

Sophie Rosenbohm<sup>1</sup>

## **Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Neue Impulse für die grenzüberschreitende Kooperation von Arbeitnehmern in Europa?<sup>2</sup>**

**Abstract:** Die Europäische Aktiengesellschaft (lat. Societas Europaea, SE) ist die erste supranationale Unternehmensform im Europäischen Wirtschaftsraum. Im Zuge einer SE-Gründung verhandeln Management- und Arbeitnehmervertreter auch über die Einrichtung eines europäischen Vertretungsorgans oder Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag der Frage nach, inwiefern die SE-Gründungen zu neuen Formen der grenzüberschreitenden Kooperation von Arbeitnehmern in multinationalen Unternehmen beitragen. Es zeigt sich, dass die SE-Gründungen zu einer neuen Dynamik in der Verbreitung von europäischen Informations- und Konsultationsgremien führen, wobei allerdings die Handlungsmöglichkeiten und das Aktivitätsprofil der Gremien in den einzelnen Unternehmen stark variieren.

### **1 Einleitung**

Seit 2004 existiert mit der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) im Europäischen Wirtschaftsraum eine supranationale Rechtsform, mit der Unternehmen ihre grenzüberschreitenden Aktivitäten auf Gemeinschaftsebene neu ordnen können. Obwohl die Europäische Aktiengesellschaft in erster Linie in enger Verbindung zum wirtschaftlichen Integrationsprozess steht und der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes dient, kommt dieser Unternehmensform auch für die grenzüberschreitende Kooperation von Arbeitnehmern in Europa eine hohe Bedeutung zu. So müssen Management- und Arbeitnehmervertreter im Rahmen einer SE-Gründung darüber verhandeln, wie die Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen in der SE beteiligt werden sollen. Ein Aspekt dieser Verhandlungen ist dabei die Einrichtung eines europäischen Vertretungsorgans oder Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten (vgl. auch Abschnitt 2).

Insbesondere durch die zunehmende internationale Vernetzung von Wirtschaftsprozessen und die grenzüberschreitenden Aktivitäten und Restrukturierungsmaßnahmen multinationaler Unternehmen ergeben sich auch neue Abstimmungsbedarfe der Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene (vgl. Hauser-Ditz et al. 2010; Klemm et al. 2011; Kotthoff 2006; Müller et al. 2004). Gerade durch die internationale Wertschöpfung der Unternehmen und die damit oftmals einhergehende Konkurrenzsituation zwischen einzelnen Standorten eines Unternehmens kommen nationalstaatliche Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zunehmend an ihre Grenzen (vgl. Pries 2010). Unter den Voraussetzungen internationaler Produkt- und

---

<sup>1</sup> Dipl.-Soz. Sophie Rosenbohm, Doktorandin an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung. Email: sophie-charlotte.rosenbohm@rub.de.

<sup>2</sup> Die hier dargestellten Ergebnisse stellen einen Ausschnitt aus meinem Promotionsprojekt zur Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften dar. Im Rahmen des Gesamtprojektes wird aus einer negotiated order-Perspektive untersucht, ob und inwiefern eine SE-Gründung zu veränderten Beteiligungsnormen in den Unternehmen führt. Empirisch basiert das Projekt zum einen auf einer Datenbankanalyse und zum anderen auf leitfadengestützten Interviews mit Management- und Arbeitnehmervertretern in 18 Europäischen Aktiengesellschaften (vgl. auch Rosenbohm 2013).

Arbeitsmärkte stellt sich somit verstärkt die Frage, ob und wie sich neue Beteiligungs- und Mitbestimmungsformen jenseits des Nationalstaates herausbilden können, so dass Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Ländern ihre Interessen abstimmen und zu einer gemeinsamen Positionsentwicklung gegenüber der Unternehmensleitung gelangen können.

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag anhand einer quantitativen Datenauswertung und drei Fallstudien, inwiefern durch die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft Arbeitnehmerbeteiligungsformen entstehen, die als neue Vergesellschaftungsformen auf europäischer Ebene zu einer grenzüberschreitenden Kooperation von Arbeitnehmern in multinationalen Unternehmen beitragen können. Dabei liegt der Schwerpunkt dieses Beitrages auf der Ebene der europäischen Informations- und Konsultationsgremien, da diese als Plattform für einen grenzüberschreitenden Austausch von Arbeitnehmervertretern aus verschiedenen Ländern dienen können, und analysiert deren Verbreitung und Funktionsweisen in Europäischen Aktiengesellschaften. In diesem Zusammenhang werden folgende Fragen erörtert: Entsteht durch die Gründungen von Europäischen Aktiengesellschaften eine neue Dynamik hinsichtlich der Verbreitung von grenzüberschreitenden Informations- und Konsultationsgremien? Welche Rolle spielen die europäischen Informations- und Konsultationsgremien hinsichtlich der Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Europäischen Aktiengesellschaften? Und führt dies zu substantziellen Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen auf europäischer Ebene?

So soll zum einen untersucht werden, ob Europäische Aktiengesellschaften vor allem da entstehen, wo bereits europäische Interessenvertretungsstrukturen etabliert sind oder ob durch die SE-Gründungen primär neue Arbeitnehmerbeteiligungsformen in Unternehmen entstehen, bei denen zuvor noch keine europäischen Interessenvertretungsstrukturen bestanden haben. Zum anderen sollen die gewonnenen Erkenntnisse auch zum besseren Verständnis darüber beitragen, ob und inwiefern die Institutionalisierung einer europäischen Interessenvertretung auf Unternehmensebene die Basis für die Entwicklung einer grenzüberschreitender Solidarität – verstanden als eine besondere Form der Verbundenheit und wechselseitigen Verpflichtung (vgl. Mau 2008) – zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen europäischen Ländern sein kann.

Der Beitrag ist folgendermaßen gegliedert: Zum besseren Verständnis werden zunächst die Entstehungsgeschichte und die grundlegenden Merkmale der Europäischen Aktiengesellschaft beschrieben (2). Anschließend wird, basierend auf den Daten der European Company Database und der Datenbank zu Europäischen Betriebsräten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI), die quantitative Verbreitung von grenzüberschreitenden Informations- und Konsultationsgremien in den Unternehmen vor und nach der SE-Gründung analysiert (3). Im vierten Abschnitt wird aufbauend auf leitfadengestützte Interviews mit Management- und Arbeitnehmervertretern die Funktionsweise der Informations- und Konsultationsprozesse anhand dreier Fallbeispiele dargestellt (4), bevor abschließend die Ergebnisse bilanziert werden (5).

