

Rosenbohm, Sophie; Kaczynska, Jennifer

Research Report

15 Jahre Europäische Aktiengesellschaft: Bestandsaufnahme und Entwicklung europäischer Interessenvertretung

IAQ-Report, No. 2019-09

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Rosenbohm, Sophie; Kaczynska, Jennifer (2019) : 15 Jahre Europäische Aktiengesellschaft: Bestandsaufnahme und Entwicklung europäischer Interessenvertretung, IAQ-Report, No. 2019-09, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/71582>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301553>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Sophie Rosenbohm und Jennifer Kaczynska

15 Jahre Europäische Aktiengesellschaft

Bestandsaufnahme und Entwicklung europäischer Interessenvertretung

2019
09

Auf den Punkt ...

- Mit der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) können transnationale Unternehmen im Europäischen Wirtschaftsraum erstmalig eine Gesellschaft mit supranationaler Rechtsform gründen.
- Bei Gründung einer SE ist die Unternehmensleitung verpflichtet, mit den Arbeitnehmervertreter_innen über die Einrichtung eines Informations- und Konsultationsgremiums (SE-Betriebsrat) sowie über die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat zu verhandeln.
- Die Einführung der SE führt mitunter zu einer neuen Dynamik bei der Verbreitung von Informations- und Konsultationsgremien und erstmals zu einer Internationalisierung der Unternehmensmitbestimmung.
- Auswertungen der SE-Beteiligungsvereinbarungen zeigen eine Verbindung zwischen der neu geschaffenen institutionellen Struktur der SE-Betriebsräte und den mitbestimmten SE-Aufsichts- oder Verwaltungsräten auf.

1 Einleitung

Seit 15 Jahren, genauer gesagt seit 2004, können sich Unternehmen im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) für die supranationale Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) entscheiden.¹ Die Europäische Aktiengesellschaft gilt als ein wesentlicher Baustein zur Vollendung des Europäischen Binnenmarktes. Zentraler Leitgedanke für die Einführung dieser supranationalen Rechtsform war, dass die Standortwahl von Unternehmen im EWR nicht maßgeblich durch unterschiedliche gesellschaftsrechtliche Vorgaben in den Mitgliedstaaten beeinflusst werden soll. Vielmehr wurde angestrebt, möglichst einheitliche Bedingungen für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen zu schaffen (Rosenbohm 2014).

Der Europäischen Aktiengesellschaft kommt auch aus Perspektive der Arbeitsbeziehungen eine bedeutende Rolle zu, da eine SE erst dann gegründet werden kann, wenn Management- und Beschäftigtenvertreter_innen Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer_innen führen. Dabei kann die Arbeitnehmer_innenbeteiligung in der SE sowohl die Information und Konsultation in grenzüberschreitenden Angelegenheiten als auch die Mitbestimmung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat umfassen.

Der Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft ging eine jahrzehntelange und sehr kontrovers geführte Debatte auf europäischer Ebene voran (Keller 2002). Erste Ideen für eine solche supranationale Unternehmensform gab es bereits seit der Unterzeichnung der Römischen Verträge Ende der 1950er Jahre (Sanders 1966), letztlich dauerte es aber bis zum Jahr 2001, bis sich die Mitgliedstaaten auf die Verabschiedung der SE-Verordnung und -Richtlinie einigen konnten (Gold und Schwimbersky 2008; Keller 2002). Die SE-Einführung ist damit der bislang längste Gesetzgebungsprozess auf europäischer Ebene.

Insbesondere die Frage, wie die Interessenvertretung der Beschäftigten in der Europäischen Aktiengesellschaft ausgestaltet werden soll, stand im Fokus der jahrzehntelangen Diskussion (Gold und Schwimbersky 2008; Keller 2002; Rosenbohm 2014). Hierbei ging es vor allem um den Aspekt der Unternehmensmitbestimmung – also den Einbezug von Beschäftigtenvertreter_innen in die Aufsichts- oder Verwaltungsräte der Unternehmen – und die möglichen Rückwirkungen einer europäischen Regelung auf nationalstaatliche Institutionen der Mitbestimmung. Im Europäischen Wirtschaftsraum liegen auf nationaler Ebene vielfältige Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung vor, es gibt sowohl Mitgliedstaaten mit als auch ohne gesetzliche Bestimmungen zur Unternehmensmitbestimmung (Waddington und Conchon 2016). Diese ausgeprägten institutionellen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, die zudem mit jeder

¹ Die Europäische Aktiengesellschaft beruht auf einer EU-Verordnung, die die gesellschaftsrechtlichen Regelungen umfasst (SE-VO, (EG) Nr. 2157/2001), und einer EU-Richtlinie (SE-RL, 2001/86/EG), die die Bestimmungen zur Arbeitnehmerbeteiligung enthält. Die SE-Verordnung und -Richtlinie wurden im Jahr 2001 verabschiedet und traten zum 08. Oktober 2004 in Kraft. Seit 2004 können Unternehmen im EWR diese Rechtsform annehmen.

Erweiterungsrunde der EG bzw. EU größer wurden, standen einer Einigung zwischen den Mitgliedstaaten lange Zeit entgegen.

Erst die Einführung einer Verhandlungslösung, bei der die Beteiligung der Beschäftigten zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigtenvertreter_innen im Rahmen des SE-Gründungsprozesses ausgehandelt wird, ermöglichte den politischen Kompromiss (Group of Experts 1997). Demnach definiert die SE-Richtlinie zwar Bedingungen und Verfahrensregeln für die Verhandlungen, die konkrete Ausgestaltung der Beteiligungsnormen obliegt aber letztlich den Akteur_innen auf der Unternehmensebene. Die SE-Richtlinie reiht sich damit analog zur Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) in den prozedural ausgestalteten Regulierungsmodus europäischer Arbeitsbeziehungen ein (Keller und Platzer 2003; Rosenbohm 2014).