## **2 Die Europäische Aktiengesellschaft – Entstehungsgeschichte und grundlegende Merkmale**

Die Europäische Aktiengesellschaft basiert auf europäischem Gemeinschaftsrecht<sup>3</sup> und bietet für grenzüberschreitend tätige Unternehmen im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) eine frei wählbare Alternative zu den nationalstaatlichen Gesellschaftsformen. Als Vorteile der SE gelten vor allem eine erleichterte Sitzverlegung innerhalb des EWRs, vereinfachte Unternehmensstrukturen und einheitliche Berichtspflichten sowie die Wahlmöglichkeit zwischen einer dualistischen – bei der die Geschäftsführungs- und Kontrollfunktion mit Vorstand und Aufsichtsrat in zwei getrennte Organe gegliedert ist – und einer monistischen Unternehmensverfassung – bei der das Unternehmen über einen Verwaltungsrat verfügt und die Geschäftsleitung somit nicht institutionell von der Kontrollfunktion getrennt ist (vgl. Gold/Schwimbersky 2008: S. 47).

Die Europäische Aktiengesellschaft hat eine lange Entstehungsgeschichte, denn zwischen dem ersten Kommissionsentwurf aus dem Jahr 1970 und der Verabschiedung des SE-Statuts im Jahr 2001 liegen mehr als 30 Jahre kontroverser Diskussionen über die Einführung einer supranationalen Unternehmensrechtsform auf europäischer Ebene. Dabei stand vor allem die Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung im Fokus der jahrzehntelangen Debatte (für einen Überblick zur Entstehungsgeschichte vgl. Fetzer 2010; Gold/Schwimbersky 2008; Keller 2002; Sorge 2006). Ursprünglich war beabsichtigt, ein einheitliches System zur Beteiligung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen zu schaffen. Die institutionellen Unterschiede bei den Arbeitnehmerbeteiligungsformen zwischen den Mitgliedstaaten und der Beitritt weiterer Staaten zur Europäischen Gemeinschaft im Laufe der Jahrzehnte machten eine einheitliche Regelung auf europäischer Ebene allerdings zunehmend schwierig. Nachdem alle Vorschläge für eine Harmonisierung gescheitert waren und die Beratungen über die Europäische Aktiengesellschaft zwischenzeitlich ausgesetzt wurden, konnte die Debatte erst in den 1990er Jahren wiederbelebt werden. Anknüpfend an die Empfehlungen einer von der Kommission eingesetzten Sachverständigenkommission einigten sich die Mitgliedstaaten im Jahr 2001 schließlich auf eine Verhandlungslösung, bei der die Arbeitnehmerbeteiligung zwischen der Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern im Rahmen des SE-Gründungsprozesses ausgehandelt und in einer Beteiligungsvereinbarung schriftlich fixiert wird.

Als Arbeitnehmerbeteiligung gilt dabei „jedes Verfahren – einschließlich der Unterrichtung, der Anhörung und der Mitbestimmung – durch das die Vertreter der Arbeitnehmer auf die Beschlussfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluss nehmen können“ (Art. 2 lit. h SERL). Entsprechend dieser Definition sind zwei Bereiche Gegenstand der Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen des SE-Gründungsprozesses: Zum einen die Einrichtung eines europäischen Vertretungsorgans (sog. SE-Betriebsrat) oder Verfahrens

---

<sup>3</sup> Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) und Richtlinie 2001/86/EG des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer; am 08. Oktober 2001 verabschiedet und seit 2004 in Kraft.

zur Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten und zum anderen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgan der SE. Von den Verhandlungen unberührt bleibt hingegen die Ebene der betrieblichen Mitbestimmung, die weiterhin nach den jeweils spezifischen nationalen gesetzlichen Regelungen und Gepflogenheiten bestimmt wird (vgl. Köstler 2005). Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung besitzen die Management- und Arbeitnehmervertreter grundsätzlich Verhandlungsautonomie.<sup>4</sup> Erst für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen zwischen den Management- und Arbeitnehmervertretern ist die Anwendung von gesetzlichen Mindestbestimmungen vorgesehen. Die Auffanglösung sieht zum einen die Einrichtung eines Vertretungsorgans zur Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten vor. Zum anderen umfasst sie auch Bestimmungen zur Mitbestimmung im Aufsichts- und Verwaltungsrat der SE. Letztere kommen allerdings nur dann zur Anwendung, wenn im Umwandlungsfall zuvor Mitbestimmungsrechte bestanden haben oder wenn bei den anderen SE-Gründungsformen ein bestimmter Anteil der Arbeitnehmer vor der SE-Gründung von der Unternehmensmitbestimmung erfasst war (vgl. SERL).<sup>5</sup>

Es wird also deutlich, dass im Fall der Europäischen Aktiengesellschaft der Verhandlungslösung der Vorzug gegeben wird, während die gesetzlichen Bestimmungen nur von nachrangigem Stellenwert sind. Somit kann konstatiert werden, dass sich die SE-Richtlinie durch prozedurale Normen auszeichnet, da sie selbst keine Vorgaben zur Arbeitnehmerbeteiligung beinhaltet, sondern Verfahrensregeln beschreibt, nach denen die Verhandlungen in den Unternehmen auszugestaltet sind. Neben dem europäischen Sozialdialog und der Richtlinie über Europäische Betriebsräte ist sie somit ein weiteres Beispiel für den prozeduralen Regulierungsmodus auf europäischer Ebene (vgl. Keller/Werner 2012; Lecher et al. 2001: 30 ff).

Die Auswertung der European Company Database des ETUI zeigt, dass im September 2012 insgesamt 1.379 SEs im Europäischen Wirtschaftsraum existierten.<sup>6</sup> Davon konnten bislang 219 Unternehmen als sogenannte normale SEs identifiziert werden, die sowohl wirtschaftliche Aktivitäten aufweisen als auch mehr als fünf Beschäftigte haben (vgl. ETUI 2012a).<sup>7</sup> Darunter befinden sich auch einige bekannte europäische Unternehmen, wie Allianz, BASF, Strabag, tesa und Deichmann. Dies zeigt, dass die Aushandlung von Arbeitnehmerbeteiligungsformen bereits heute im Europäischen Wirtschaftsraum von Bedeutung ist und hebt deren Wichtigkeit für die Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene hervor.

---

<sup>4</sup> Für den Bereich der Mitbestimmung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat einer SE gilt allerdings unter bestimmten Voraussetzungen ein Vorher-Nachher-Prinzip, um bestehende Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer zu erhalten (vgl. für die einzelnen Verhandlungsszenarien Köstler 2005).

<sup>5</sup> Die Auffangregelung zur Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat kommt bei einer Verschmelzung dann zum Tragen, wenn sich diese zuvor auf mindestens 25 Prozent aller Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften erstreckt hat. Bei der Gründung einer Holding- oder Tochter-SE liegt der Anteil hingegen bei mindestens 50 Prozent.

<sup>6</sup> Es gibt keine amtliche Statistik der EU über gegründete SEs. Die einzige umfangreiche Informationsquelle, die auch Informationen über die Arbeitnehmerbeteiligung in SEs bereitstellt, ist die ECDB des ETUI (vgl. ETUI 2012a).

<sup>7</sup> Des Weiteren werden sogenannte leere SEs (SEs mit wirtschaftlichen Aktivitäten, aber mit keinen oder weniger als fünf Beschäftigten) und UFO- bzw. Vorrats-SEs (SEs über die keine weiteren Informationen vorliegen bzw. SEs, die als Unternehmensmäntel zur späteren Aktivierung gegründet wurden und aktuell weder Arbeitnehmer beschäftigen noch wirtschaftliche Aktivitäten aufweisen) unterschieden (vgl. ETUI 2012a).

Bisherige Untersuchungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft fokussieren vor allem auf die Frage, wie sich die SE-Gründungen auf nationale Formen der Unternehmensmitbestimmung auswirken (vgl. auch Rosenbohm 2013). Dabei kommen die Untersuchungen allerdings zu widersprüchlichen Ergebnissen: Während manche Autoren betonen, dass die SE zur Umgehung bzw. flexibleren Ausgestaltung nationalstaatlicher Mitbestimmungsgesetze (vgl. Eidenmüller et al. 2009; Ernst & Young 2009) oder zum Einfrieren eines bestimmten Mitbestimmungsniveaus im Aufsichtsrat (vgl. Keller/Werner 2010, 2012; Köstler/Werner 2007) genutzt werde, wird in anderen Untersuchungen hingegen herausgestellt, dass dies kein verbreiteter Trend sei (vgl. Conchon 2011; Köstler 2009; Rehfeldt et al. 2011). Zwar werden in einzelnen Studien auch die Regelungen zur grenzüberschreitenden Information und Konsultation der Arbeitnehmer in Europäischen Aktiengesellschaften in den Blick genommen (vgl. z.B. Klambauer 2008; Knudsen/Müller 2008; Rehfeldt et al. 2011), dabei verbleiben die Untersuchungen allerdings meistens auf einer deskriptiven Darstellung der formalen Beteiligungsrechte, die in den abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarungen niedergelegt sind. Bislang liegen daher kaum Erkenntnisse zur Beteiligungspraxis und zum Funktionieren der Informations- und Konsultationsprozesse in Europäischen Aktiengesellschaften vor.

### **3 Quantitativer Überblick: Grenzüberschreitende Information und Konsultation vor und nach der SE-Gründung**

Die Auswertung der European Company Database des ETUI zeigt, dass im September 2012 in insgesamt 87 normalen Europäischen Aktiengesellschaften Regelungen zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Angelegenheiten bestanden haben; d.h. in diesen Unternehmen haben die Management- und Arbeitnehmervertreter eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer abgeschlossen bzw. ist die Auffanglösung der SE-Richtlinie zum Tragen gekommen.<sup>8</sup> Darüber hinaus bestehen in 46 Unternehmen dieser Gruppe zusätzlich Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer in den Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten der SEs (vgl. ETUI 2012a).

Um eine Aussage darüber treffen zu können, ob die SE-Gründungen zu einer neuen Dynamik hinsichtlich der Verbreitung von europäischen Informations- und Konsultationsgremien geführt haben, wurde zunächst auf Grundlage der European Company Database und der Datenbank zu Europäischen Betriebsräten des ETUI analysiert, ob in den Unternehmen ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium vor und nach der SE-Gründung existiert hat. Dabei zeigt die Analyse, dass insgesamt drei Gruppen unterschieden werden können:

---

<sup>8</sup> In den übrigen normalen SEs ist es entweder zu einer Nicht-Aufnahme oder zu einem Abbruch der Verhandlungen gekommen, so dass hier keine Arbeitnehmerbeteiligungsformen auf Grundlage der SE-Richtlinie geschaffen wurden (sog. Null-Lösung). Die Nicht-Aufnahme oder der Abbruch der Verhandlungen ist prinzipiell dann möglich, wenn die an den Verhandlungen beteiligten Arbeitnehmervertreter dies mit einer doppelten Zwei-Drittel-Mehrheit beschließen sollten. Einzig für den Fall, dass eine nationale Aktiengesellschaft in eine SE umgewandelt wird, ist diese Option ausgeschlossen (vgl. Köstler 2005). Darüber hinaus ist aufgrund der schwierigen Informationslage zu den SEs in einigen Fällen unklar, ob eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen wurde, so dass diese Unternehmen nicht klassifiziert werden konnten.

Die erste Gruppe, die aus 17 SEs besteht, zeichnet sich dadurch aus, dass in den Unternehmen sowohl vor als auch nach der SE-Gründung ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium bestanden hat. Alle Unternehmen dieser Gruppe hatten demnach vor der SE-Gründung einen Europäischen Betriebsrat (EBR) und haben in der SE diesen entweder beibehalten – dies trifft auf zwei Unternehmen zu – oder ihn durch einen sogenannten SE-Betriebsrat ersetzt. In dieser Gruppe hat sich folglich keine Veränderung hinsichtlich der Existenz eines europäischen Informations- und Konsultationsgremiums ergeben. In allen Unternehmen dieser Gruppe haben somit zu beiden Zeitpunkten – ungeachtet der tatsächlichen Beteiligungspraxis – formale Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Angelegenheiten bestanden. Ein ergänzender Vergleich der zwischen den Management- und Arbeitnehmervertretern abgeschlossenen EBR- und SE-Vereinbarungen zeigt allerdings, dass die Neuverhandlungen oftmals zu veränderten Zuständigkeiten und Kompetenzen der Informations- und Konsultationsgremien geführt haben. So wurden in einigen Fällen dieser Gruppe die Anzahl der Sitzungen des europäischen Informations- und Konsultationsgremiums erhöht und der Themenkatalog der Unterrichtung und Anhörung im Vergleich zum EBR erweitert. Obwohl sich in dieser Gruppe keine Veränderungen hinsichtlich der Existenz der Informations- und Konsultationsgremien ergeben haben, wurden somit in einigen Fällen die formalen Beteiligungsrechte der Informations- und Konsultationsgremien im Zuge der SE-Gründungen ausgeweitet und klarer gefasst (vgl. auch Rose/Köstler 2011).

Die zweite Gruppe besteht aus insgesamt 55 SEs, bei denen im Zuge der SE-Gründung erstmals ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium eingerichtet worden ist. In diesen Unternehmen kommt es daher durch die SE-Gründung zu grundlegenden Veränderungen hinsichtlich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Angelegenheiten. In diesen Unternehmen entsteht so eine neue Ebene der Arbeitnehmerbeteiligung, bei der sich Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern erstmals regelmäßig austauschen können und von der Unternehmensleitung über Entwicklungen im Unternehmen gemeinsam informiert und angehört werden. In diesen Fällen wird mit der SE-Gründung und dem Abschluss der SE-Beteiligungsvereinbarung demnach erstmals eine institutionelle Grundlage für die grenzüberschreitende Kooperation von Arbeitnehmervertretern aus verschiedenen Ländern geschaffen.