Die Zahl der Europäischen Aktiengesellschaften hat seit 2004 kontinuierlich zugenommen, so dass mittlerweile mehrere hunderttausend Beschäftigte im Europäischen Wirtschaftsraum von verhandelten Beteiligungsformen nach der SE-Richtlinie erfasst werden (ETUI 2019). Zur Gruppe der in Deutschland ansässigen SEs gehören Unternehmen wie Allianz, BASF, Bilfinger oder E.ON. Die Unternehmensform erfreut sich aber auch zunehmender Beliebtheit bei Online-Versandhändlern und -Lieferdiensten wie Zalando, Flaschenpost oder Delivery Hero.

Anlässlich des 15-jährigen Jubiläums zielt der vorliegende Report darauf ab, eine Bestandsaufnahme zur Interessenvertretung in der Europäischen Aktiengesellschaft vorzunehmen sowie weitere Entwicklungslinien und Ansatzpunkte für die wissenschaftliche Analyse zu skizzieren. Der Beitrag ist entlang der folgenden Leitfragen gegliedert: Welche Entwicklungen sind vor dem Hintergrund der langjährigen Debatte um die SE hinsichtlich der Arbeitnehmer_innenbeteiligung zu beobachten? Welche Herausforderungen und Handlungsbedarfe ergeben sich hieraus? Inwiefern entstehen durch die SE neue Impulse für die grenzüberschreitende Interessenvertretung in multinationalen Unternehmen?

2 Interessenvertretung in der Europäischen Aktiengesellschaft

2.1 SE-Gründung und Verhandlungsverfahren nach der SE-Richtlinie

Nach der SE-Verordnung kann eine SE auf vier Wegen gegründet werden: durch Umwandlung, durch Fusion, durch die Gründung einer gemeinsamen Holdinggesellschaft oder durch die Gründung einer Tochter-SE. Für alle Gründungsformen gilt, dass grundsätzlich ein grenzüberschreitendes Element notwendig ist. So müssen die Gründungsgesellschaften entweder aus mindestens zwei Mitgliedstaaten stammen oder im Umwandlungsfall muss die betreffende Gesellschaft seit mindestens zwei Jahren eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat besitzen (vgl. zu den Gründungsformen Köstler 2011). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine bereits bestehende SE für die Gründung weiterer SE-Tochtergesellschaften zu nutzen, da auch die SE selbst gründungsberechtigt ist (Köstler 2011; Art. 3 Abs. 2 SE-VO). Durch den supranationalen Charakter der SE entfällt hier die Bedingung eines weiteren Mehrstaatenbezugs. Diese Möglichkeit kann zur Gründung von sogenannten Vorrats-SEs genutzt werden, die zum

Zeitpunkt der SE-Gründung weder wirtschaftliche Aktivitäten noch Beschäftigte aufweisen müssen und die für eine spätere Aktivierung verkauft werden können (Rosenbohm 2014).

Entsprechend den Vorgaben der SE-Verordnung kann eine Europäische Aktiengesellschaft erst dann gegründet werden, wenn Management- und Beschäftigtenvertreter_innen versucht haben, eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer_innen abzuschließen (vgl. Art. 12 SE-VO). Die Beschäftigtenseite wird in den Verhandlungen durch ein sogenanntes besonderes Verhandlungsgremium (BVG) vertreten, das sich aus Vertreter_innen unterschiedlicher Mitgliedstaaten, in denen die an der SE-Gründung beteiligten Gesellschaften Arbeitnehmer_innen beschäftigen, zusammensetzt (Art. 3 Abs. 1 SE-RL).

Die Verhandlungen konzentrieren sich dabei auf zwei Aspekte: (1) die Einrichtung eines europäischen Vertretungsorgans (sogenannter SE-Betriebsrat, SE-BR) oder Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung sowie (2) die Mitbestimmung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat der SE. Die SE eröffnet damit prinzipiell die Möglichkeit, dass Beschäftigtenvertreter_innen aus verschiedenen europäischen Staaten nicht nur über grenzüberschreitende Angelegenheiten unterrichtet und angehört werden – wie es auch die EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte vorsieht –, sondern über ihre Präsenz in den SE-Aufsichts- oder Verwaltungsräten im Rahmen der Unternehmensmitbestimmung zugleich an strategischen Entscheidungen der europäischen Unternehmensspitze beteiligt werden bzw. diese mitkontrollieren können. Mit der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaften entstehen somit erstmals zwei genuin transnationale Handlungsfelder der Interessenvertretung auf der europäischen Unternehmensebene.

Die Verhandlungsparteien besitzen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Interessenvertretung grundsätzlich Verhandlungsautonomie, da die SE-Richtlinie lediglich vorgibt, welche Bereiche in der Vereinbarung zu regeln sind (u.a. der Geltungsbereich und Laufzeit der Vereinbarung, die Zusammensetzung und Befugnisse des SE-Betriebsrats, Modalitäten des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, die bereitzustellenden finanziellen Mittel und ggf. die Anzahl der Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat), hierfür aber keine konkreten Vorgaben macht.