Schließlich konnte eine dritte Gruppe von Unternehmen identifiziert werden, die insgesamt 12 SEs umfasst.<sup>9</sup> Diese Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass weder vor der SE-Gründung ein Europäischer Betriebsrat existierte noch ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium für die SE eingerichtet wurde. Stattdessen haben sich in diesen Fällen die Management- und Arbeitnehmervertreter auf ein anderes Verfahren zur Information und Konsultation geeinigt, das aber nicht zu einer grenzüberschreitenden Kooperation der Arbeitnehmer führt. So wurden in diesen Fällen die Unterrichts- und Anhörungsrechte in grenzüberschreitenden Angelegenheiten bspw. auf den nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz beste-

---

<sup>9</sup> Die drei übrigen Fälle konnten aufgrund fehlender Daten keiner Gruppe zugeordnet werden.

henden Betriebsrat am Sitz der Hauptverwaltung oder den Wirtschaftsausschuss übertragen. In anderen Fällen wurde vereinbart, die Beschäftigten durch schriftliche Aushänge oder in Belegschaftsversammlungen am jeweiligen Standort über zentrale Entwicklungen im Unternehmen zu informieren. Im Unterschied zu den Unternehmen der ersten beiden Gruppen ist somit in keinem dieser Fälle beabsichtigt, dass sich Arbeitnehmervertreter aus unterschiedlichen Ländern regelmäßig treffen, austauschen und in einen gemeinsamen Dialog mit dem Management treten.

Insgesamt zeigt die Analyse, dass durch die SE-Gründungen in einer Reihe von Unternehmen erstmals ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium eingerichtet wurde, das den Arbeitnehmern der verschiedenen Standorte das Recht gibt, sich untereinander auszutauschen und regelmäßig über wichtige Entscheidungen im Unternehmen unterrichtet und angehört zu werden. Folglich kann konstatiert werden, dass die Gründung von Europäischen Aktiengesellschaften zur weiteren Verbreitung von grenzüberschreitenden Informations- und Konsultationsgremien in Europa beiträgt – eine Entwicklung, die auch insbesondere vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren kaum noch steigenden Zahl an Europäischen Betriebsräten (vgl. ETUI 2012b) von Bedeutung ist. Auf Grundlage dieser Ergebnisse könnte daher geschlussfolgert werden, dass die Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern in grenzüberschreitenden Angelegenheiten durch die SE-Gründungen insgesamt gestärkt werden, da in vielen Unternehmen neue Beteiligungsformen auf europäischer Ebene entstehen, die neue Kooperationsformen über Ländergrenzen hinweg ermöglichen.

Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass auf Grundlage dieser Analyse letztlich keine Aussagen über die tatsächliche Beteiligungspraxis in den Unternehmen getroffen werden können. Zwar bestehen, wie anhand der Daten gezeigt werden konnte, in vielen Europäischen Aktiengesellschaften formale Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Angelegenheiten; ob und wie diese Rechte in der betrieblichen Praxis allerdings ausgeschöpft werden, bleibt jedoch offen. So haben bereits Forschungsergebnisse zu Europäischen Betriebsräten gezeigt (vgl. z.B. Hauser-Ditz et al. 2010; Kotthoff 2006; Platzer 2009), dass die Handlungsfähigkeit und das Aktivitätsprofil solcher Gremien in der betrieblichen Praxis stark variieren können.

Aufgrund der ähnlichen Ausgestaltung von Europäischen Betriebsräten und SE-Betriebsräten ist anzunehmen, dass sich auch die Beteiligungspraxis und die Funktionsweisen der Informations- und Konsultationsgremien in Europäischen Aktiengesellschaften unterschiedlich darstellen können. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, werden im Folgenden anhand dreier Fallbeispiele die Beteiligungspraxis und die Funktionsweisen der europäischen Informations- und Konsultationsgremien beschrieben. Dabei stellen die ausgewählten Unternehmen hinsichtlich der Ausgangssituation und Beteiligungspraxis kontrastierende Fälle dar, die die unterschiedlichen Praktiken und den unterschiedlichen Stellenwert der Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten in den Unternehmen verdeutlichen. Ein Vergleich der Fälle bietet sich darüber hinaus an, da alle drei Unternehmen ihren Unternehmenssitz in Deutschland haben und somit in einem ähnlichen institutionellen Kontext agieren. Zudem besteht in den Unternehmen ein ähnlicher zeitlicher Er-

fahrungshorizont mit den verhandelten Arbeitnehmerbeteiligungsformen. Die Fallanalysen basieren auf leitfadengestützten Interviews mit Management- und Arbeitnehmervertretern und einer ergänzenden Analyse relevanter Unternehmensdokumente.<sup>10</sup>

#### **4 Information und Konsultation in Europäischen Aktiengesellschaften aus der Sicht von Management- und Arbeitnehmervertretern – Exemplarische Beispiele aus drei Unternehmen**

##### **4.1 Unternehmen A**

Beim ersten Unternehmen handelt es sich um einen Multibranchenkonzern, der schwerpunktmäßig im Bereich bau- und industrienaher Dienstleistungen tätig ist. Obwohl das Unternehmen weltweit agiert, nimmt Europa – und hier insbesondere Deutschland als Konzernsitz – eine bedeutende Rolle ein. Dies spiegelt sich sowohl in der Umsatz- als auch Beschäftigtenstruktur wider, da in Europa rund 80 Prozent des Umsatzes erwirtschaftet wird und rund 90 Prozent der Arbeitnehmer, davon etwa die Hälfte in Deutschland, beschäftigt sind. Insbesondere in den letzten Jahren haben Unternehmenszukäufe aber zu einer verstärkten Internationalisierung des Konzerns beigetragen, die vor allem zu einer stärkeren Verankerung des Unternehmens in europäischen Staaten außerhalb Deutschlands geführt haben. Im Jahr 2010 wurde die SE auf dem Weg der formwechselnden Umwandlung der konzernleitenden deutschen Aktiengesellschaft gegründet.

Das Unternehmen lässt sich der ersten Gruppe von Europäischen Aktiengesellschaften zuordnen (vgl. Seite 85), da sowohl vor als auch nach der SE-Gründung ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium bestanden hat. So existierten im Konzern schon vor der SE-Gründung zwei Europäische Betriebsräte. Zum einen bestand seit 1996 ein nach Artikel 13 der EBR-Richtlinie gegründeter EBR auf der Ebene der Konzernobergesellschaft. Zum anderen wurde im Jahr 2007 für einen zuvor aufgekauften Teilkonzern, der bis dahin nicht in den bestehenden EBR integriert wurde, ein zweiter EBR im Konzern gegründet. Zu den Erfahrungen mit den vor der SE-Gründung bestehenden Europäischen Betriebsräten befragt, äußerten sich sowohl die interviewten Management- als auch die Arbeitnehmervertreter eher kritisch. So betonten beide Seiten, dass die EBRs zwar formell existierten, in der Praxis aber nur eine unbedeutende Rolle im Unternehmen spielten. So waren nur wenige Länder in den EBRs tatsächlich vertreten und die Arbeit der Gremien war vor allem auf einen vom Umfang her begrenzten Informationsaustausch mit dem Management in der jährlichen Sitzung beschränkt. Verhandlungen über Vereinbarungen zur Regulierung der Arbeitsbedingungen im Konzern fanden zwischen den EBRs und der Konzernleitung hingegen vor der SE-Gründung nicht statt.

Im Rahmen der Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE wurde schließlich vereinbart, die beiden EBRs durch einen konzernweiten SE-Betriebsrat zu ersetzen. Dabei ist der SE-Betriebsrat laut der geschlossenen Beteili-

---

<sup>10</sup> Am Unternehmenssitz wurden sowohl Interviews mit Mitgliedern des SE-Betriebsrates als auch mit Vertretern der Managementseite geführt, die an dem SE-Gründungsprozess beteiligt waren. Darüber hinaus wurden – soweit diese in die SE-Verhandlungen einbezogen waren – auch externe Gewerkschaftsvertreter befragt.



gungsvereinbarung für Angelegenheiten zuständig, die sich auf Konzerngesellschaften und Betriebe in mindestens zwei Ländern des Geltungsbereiches der Vereinbarung (EWR und Schweiz) auswirken. Neben den Informations- und Konsultationsrechten besitzt der SE-Betriebsrat laut der abgeschlossenen Vereinbarung zudem das Recht, gemeinsam mit der Konzernleitung Leitlinien im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Datenschutzes, der Chancengleichheit und der Aus- und Weiterbildungspolitik zu verabschieden.

Bislang ist der SE-Betriebsrat, der sich aus 21 Arbeitnehmervertretern aus 14 Ländern zusammensetzt, zu zwei Sitzungen mit der Konzernleitung zusammengekommen. Thematisch fokussierten sich die Sitzungen bislang vor allem auf eine umfassende Information von Seiten des Managements über die aktuellen Entwicklungen im Konzern. Darüber hinaus stand aber auch der Austausch über die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer in den einzelnen Ländern im Mittelpunkt der Sitzungen. Von den befragten Arbeitnehmervertretern wird die Information durch die Konzernleitung als sehr zufriedenstellend bewertet, da bislang sehr offen über die Entwicklungen im Konzern berichtet und auch mehr Informationen zur Verfügung gestellt worden sind, als die abgeschlossene Vereinbarung eigentlich vorgibt. Auch den Berichten der Arbeitnehmervertreter aus den einzelnen Ländern kam in den bisherigen Sitzungen eine hohe Aufmerksamkeit zu. Dabei wurden hin und wieder auch Probleme angesprochen, die eigentlich nicht in die Zuständigkeit des SE-Betriebsrates fallen, da sie keine länderübergreifenden Auswirkungen hatten. Dennoch hat sich in diesen Fällen die Konzernleitung bemüht, diese Probleme aufzugreifen und zu lösen. Gerade hierin spiegelt sich auch die Bedeutung des SE-Betriebsrates für die nicht-deutschen Arbeitnehmervertreter wider, die durch das europäische Informations- und Konsultationsgremium einen direkten Kontakt zum Konzernmanagement besitzen, um Problemlagen zu erörtern.

Aus Sicht der befragten Akteure hat sich der Informations- und Konsultationsprozess auf europäischer Ebene im Vergleich zu den vorher existierenden EBRs deutlich verbessert und besitzt nun einen deutlich höheren Stellenwert im Konzern. Da im Unternehmen A aber bislang noch keine Information und Konsultation aufgrund von Unternehmensrestrukturierungen oder Massenentlassungen stattgefunden hat und es auch noch zu keinen Konfliktsituationen mit der Konzernleitung gekommen ist, steht eine wirkliche Bewährungsprobe der Zusammenarbeit untereinander und mit dem Management noch aus. Der SE-Betriebsratsvorsitzende sieht das Gremium ebenfalls noch in einer Findungsphase, in der sich die Mitglieder noch besser kennenlernen und Sprachbarrieren überwunden werden müssen. Allerdings zeichnet sich im Unternehmen A ein erster Schritt in Richtung einer grenzüberschreitenden Vereinbarungspolitik ab, da der SE-Betriebsrat zurzeit versucht, mit dem Konzernmanagement eine Regelung zu finden, um die bislang nur für die deutschen Arbeitnehmer geltenden Bonuszahlungen des Mutterkonzerns auf alle europäischen Mitarbeiter auszuweiten.

Für den ersten Fall lässt sich somit schlussfolgern, dass sich zwar hinsichtlich der Existenz eines europäischen Informations- und Konsultationsgremiums durch die SE-Gründungen keine grundlegenden Veränderungen ergeben haben, dass sich

aber nach der Wahrnehmung der beteiligten Akteure das Informations- und Konsultationsverfahren auf europäischer Ebene in der Praxis deutlich verbessert hat. Dies schlägt sich unter anderem auch darin nieder, dass erste Ansätze einer Vereinbarungspolitik zwischen dem SE-Betriebsrat und dem Konzernmanagement auf europäischer Ebene zu erkennen sind.

#### **4.2 Unternehmen B**

Bei Unternehmen B handelt es sich um ein weltweit tätiges Dienstleistungsunternehmen, das schwerpunktmäßig Forschungs- und Beratungsleistungen anbietet. Im Vergleich zum ersten Fall ist das Unternehmen hinsichtlich seiner Beschäftigtenstruktur globaler aufgestellt; dennoch weist auch Unternehmen B einen europäischen Schwerpunkt auf, da rund 60 Prozent der Arbeitnehmer im EWR beschäftigt sind. Dabei weist Deutschland als Sitz der Unternehmenszentrale den höchsten Beschäftigtenanteil – rund 30 Prozent aller Beschäftigten im EWR sind hier tätig – in Europa auf. Auch Unternehmen B hat in den vergangenen Jahren eine Internationalisierungsstrategie verfolgt, so dass die internationale Geschäftstätigkeit des Unternehmens deutlich zugenommen hat. Unternehmen B firmiert seit 2009 als Europäische Aktiengesellschaft. Dabei wurde – genauso wie im Fall von Unternehmen A – die SE durch die Umwandlung der deutschen Aktiengesellschaft gegründet.