Flankiert wird die Verhandlungslösung durch ein sogenanntes Vorher-Nachher-Prinzip, das sicherstellen soll, dass das in der oder den beteiligten Gesellschaft(en) vor der SE-Gründung bestehende Mitbestimmungsniveau auch in der SE erhalten bleibt (Keller 2002; Weiss 2007). Zugleich folgt aus diesem Prinzip, dass die Unternehmensmitbestimmung in der SE nicht zwingend einzuführen ist, wenn diese Form der Mitbestimmung zuvor nicht bestanden hat. In diesen Fällen können die Verhandlungsparteien daher frei entscheiden, ob die Unternehmensmitbestimmung in der SE bestehen soll oder nicht.

Die Verankerung dieses Prinzips ist elementarer Bestandteil des gefundenen politischen Kompromisses, mit dem erst die erforderliche Zustimmung aller Mitgliedstaaten zur Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft sichergestellt werden konnte. So zielt das Vorher-Nachher-Prinzip darauf ab, einen Ausgleich herzustellen zwischen den Mitgliedstaaten mit ausgeprägten

nationalen Mitbestimmungsrechten, die andernfalls ein Aushöhlen der nationalstaatlichen Beteiligungsrechte befürchteten (wie Deutschland und Österreich) und den Mitgliedstaaten, die keine gesetzliche Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung kennen und daher jede Form einer Mindestbeteiligung ablehnten (wie Großbritannien und Spanien) (Rosenbohm 2014).

Darüber hinaus beinhaltet die SE-Richtlinie auch eine gesetzliche Auffanglösung, die allerdings nur dann greift, wenn sich die Verhandlungsparteien innerhalb des Verhandlungszeitraumes² nicht einigen sollten (Art. 7 SE-RL). Es handelt sich hierbei nicht um eine Mindestregelung, da eine auf dem Verhandlungsweg erzielte Einigung aufgrund der bestehenden Verhandlungsaunomie prinzipiell von den Bestimmungen der Auffanglösung abweichen kann.

Grundsätzlich können drei Verhandlungsszenarien unterschieden werden (Köstler 2005; Rosenbohm 2014: 1) kann das BVG die Nicht-Aufnahme oder den Abbruch der Verhandlungen beschließen. Diese Möglichkeit ist bei der Gründungsform Umwandlung allerdings ausgeschlossen, wenn zuvor in der Gesellschaft eine Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bestanden hat. Damit soll das Umgehen der bestehenden Beteiligungsrechte durch die Gründung einer SE verhindert werden. (2) kann eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen werden, die die Verhandlungsparteien nach ihren Vorstellungen im Rahmen der Vorgaben durch die SE-Richtlinie inhaltlich ausgestalten können. Eine Minderung der Mitbestimmungsrechte im Umwandlungsfall soll mit Bezug auf das Vorher-Nachher-Prinzip ausgeschlossen sein. Schließlich kann (3) die Auffanglösung zum Tragen kommen, die im Fall einer Nicht-Einigung greift oder deren Anwendung die Verhandlungsparteien beschließen können.

2.2 Interessenvertretung in Europäischen Aktiengesellschaften: Verbreitung und Formen

Laut der European Company Database (ECDB) des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) existierten im Oktober 2019 insgesamt 3.258 SEs im EWR (ETUI 2019). Davon konnte bislang rund ein Fünftel (649 SEs) als sogenannte „normale SEs“ identifiziert werden, die eine Geschäftstätigkeit aufweisen und mehr als fünf Arbeitnehmer_innen beschäftigen.³ Die weiteren Unternehmen haben entweder eine Geschäftstätigkeit, aber verfügen über keine oder nur sehr wenige Mitarbeiter_innen (Mikro/Leere SEs) oder es sind nur unzureichende Informationen für eine Klassifizierung verfügbar (UFO SEs). Zum anderen zählen zu dieser Gruppe auch die Vorrats-SEs, die als Vorratsgesellschaften zur späteren Aktivierung gegründet wurden und zum Gründungszeitpunkt weder Arbeitnehmer_innen beschäftigen noch wirtschaftliche Aktivitäten aufweisen.

² Der Verhandlungszeitraum beträgt in der Regel sechs Monate, kann aber von den Verhandlungsparteien einvernehmlich auf 12 Monate verlängert werden.

³ 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 (Rosenbohm 2014).

Die Anzahl der registrierten SEs hat sich seit 2004 kontinuierlich erhöht, wobei die genauere Analyse nach SE-Formen zeigt, dass die Anzahl der neu registrierten normalen SEs in den letzten Jahren relativ stabil geblieben ist. Aktuell sind SEs in 29 der 31 EWR-Mitgliedstaaten registriert. Wie Tabelle 1 verdeutlicht, besteht allerdings eine ungleiche Verteilung zwischen den Mitgliedstaaten. So sind allein in Tschechien und Deutschland mehr als 80 Prozent aller bestehenden SEs registriert. Diese schiefe Verteilung tritt noch deutlicher hervor, wenn nur die normalen SEs betrachtet werden. So ist Deutschland das Land, in dem mit 365 Unternehmen die meisten normalen SEs (56 Prozent) registriert sind. Mit der SE entstehen somit insbesondere neue Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung und Beteiligung von Beschäftigten in multinationalen Unternehmen mit Sitz in Deutschland.