Im Unterschied zum ersten Fall existierte im Unternehmen B vor der SE-Gründung kein Europäischer Betriebsrat. Somit bestand weder zwischen den Arbeitnehmervertretern der einzelnen Länder ein institutionalisierter Austausch noch wurden sie gemeinsam von der Unternehmensleitung über zentrale Entwicklungen im Unternehmen unterrichtet und angehört. Erst durch die im Rahmen der SE-Gründung abgeschlossene Beteiligungsvereinbarung wurde ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium eingerichtet, so dass in diesem Unternehmen durch die SE-Gründung eine neue Beteiligungsebene auf europäischer Ebene entstanden ist. Unternehmen B ist somit der zweiten Gruppe von Europäischen Aktiengesellschaften zuzuordnen (vgl. S. 85).

Ergänzend ist allerdings anzumerken, dass es in Unternehmen B bereits vor der SE-Gründung auf Initiative des deutschen Konzernbetriebsrates einen ersten Vorstoß zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates gab. Die deutschen Arbeitnehmervertreter erachteten insbesondere vor dem Hintergrund der stärkeren internationalen Ausrichtung des Unternehmens einen grenzüberschreitenden Austausch der Arbeitnehmer als wichtig. Diese Initiative war letztlich auch mit ausschlaggebend dafür, dass sich die Unternehmensleitung für die Unternehmensrechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft entschieden hat. So ist das Verhandlungsverfahren für einen Europäischen Betriebsrat ähnlich ausgestaltet wie die Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung im Fall einer SE-Gründung; allerdings versprach sich die Managementseite von der SE-Gründung weitere Vorteile hinsichtlich der Stärkung des europäischen Images des Unternehmens.

Genauso wie im ersten Fall wird auch der neu gegründete SE-Betriebsrat des Unternehmens B zweimal im Jahr in einer gemeinsamen Sitzung mit der Unternehmensleitung unterrichtet und angehört. Dabei zeigt sowohl die geschlossene Beteili-

gungsvereinbarung als auch die bisherige Praxis im Unternehmen, dass die Beteiligungsrechte des SE-Betriebsrates deutlich über die in der gesetzlichen Auffanglösung beschriebenen Informations- und Konsultationsrechte hinausgehen. So verfügt der SE-Betriebsrat des Unternehmens B nicht nur über reine Informations- und Anhörungsrechte, sondern besitzt – ähnlich wie der SE-Betriebsrat im Unternehmen A – auch Initiativrechte zum Abschluss von gemeinsamen Leitlinien mit dem Management. Dabei zeigt die betriebliche Praxis, dass diese Möglichkeit seit Bestehen des SE-Betriebsrates bereits mehrfach genutzt wurde. So betonten die befragten Management- und Arbeitnehmervertreter, dass der SE-Betriebsrat eine aktive Rolle in den unternehmensinternen Verhandlungen zur Regulierung der Arbeitsbedingungen spielt. In diesem Zusammenhang wurden bereits mehrere Vereinbarungen zwischen dem SE-Betriebsrat und der Unternehmensleitung – u.a. zur Personalentwicklung und zum Mitarbeiterdatenschutz – abgeschlossen. Darüber hinaus befinden sich weitere Vereinbarungen – u.a. zu einheitlichen Mindestarbeitsbedingungen im Unternehmen – in der Diskussion.

Im Fall des Unternehmens B hat sich der SE-Betriebsrat somit Handlungsmöglichkeiten erschlossen, die ihn zu einem Verhandlungspartner der Unternehmensleitung werden lassen und die deutlich über reine Informations- und Konsultationsrechte hinausgehen. Diese aktive Rolle des SE-Betriebsrates spiegelt zugleich auch die Strategie der Unternehmensleitung wider, möglichst einheitliche Standards im Bereich der Personalpolitik auf europäischer Ebene zu entwickeln. Der Abschluss von Vereinbarungen mit dem SE-Betriebsrat wird dabei als ein wichtiger Bestandteil einer solchen Strategie angesehen. Aus Sicht der beteiligten Akteure hat auch in diesem Fall die SE-Gründung zu einer besseren Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf europäischer Ebene beigetragen, da mit dem SE-Betriebsrat neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit sowohl unter den Arbeitnehmern als auch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Unternehmensleitung entstanden sind.

Obwohl in diesem Unternehmen erst mit der SE-Gründung ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium gegründet wurde, hat sich der SE-Betriebsrat des Unternehmens B in der relativ kurzen Zeit seines Bestehens bereits zu einem wichtigen Akteur in der unternehmensbezogenen Regulierung der Arbeitsbedingungen auf europäischer Ebene entwickeln können. Im Vergleich zum ersten Fall zeigt sich, dass der SE-Betriebsrat des Unternehmens B bereits eine anerkannte Rolle als Verhandlungspartner des Managements spielt. Für diese Entwicklung mögen insbesondere auch die europäische Managementstruktur des Unternehmens und die angestrebte Setzung europäischer Standards im Unternehmen eine Rolle spielen (vgl. zum Zusammenhang zwischen der Unternehmensstruktur und europäischen Arbeitnehmervertretungsgremien auch Hauser-Ditz et al. 2010).

### **4.3 Unternehmen C**

Beim Unternehmen C handelt es sich um die Konzernobergesellschaft einer mittelständischen Unternehmensgruppe, die der Baubranche angehört. Die Unternehmensgruppe hat Niederlassungen in sieben europäischen Ländern, wobei der Schwerpunkt der Aktivitäten und auch die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland

angesiedelt sind. Dabei ist im Unterschied zu den ersten beiden Unternehmen die Konzentration der Beschäftigten auf das Sitzland deutlich ausgeprägter, da hier rund 90 Prozent der Arbeitnehmer des Unternehmens beschäftigt sind. Das Unternehmen ist im Jahr 2010 in eine SE umgewandelt worden.

Obwohl das Unternehmen C vor der SE-Gründung der EBR-Richtlinie unterlag, bestand in diesem Unternehmen kein Europäischer Betriebsrat. Im Unterschied zum Unternehmen B hatten hier aber bis zu diesem Zeitpunkt weder die Arbeitnehmer aus Deutschland noch aus anderen europäischen Ländern die Initiative ergriffen, einen Europäischen Betriebsrat im Unternehmen zu gründen. Im Zuge der Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen der SE-Gründung verständigten sich die Management- und Arbeitnehmervertreter dann allerdings auf die Einrichtung eines SE-Betriebsrates zur Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten, so dass das Unternehmen der zweiten Gruppe von Europäischen Aktiengesellschaften zugeordnet werden kann (vgl. S. 85).

In der zwischen Management- und Arbeitnehmervertretern abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarung ist somit festgelegt, dass ein aus Arbeitnehmervertretern der europäischen Standorte zusammengesetzter SE-Betriebsrat eingerichtet wird, der zweimal jährlich von der Unternehmensleitung unterrichtet und angehört werden soll. Wie die Interviews mit den Management- und Arbeitnehmervertretern zeigten, setzt sich der SE-Betriebsrat in der betrieblichen Praxis allerdings zurzeit ausschließlich aus Betriebsräten der deutschen Standorte zusammen, so dass aktuell keine Arbeitnehmervertreter der anderen europäischen Standorte im Gremium vertreten sind. Darüber hinaus bestehen zurzeit auch keine Kontakte zwischen den deutschen Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern der anderen europäischen Standorte.<sup>11</sup>

Im Unterschied zu den anderen beiden Fällen informiert die Unternehmensleitung den SE-Betriebsrat auch nicht in einer gemeinsamen Sitzung, sondern mittels eines schriftlichen Berichts, der die wirtschaftliche Situation der Unternehmensgruppe und der einzelnen Gesellschaften beschreibt, sowie über relevante Personalmaßnahmen im Konzern informiert. Laut der abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarung hat der SE-Betriebsrat allerdings das Recht, den Bericht innerhalb von drei Wochen gemeinsam mit der Unternehmensleitung zu erörtern. Seit Gründung der SE wurde dem SE-Betriebsrat bislang ein Bericht von der Unternehmensleitung vorgelegt. Von der Möglichkeit, den Bericht mit der Unternehmensleitung durchzusprechen, hat der SE-Betriebsrat allerdings noch keinen Gebrauch gemacht, so dass auch keine Konsultationen mit der Unternehmensseite stattgefunden haben. Darüber hinaus hat auch in dieser SE noch keine Unterrichtung und Anhörung aufgrund von Unternehmensrestrukturierungen oder Massenentlassungen stattgefunden.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass sich im Unternehmen C bislang noch kein funktionierendes Informations- und Konsultationsverfahren auf europäischer Ebene entwickelt hat und der SE-Betriebsrat vor allem auf dem Papier existiert.

---

<sup>11</sup> Im Unternehmen C waren weder Arbeitnehmervertreter der anderen europäischen Standorte noch externe Gewerkschaftsvertreter an den Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen der SE-Gründung beteiligt.

tiert. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass sowohl die Unternehmensleitung als auch die Arbeitnehmervertreter dem SE-Betriebsrat insgesamt nur einen geringen Stellenwert zumessen. Dies mag auch darauf zurückzuführen sein, dass die Beschäftigtenstruktur des Unternehmens auf das Sitzland konzentriert ist, so dass der Bedarf für eine europäische Information und Konsultation der Arbeitnehmer vor allem aus der Sicht der deutschen Unternehmensleitung und der deutschen Betriebsräte weniger stark ausgeprägt ist. In diesem Zusammenhang spielt es sicherlich auch eine Rolle, dass das Unternehmen in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen ist und somit keine krisenbedingten Standortkonkurrenzen entstanden sind.

## 5 Fazit

Die Analyse hat gezeigt, dass durch die Gründungen von Europäischen Aktiengesellschaften neue Arbeitnehmerbeteiligungsformen in den Unternehmen entstehen, die zu einer grenzüberschreitenden Kooperation der Arbeitnehmer beitragen können. Wie anhand des Vorher-Nachher-Vergleichs gezeigt werden konnte, ist durch die SE-Gründung in 55 Unternehmen ein europäisches Informations- und Konsultationsgremium neu eingerichtet worden, so dass sich hier Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern nun erstmals regelmäßig austauschen und von der Unternehmensleitung über Entwicklungen im Unternehmen gemeinsam informiert und angehört werden können. In vielen Unternehmen wurde im Rahmen der SE-Gründung somit erstmals eine institutionelle Grundlage für den grenzüberschreitenden Austausch der Arbeitnehmer geschaffen. Aus dieser Perspektive heraus tragen die SE-Gründungen zu einer neuen Dynamik hinsichtlich der Verbreitung von grenzüberschreitenden Informations- und Konsultationsgremien in Europa bei. Darüber hinaus wurden in den Unternehmen, in denen schon vor der SE-Gründung Europäische Betriebsräte bestanden haben, die Informations- und Konsultationsrechte in vielen Fällen ausgeweitet bzw. klarer gefasst, wie die vergleichende Auswertung der abgeschlossenen EBR- und SE-Vereinbarungen gezeigt hat.

Die drei dargestellten Fallbeispiele zeigen außerdem sehr deutlich, dass die Handlungsfähigkeit und das Aktivitätsprofil der Informations- und Konsultationsgremien in der Praxis sehr unterschiedlich ausgeprägt sein können. Dabei reicht das Spektrum von symbolischen, nur auf dem Papier existierenden Gremien, bis hin zu beteiligungsorientierten SE-Betriebsräten, die über Informations- und Konsultationsrechte hinausgehende Mitwirkungsrechte wahrnehmen, in dem sie mit der Unternehmensleitung Vereinbarungen abschließen. Damit entsteht mit den Europäischen Aktiengesellschaften zugleich eine neue Vielfalt der kollektiven Interessenvertretung auf europäischer Ebene. Zudem fungieren die Gremien – zumindest im Fall von Unternehmen A und B – als Kommunikations- und Kooperationsplattform für die Arbeitnehmervertreter der verschiedenen Länder. Damit decken sich die Befunde auch mit den Forschungsergebnissen zu Europäischen Betriebsräten (vgl. Kotthoff 2006; Platzer/Rüb 1999), die bereits ähnliche Unterschiede herausgearbeitet haben. Dabei hat insbesondere das Beispiel des Unternehmens C gezeigt, dass die formale Einrichtung eines europäischen Informations- und Konsultationsgremiums in der Praxis

nicht zwangsläufig zu einer grenzüberschreitenden Kooperation der Arbeitnehmer im Unternehmen führen muss.

Insbesondere die Ergebnisse der drei Fallstudien deuten darauf hin, dass sowohl die Unternehmensstruktur – hierbei insbesondere der Grad der Internationalisierung und die Konkurrenzsituation zwischen den einzelnen Standorten im Unternehmen – als auch die Akteursstrategien – die Bedeutung, die dem SE-Betriebsrat von Seiten der Management- und Arbeitnehmervertreter zugemessen wird – eine Rolle dabei spielen, ob und in welcher Form sich Interessenvertretungsstrukturen auf europäischer Ebene in den Unternehmen herausbilden. So hat sich gezeigt, dass der Bedarf von Seiten der Management- und Arbeitnehmervertreter an einer europäischen Regulierung der Arbeitsbedingungen sehr unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Während im Fall des Unternehmens B sowohl die Management- als auch die Arbeitnehmervertreter aufgrund der zunehmenden internationalen Geschäftstätigkeit des Unternehmens eine europäische Regulierung als notwendig erachten, um einheitliche Standards setzen und Mindestbedingungen festlegen zu können, sehen die Akteure im Unternehmen C, das im Vergleich stärker auf Deutschland fokussiert ist, dafür keine Notwendigkeit. Dabei spielt es sicherlich auch eine Rolle, dass aufgrund der stetigen Expansion des Unternehmens bislang noch keine direkte Standortkonkurrenz entstanden ist.