Tabelle 1: Verbreitung Europäischer Aktiengesellschaften im EWR

	SE	Normal		SE	Normal		SE	Normal
CZ	2200	122	AT	16	10	HU	5	5
DE	612	365	LI	13	4	SE	5	2
SK	161	18	IE	12	4	NO	4	3
NL	38	25	EE	11	7	BG	4	2
FR	37	29	MT	10	0	IT	3	1
UK	34	9	BE	8	6	Andere*	8	2
LU	33	16	PL	8	2			
CY	28	10	LV	7	6			

* = ES, FI, LT, PT, DK, GR, SI, RO

Quelle: eigene Darstellung, ETUI 2019

Hinsichtlich der SE-Gründungsformen zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der SEs als Tochtergesellschaft gegründet wurden (2.571 SEs), während 260 SEs durch Umwandlung, 155 SEs durch Verschmelzung und weitere 13 SEs durch die Gründung einer gemeinsamen Holdinggesellschaft entstanden sind (ETUI 2019). Eine ähnliche Verteilung ergibt sich, wenn nur die normalen SEs betrachtet werden. Auch hier werden die meisten als Tochtergesellschaft (296 SEs, 46%) oder durch Umwandlung (213 SEs, 33%) gegründet, während Fusionen und Holdinggesellschaften weniger verbreitet sind (ETUI 2019).

Auffällig ist, dass von den identifizierten 649 normalen SEs im EWR aktuell nur 171 SEs über ein Gremium oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten verfügen (ETUI 2019). Folglich besteht für die Beschäftigten in den übrigen normalen SEs keine Form der transnationalen Interessenvertretung, obwohl sie in einem multinationalen Unternehmen arbeiten, das nach europäischem Recht gegründet wurde. Darunter befinden sich etliche aktivierte Vorrats-SEs, bei denen zum Zeitpunkt der SE-Gründung aufgrund der nicht vorhandenen Beschäftigten keine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen wurde. So finden zum Zeitpunkt der Aktivierung nur in wenigen Fällen tatsächlich Verhandlungen über die Arbeitnehmer_innenbeteiligung statt. Zwar besteht laut deutscher Rechtsprechung im Fall der Aktivierung einer Vorrats-SE ein Anspruch auf Verhandlungen über die Beteiligung der

Arbeitnehmer_innen (vgl. das Urteil des OLG Düsseldorf vom 30.03.2009), eine entsprechende rechtliche Klarstellung, die dies für jeden Einzelfall garantiert, fehlt allerdings bislang. Es bleibt daher unklar, welche Tatbestände abschließend unter eine Aktivierung fallen, ob eine Mindestzahl an Beschäftigten benötigt wird und durch wen die ordnungsgemäße Einleitung des Verhandlungsverfahrens überwacht wird (Köstler 2013; Köstler 2012). Auch im EWR existiert bislang kein einheitliches Verfahren zum Umgang mit aktivierten Vorrats-SEs (Europäische Kommission 2010).

Zugleich zeigt die genauere Analyse aber auch, dass in einer signifikanten Anzahl von Unternehmen durch die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft erstmals überhaupt ein transnationales Informations- und Konsultationsgremium eingerichtet wurde (Rosenbohm 2013). So existierte nur in der Minderheit der Unternehmen, die im Zuge der SE-Gründung einen SE-Betriebsrat eingerichtet haben, bereits vor der SE-Gründung ein Europäischer Betriebsrat (ETUI 2019; Rosenbohm 2014).

Die Gruppe der SEs, die sowohl über einen SE-Betriebsrat als auch über einen mitbestimmten Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat verfügen, umfasst 77 Unternehmen (ETUI 2019). Die Diskrepanz zwischen der Zahl der SEs, in denen die Arbeitnehmer_innen auf der europäischen Unternehmensebene ausschließlich über Informations- und Konsultationsrechte verfügen, und den SEs, bei denen zusätzlich eine Unternehmensmitbestimmung besteht, ergibt sich daraus, dass die Gewährung von Mitbestimmungsrechten in den Unternehmensorganen nicht für alle SEs verpflichtend ist. Von diesen 77 Europäischen Aktiengesellschaften haben 66 Unternehmen (86 Prozent) ihren registrierten Unternehmenssitz in Deutschland (ETUI 2019). Dies unterstreicht noch einmal die besondere Relevanz dieser Entwicklungen für den deutschen Kontext und legt nahe, im Folgenden einen genaueren Blick auf diese Unternehmen zu richten.

Ein Drittel dieser in Deutschland ansässigen SEs sieht eine paritätische Mitbestimmung vor, während in den anderen Fällen die Beschäftigtenvertreter_innen (mindestens) ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat⁴ besetzen. Vorliegende Forschungsbefunde zeigen, dass eine SE-Gründung nicht zu einer Rücknahme bestehender Mitbestimmungsrechte führt, da im Sinne der Vorher-Nachher-Regelung die unternehmerische Mitbestimmung dort fortbesteht, wo sie auch bereits vor der SE-Gründung bestanden hat (Rosenbohm 2014). Es ist jedoch wichtig festzustellen, dass diese Kontinuität zugleich mit Veränderungen in der internen Zusammensetzung der Arbeitnehmervertreter_innen einhergeht. Dies bezieht sich zum einen darauf, ob sich die Vertretungen nur aus Beschäftigten des jeweiligen Unternehmens zusammensetzen oder auch externe Gewerkschaftsfunktionäre einbeziehen. Zum anderen betrifft dies die Internationalisierung der Unternehmensmitbestimmung, denn das SE-Statut sieht prinzipiell die Möglichkeit vor, dass die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat aus verschiedenen europäischen Ländern stammen.