Aufgrund der kurzen Zeitspanne, seit der die Rechtsform der SE existiert, bleibt abzuwarten, wie sich die europäischen Informations- und Konsultationsgremien weiter entwickeln werden. Zwar wurde in vielen Fällen mit der Einrichtung eines europäischen Informations- und Konsultationsgremiums im Zuge der SE-Gründung eine Grundlage für die grenzüberschreitende Kooperation der Arbeitnehmer geschaffen, ob und wie sich daraus aber eine transnationale Solidarität und gemeinsame Deutungsmuster entwickeln können, muss die weitere Praxis in den Unternehmen noch zeigen – insbesondere, wenn es zu Verteilungskonflikten und Fragen des Interessenausgleichs zwischen einzelnen Standorten kommen sollte. In diesem Zusammenhang sind auch weitere Forschungen notwendig, die einen noch stärkeren Fokus auf die Kooperations- und Kommunikationsprozesse zwischen den deutschen und nicht-deutschen Arbeitnehmervertretern in den europäischen Informations- und Konsultationsprozessen legen.

## Literatur

- Conchon, A. (2011): Board-level employee representation rights in Europe. Facts and trends. Brüssel.
- Eidenmüller, H./Engert, A./Hornuf, L. (2009): Incorporating under European Law: The Societas Europaea as a Vehicle for Legal Arbitrage. In: European Business Organization Law Review, Jg. 10 (2009), H. 1, S. 1-33.
- Ernst & Young (2009): Study on the operation and the impacts of the Statute for a European Company (SE). Report drawn up following call for tender from the European Commission. Brüssel.

- ETUI (2012a): The European Company (SE) Database – The online SE inventory of the ETUI. Internet: <http://ecdb.worker-participation.eu/> [zuletzt aufgesucht am 18.12.2012].
- ETUI (2012b): Creation of EWC bodies – Evolution. Internet: <http://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/Facts-Figures> [zuletzt aufgesucht am 18.12.2012].
- Fetzer, T. (2010): Defending Mitbestimmung: German trade unions and European company law regulation (1967-2000). In: *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 31 (2008), H. 4 suppl., S. 24-39.
- Gold, M./Schwimbersky, S. (2008): The European Company Statute: Implications for Industrial Relations in the European Union. In: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 14 (2008), H. 1, S. 46-66.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. (2010): *Transnationale Mitbestimmung?* Frankfurt/New York.
- Keller, B. (2002): The European company statute: employee involvement – and beyond. In: *Industrial Relations Journal*, Jg. 33 (2002), H. 5, S. 424-445.
- Keller, B./Werner, F. (2010): Industrial democracy from a European perspective: The example of SEs. In: *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 31 (2010), H. 4 suppl., S. 40-54.
- Keller, B./Werner, F. (2012): New Forms of Employee Involvement at European Level – The Case of the European Company (SE). In: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 50 (2012), H. 4, S. 620-643.
- Klambauer, M. (2008): Case Study Report on Strabag SE. Internet: <http://www.worker-participation.eu/European-Company/SE-COMPANIES-News/Case-studies/Case-Study-Report-on-Strabag-SE/Case-Study-Report-on-Strabag-SE> [zuletzt aufgesucht am 18.12.2012].
- Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011): Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung – ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 18 (2011), H. 4, S. 292-314.
- Knudsen, H./Müller, T. (2008): Converting MAN B&W Diesel AG into MAN Diesel SE – negotiations and the agreement on employee involvement. Internet: <http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/SE-COMPANIES/Case-studies/Converting-MAN-B-W-Diesel-AG-into-MAN-Diesel-SE-negotiations-and-the-agreement-on-employee-involvement/MAN-Diesel-SE-case-study> [zuletzt aufgesucht am 18.12.2012].
- Kotthoff, H. (2006): *Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats*. Berlin.
- Köstler, R. (2009): Keine Flucht aus der Mitbestimmung. In: *Boeckler Impuls* (2009), H. 18, S. 2.
- Köstler, R. (2005): Mitbestimmung. In: Theisen, M. R./Wenz, M. (Hg.): *Die Europäische Aktiengesellschaft. Recht, Steuern, Betriebswirtschaft der Societas Europaea (SE)*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart, S. 331–376.
- Köstler, R./Werner, F. (2007): SE zwischen Eiszeit und Europa. In: *Die Mitbestimmung*, Jg. 54 (2007), H. 12, S. 48-51.

- Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, S./Weiner, K.-P. (2001): Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte – Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik. Baden-Baden.
- Mau, S. (2008): Europäische Solidaritäten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ), Jg. 58 (2008), H. 21, S. 9-14.
- Müller, T./Platzer, H.-W./Rüb, S. (2004): Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik. Wiesbaden.
- Platzer, H.-W. (2009): Approaching and theorizing European Works Councils. Comments on the emergence of a European multi-level-structure of employee involvement and participation. In: Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. (Hg.): European Works Councils in complementary perspectives, Brüssel, S. 13-70.
- Platzer, H.-W. /Rüb, S. (1999): Europäische Betriebsräte: Genese, Formen und Dynamiken ihrer Entwicklung – Eine Typologie. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 6 (1999), H. 4, S. 393-426.
- Pries, L. (2010): Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Wiesbaden.
- Rehfeldt, U/Voss, E/Pulignamo, V/Kelemen, M./Telljohann, V./Fulton, L./Neumann, L. Mester, D./Schütze, K./Wilke, P. (2011): Employee involvement in companies under the European Company Statute. Luxemburg.
- Rose, E./Köstler, R. (2011): Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Rosenbohm, S. (2013): Verhandelte Arbeitnehmerbeteiligung. Ein empirischer Vergleich der Formen vor und nach der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 20 (2013), H. 1, S. 8-35.
- SERL: Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer.
- Sorge, A. (2006): Mitbestimmung für die Europäische Aktiengesellschaft: Nützliche Lehren aus mehr als dreißig Jahren Seifenoper. In: Beckert, J./Ebbinghaus, B./Hassel, A./Manow, P. (Hg.): Transformationen des Kapitalismus. Frankfurt/New York, S. 249-271.