⁴ Alle in Deutschland ansässigen SEs, die eine Unternehmensmitbestimmung besitzen, sind dualistisch (Vorstand/Aufsichtsrat) verfasst. Daher beziehen sich die folgenden Ausführungen auf die Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

In zwölf SEs mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist die Zahl der externen Gewerkschaftsvertreter_innen durch die SE-Gründung zurückgegangen; damit ist die Wirkung der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften reduziert worden. Gleichzeitig hat eine Internationalisierung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat stattgefunden. Dabei ist ein deutlicher Unterschied zwischen den Unternehmen mit paritätischer Unternehmensmitbestimmung und denjenigen mit einer Drittelbeteiligung festzustellen. Externe Gewerkschaftsvertreter_innen sind ausschließlich in den SEs mit paritätischer Mitbestimmung zu finden. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Internationalisierung, die ebenfalls auf die Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung konzentriert ist. So sind Arbeitnehmervertreter_innen aus mindestens zwei europäischen Ländern in 19 SEs der Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung zu finden, während dies nur in 8 SEs mit nicht-paritätischer Mitbestimmung der Fall ist.

Zusammenfassend sind folgende Entwicklungstrends bezüglich der Arbeitnehmer_innenbeteiligung zu konstatieren, die aufgrund der quantitativen Verteilung der existierenden SE-Gesellschaften vor allem für Deutschland von Bedeutung sind (vgl. auch Keller und Rosenbohm 2019):

- (1) *Hohe Zahl an nicht-normalen SEs*: Es zeigt sich, dass ein bedeutender Anteil der existierenden SE-Gesellschaften nicht in die Kategorie „normaler SEs“ fällt. Dies hat auch Implikationen für die Arbeitnehmer_innenbeteiligung, wenn normale SEs aus Vorrats-SE hervorgehen (Köstler und Pütz 2019) und im Fall ihrer Aktivierung keine Verhandlungen eingeleitet wurden. Dies führt zu der Situation, dass eine ganze Reihe Europäischer Aktiengesellschaften trotz ihres transnationalen Charakters keine transnationalen Beteiligungsmöglichkeiten für die Beschäftigten vorsehen.
- (2) *Neue Dynamik bei der Verbreitung transnationaler Informations- und Konsultationsgremien*: Konzentriert man den Blick hingegen auf die Unternehmen, die im Zuge der SE-Gründung ein transnationales Informations- und Konsultationsgremium eingerichtet haben, wird deutlich, dass die SE zu einer neuen Dynamik bei der Verbreitung von transnationalen Informations- und Konsultationsgremien in Europa beiträgt. Nur in wenigen Fällen existierte zuvor bereits ein Europäischer Betriebsrat, so dass sich in vielen Unternehmen mit der SE-Gründung eine neue Interessenvertretungsebene herausgebildet hat.
- (3) *Vorausiehende Mitbestimmungsflucht*: Insbesondere für den deutschen Kontext zeigen Forschungsbefunde, dass eine SE-Gründung zwar nicht zu einer Rücknahme bestehender Mitbestimmungsrechte führt, da die unternehmerische Mitbestimmung dort fortbesteht, wo sie auch bereits vor der SE-Gründung bestanden hat (Rosenbohm 2014). Zugleich zeigen die Forschungsbefunde aber auch, dass der Rechtsformwechsel in manchen Fällen kurz vor dem Erreichen der relevanten Schwellenwerte erfolgt, so dass eine „präventive Mitbestimmungsflucht“ zu beobachten ist, bei der ein bestehendes Mitbestimmungsniveau eingefroren bzw. die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat gänzlich vermieden wird (Keller und Werner 2012; Rosenbohm 2014). Möglich ist dies, da die SE-Richtlinie im Unterschied zu den deutschen Gesetzen zur Unternehmensmitbestimmung kein Anwachsen des Mitbestimmungsniveaus mit der Zunahme der Beschäftigtenzahlen vorsieht. So ist

es möglich, dass Unternehmen eine SE gründen, bevor sie einen im nationalen Recht verankerten Schwellenwert erreichen, der zur Einführung oder Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung führen würde.

- (4) *Internationalisierung der Unternehmensmitbestimmung*: Die SE trägt zu einer Internationalisierung der Arbeitnehmervertreter_innen in den Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten bei, da nun nicht mehr nur Arbeitnehmervertreter_innen aus dem Sitzland des Unternehmens, sondern auch aus anderen europäischen Ländern, in der die SE tätig ist, vertreten sind. Wie gezeigt wurde, trifft dies allerdings bislang auf eine begrenzte Anzahl von Unternehmen zu, die über eine paritätische Mitbestimmung verfügen.

Insbesondere die hohe Zahl an nicht-normalen SEs sowie die in manchen Fällen zu beobachtende „präventive Mitbestimmungsflucht“ zeigt Handlungsbedarf auf europäischer und nationaler Ebene auf, da diese Strategien auf das Umgehen bestehender Beteiligungsrechte abzielen, das eigentlich explizit durch die SE-Gesetzgebung ausgeschlossen sein sollte (vgl. hierzu ausführlich Keller und Rosenbohm 2019).

Während die Auswirkungen von SE-Gründungen auf bestehende Arbeitnehmer_innenbeteiligungsformen bereits hinlänglich untersucht wurden (Keller und Werner 2012; Rehfeldt et al. 2011; Rosenbohm 2014) sowie die daraus abzuleitenden Handlungsbedarfe näher beschrieben sind (Keller und Rosenbohm 2019), wollen wir uns auf einen bislang wenig beachteten Aspekt konzentrieren: Wir richten im Folgenden den Blick auf das Zusammenspiel zwischen SE-Betriebsräten und mitbestimmten Aufsichtsräten in Europäischen Aktiengesellschaften und die Frage, inwiefern hierdurch neue Impulse für die grenzüberschreitende Interessenvertretung in multinationalen Unternehmen entstehen.

3 Die Artikulation von transnationalen Informations- und Konsultationsrechten mit der Unternehmensmitbestimmung in Europäischen Aktiengesellschaften

Die Verbindung sowie die Interaktions- und Abstimmungsprozesse zwischen den beiden transnationalen Handlungsfeldern – SE-Betriebsrat auf der einen, mitbestimmte Aufsichtsräte auf der anderen Seite – werden im Folgenden begrifflich als *horizontale Artikulation* gefasst. Der Begriff knüpft an die im englischen Sprachgebrauch verwendete Bedeutung der Gelenkstelle an und verweist auf die Verbindung zwischen unterschiedlichen Elementen. In der Industrial Relations-Forschung wird der Begriff der Artikulation u.a. verwendet, um die Verbindung zwischen unterschiedlichen Interessenvertretungsebenen und -akteuren zu beschreiben und zu analysieren (z.B. zwischen EBRs und betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen auf nationaler und lokaler Ebene oder zwischen Arbeitnehmervertreter_innen in Aufsichts- und Verwaltungsräten und anderen Interessenvertretungsakteur_innen) (Haipeter et al. 2019; Waddington 2011; Waddington und Conchon 2016).

Die Frage der Verknüpfung von transnationalen Informations- und Konsultationsrechten mit der unternehmerischen Mitbestimmung stellt sich prinzipiell nicht nur in Europäischen Aktiengesellschaften, sondern auch in anderen multinationalen Unternehmen, die sowohl über einen EBR als auch über mitbestimmte Aufsichts- oder Verwaltungsräte verfügen. Im Unterschied zu diesen Unternehmen basiert die unternehmerische Mitbestimmung in Europäischen Aktiengesellschaften allerdings nicht auf nationalem Recht, sondern beruht auf einer europäischen Unternehmensvereinbarung, die auf Grundlage der SE-Richtlinie und der nationalen Umsetzungsgesetze abgeschlossen wird. Damit rückt die Unternehmensmitbestimmung in Europäischen Aktiengesellschaften von der nationalen auf die transnationale Ebene und stellt neben den SE-Betriebsräten ein weiteres transnationales Handlungsfeld der Interessenvertretung auf der europäischen Unternehmensebene dar. Die transnationale Interessenvertretungsebene fächert sich somit weiter auf und kann als „multi-level system within the transnational sphere“ (Aranea 2016: 141) begriffen werden.

Die Frage nach der Verbindung zwischen diesen beiden Handlungsfeldern erscheint dabei mindestens aus zwei Überlegungen heraus von Bedeutung: Zum einen stellt sich die Frage, ob und inwiefern die Beschäftigtenseite durch die Präsenz in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten einen frühzeitigen Zugang zu strategischen Informationen erhalten kann, die für die transnationale Interessenvertretung nutzbar sind und die die Information und Konsultation des SE-Betriebsrats ergänzen können. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da Forschungsergebnisse zeigen, dass die Information und Konsultation in grenzüberschreitenden Angelegenheiten nicht immer rechtzeitig und umfassend erfolgt, so dass eine frühzeitige und koordinierte Einflussnahme auf transnationaler Ebene häufig nicht oder nur in begrenztem Maße möglich ist (Carley und Hall 2006; Voss 2016; Waddington 2011). Eine zentrale Frage ist daher, welche Rolle die Verknüpfung von Informations- und Konsultationsrechten mit der unternehmerischen Mitbestimmung in den obersten Unternehmensorganen und dem damit verbundenen frühzeitigen Zugang zu strategischen Informationen spielt und wie dies in der Praxis gestaltet wird.

Zum anderen stellt sich die Frage, wie und auf welche Weise die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat ihre Positionierungen in die Belegschaft, die sie dort vertreten, rückkoppeln können und Beschäftigteninteressen in ihr Handeln aufnehmen (Waddington und Conchon 2016: 44). Trotz dieser grundlegenden Bedeutung ist die Artikulation zwischen der Unternehmensmitbestimmung und anderen Institutionen und Akteuren der Interessenvertretung, insbesondere im Kontext transnationaler Interessenvertretung in multinationalen Unternehmen, bislang erst in Ansätzen untersucht worden (Rosenbohm und Haipeter 2019; Waddington und Conchon 2016).

Um sich der Frage der Artikulation zwischen den beiden Handlungsfeldern empirisch anzunähern, wollen wir den Blick im Folgenden zunächst auf die SE-Beteiligungsvereinbarungen und ihre Bestimmungen richten. Die Beteiligungsvereinbarungen sind von Bedeutung, da sie die Zusammensetzung der Gremien und ihre grundlegenden Befugnisse definieren und somit die soziale Praxis in den Unternehmen strukturieren.

Erste Anzeichen für die horizontale Artikulation zwischen SE-Betriebsräten und mitbestimmten Aufsichtsräten in Europäischen Aktiengesellschaften lassen sich daher aus den SE-Beteiligungsvereinbarungen entnehmen. Hierfür haben wir 43 SE-Beteiligungsvereinbarungen von Europäischen Aktiengesellschaften mit Sitz in Deutschland ausgewertet.⁵ Auf dieser formal geregelten Ebene ist eine Artikulation der beiden Handlungsfelder vor allem durch das Wahl- bzw. Bestellungsverfahren der Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat, durch Bestimmungen, die Aufschluss auf personelle Verflechtungen zwischen den Handlungsfeldern geben, wie etwa die Teilnahme der Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat an den Sitzungen des SE-Betriebsrats, sowie auch durch Regelungen über den Informationsaustausch zwischen den beiden Gremien, gegeben (vgl. hierzu auch Lafuente Hernández 2019; Rose und Köstler 2014).

Das Wahl- oder Bestellungsverfahren der Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat ist in der SE-Beteiligungsvereinbarung festgeschrieben. In den 43 SE-Vereinbarungen Europäischer Aktiengesellschaften mit Sitz in Deutschland lassen sich drei Verfahrensarten identifizieren: Bestimmung durch den SE-Betriebsrat, Bestimmung durch Gremien auf nationaler Ebene oder Wahl durch die Beschäftigten. Die Einteilung zu einer Verfahrensart erfolgt dabei nach dem Kriterium, wer über die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat eine bindende Entscheidung trifft. In vielen SEs werden die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat vom SE-Betriebsrat gewählt bzw. nominiert, die formale Bestellung erfolgt anschließend durch die Hauptversammlung, die jedoch an die Entscheidungen des SE-Betriebsrats gebunden ist. In diesen Fällen wird die bindende Entscheidung trotz nachgelagerter Bestellung durch die Hauptversammlung vom SE-Betriebsrat getroffen, sodass wir diese Fälle der Kategorie „Bestimmung durch den SE-Betriebsrat“ zugeordnet haben. Auch liegen einige Fälle vor, in denen nationale Interessenvertretungsgremien Nominierungsentscheidungen treffen, an die der SE-Betriebsrat gebunden ist. Der SE-Betriebsrat wählt bzw. bestellt dann im zweiten Schritt die Kandidatinnen und Kandidaten formal. Die eigentlichen Personalentscheidungen werden aber auf nationaler Ebene getroffen. Aus diesem Grund haben wir diese Fälle der Kategorie „Bestimmung durch Gremien auf nationaler Ebene“ zugeordnet.

In den meisten Fällen (n=28) werden die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat durch den SE-Betriebsrat gewählt bzw. bestellt. Die Bestellung erfolgt entweder direkt durch den SE-Betriebsrat oder durch die Hauptversammlung, die allerdings jeweils an die Vorschläge des SE-Betriebsrats gebunden ist. In deutlich weniger Fällen (n=10) werden die Aufsichtsratsmandate der Beschäftigten auf nationaler Ebene bestimmt, entweder direkt durch die nationalen Interessenvertretungsgremien oder durch bindende Nominierungen an den SE-Betriebsrat. In zwei Fällen findet die Wahl der Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat durch eine direkte Wahl der Beschäftigten statt. In den übrigen Fällen sehen die SE-Beteiligungsvereinbarungen unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten der drei Wahlverfahrensarten vor. Hierbei handelt es sich oftmals um verschiedene Wahlverfahrensarten für unterschiedliche Aufsichtsratssitze der Beschäftigten. So werden beispielsweise die deutschen Mandate im Aufsichtsrat oder das Aufsichtsratsmandat für das Land mit den meisten Beschäftigten durch

⁵ Die Auswertung ist auf die Beteiligungsvereinbarungen beschränkt, die hierfür recherchiert werden konnten.

ationale Gremien oder durch die Beschäftigten bestimmt, das andere (nicht-deutsche) Mandat wird wiederum durch den SE-Betriebsrat bestimmt. Diese Ergebnisse deuten auf formaler Ebene auf eine ausgeprägte Artikulation zwischen beiden Handlungsfeldern hin, da in der Mehrheit der Fälle dem SE-Betriebsrat eine aktive Rolle bei der Bestimmung der Beschäftigtenvertreter_innen im Aufsichtsrat zukommt.

Die Europäische Aktiengesellschaft bietet erstmals die Möglichkeit der internationalen Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat, was aus der Perspektive der Artikulation von Bedeutung sein kann, da nicht mehr nur Vertreter_innen des Sitzlandes im Aufsichtsrat präsent sind, sondern auch Vertreter_innen aus anderen europäischen Ländern. Dies kann zu einer stärkeren Anbindung an das transnationale Handlungsfeld des SE-Betriebsrates beitragen, auch wenn die gewählten Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat nicht nur die Arbeitnehmer_innen ihres Mitgliedstaates vertreten, sondern immer sämtliche Beschäftigte des Unternehmens. Unsere Auswertung der SE-Beteiligungsvereinbarungen zeigt, dass die Verteilung der Sitze im Aufsichtsrat nach Ländern häufig proportional zur jeweiligen Beschäftigtenzahl (etwa nach dem D'Hondt-Verfahren) erfolgt. Einige SEs (n=14) haben in ihrer SE-Beteiligungsvereinbarung jedoch auch eigene Verteilungsregeln aufgestellt, die sich nicht unmittelbar am Proportionalitätsgrundsatz ausrichten. So werden die Sitze beispielsweise bestimmten Ländern fest zugeordnet oder es wird die Bedingung gestellt, dass die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat aus einer bestimmten Anzahl von Ländern besetzt werden müssen. In anderen SE-Beteiligungsvereinbarungen (n=9) wurden wiederum keine Regeln für die Zusammensetzung nach Ländern spezifiziert.

Da eine Verteilung der Aufsichtsratsmandate nach dem Proportionalitätsgrundsatz oder anderen Regelungen nicht automatisch zur Berücksichtigung mehrerer Länder führen muss, bspw. wenn die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in einem Land beschäftigt ist, finden sich in 19 Vereinbarungen entsprechende Regelungen, die eine internationale Besetzung der Mandate garantieren. Hierbei wird in der Regel so verfahren, dass das letzte Mandat an ein nach dem Proportionalitätsgrundsatz bisher nicht berücksichtigtes Land vergeben wird.⁶ In 17 Fällen ist eine Internationalisierung möglich, aber nicht garantiert. In einem Fall wird sie explizit ausgeschlossen, da vorgegeben wird, dass alle Mandate auf das Sitzland der SE entfallen.⁷

Während ein Großteil der Vereinbarungen somit explizite Regelungen zum Wahl- bzw. Bestellungsverfahren für die Mandate im Aufsichtsrat enthält, finden sich nur in wenigen Vereinbarungen Vorgaben zur personellen Überschneidung zwischen den beiden Handlungsfeldern. So ist in den meisten SE-Beteiligungsvereinbarungen festgelegt, dass nur Beschäftigte des Unternehmens bzw. zuständige Gewerkschaftsvertreter_innen ein Aufsichtsratsmandat für die Arbeitnehmerseite wahrnehmen können. Dabei müssen die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat in der Regel aber nicht zugleich auch Mitglieder des SE-Betriebsrats sein. Nur in

⁶ Diese Regelungen entsprechen der gesetzlichen Auffanglösung (§ 36 SEBG), die in diesen Fällen in die Vereinbarungen integriert wurde.

⁷ In den übrigen Fällen ist hierzu nichts in der Beteiligungsvereinbarung bestimmt.

zwei von 43 SE-Beteiligungsvereinbarungen wurde explizit festgelegt, dass die betrieblichen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mit Mitgliedern des SE-Betriebsrats besetzt werden müssen, in zwei SE-Vereinbarungen muss zumindest ein Teil der Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat gleichzeitig auch Mitglied im SE-Betriebsrat sein. In einem Fall werden Mitglieder des SE-Betriebsrats hingegen von einer Wahl in den Aufsichtsrat explizit ausgeschlossen.

Neben den möglichen personellen Verbindungen durch die gleichzeitige Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und im SE-Betriebsrat liefern die 43 SE-Beteiligungsvereinbarungen auch erste Hinweise auf Möglichkeiten des Informationsaustausches zwischen den beiden Handlungsfeldern. So sehen die meisten SE-Vereinbarungen (n=25) Regelungen dafür vor, dass die Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat auf Einladung auch an den Sitzungen des SE-Betriebsrats als Gäste mit Rederecht teilnehmen können. In den übrigen Vereinbarungen wird dies nicht expliziert. Als weitere Möglichkeit des Informationsaustausches kann die Weiterleitung der Tagesordnung der Aufsichtsratssitzung an den SE-Betriebsrat betrachtet werden. Diese Regelung liegt in fast der Hälfte der SE-Vereinbarungen (n=21) vor, in den übrigen Fällen findet sich keine entsprechende Regelung.

4 Fazit und Ausblick

Mit der Europäischen Aktiengesellschaft wird die Arbeitnehmer_innenbeteiligung zum Gegenstand von Verhandlungen zwischen Management- und Beschäftigtenvertreter_innen. Ein besonderes Charakteristikum der SE besteht darin, dass im Rahmen der SE-Gründung nicht nur über die Einrichtung eines Informations- und Konsultationsgremiums (SE-Betriebsrat), sondern auch über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer_innen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der SE verhandelt werden kann.

Wie in diesem Beitrag gezeigt wurde, lassen sich nach 15 Jahren Erfahrung mit dieser supranationalen Unternehmensrechtsform ambivalente Entwicklungen bezüglich der Arbeitnehmer_innenbeteiligung konstatieren. Auf der einen Seite deutet die hohe Zahl nicht-normaler SEs und die in manchen Fällen zu beobachtende vorausseilende Mitbestimmungsflucht auf Funktionsprobleme hin, die mit negativen Rückwirkungen für nationalstaatlich verankerte Beteiligungsformen verbunden sind. Auf der anderen Seite unterstreichen die zu beobachtende Dynamik bei der Verbreitung transnationaler Informations- und Konsultationsgremien und neue Möglichkeiten der Verknüpfung von transnationalen Informations- und Konsultationsrechten mit der unternehmerischen Mitbestimmung neue Potenziale für die Interessenvertretung der Beschäftigten auf der europäischen Unternehmensebene.

So liefert die Auswertung der SE-Beteiligungsvereinbarungen erste Anzeichen für die Artikulation zwischen den beiden Handlungsfeldern. In welcher Weise und in welchem Ausmaß damit das Handeln der Akteur_innen in den Unternehmen strukturiert wird, bleibt auf Grundlage der alleinigen Auswertung der Vereinbarungstexte allerdings offen, da unklar bleibt, in welchem Ausmaß die getroffenen Regelungen in der sozialen Praxis auch tatsächlich umgesetzt werden. Dies gilt vor allem für Regelungen, die offen formuliert wurden und für die Akteure

keinen direkten Handlungszwang beinhalten, wie z.B. die Möglichkeit der Arbeitnehmervertreter_innen im Aufsichtsrat zur Teilnahme an den Sitzungen des SE-Betriebsrats. Auch bleibt bei der ausschließlichen Betrachtung der SE-Vereinbarungen offen, ob und inwieweit die Akteure Möglichkeiten zur Artikulation zwischen den beiden Handlungsfeldern strategisch nutzen und welche Entwicklungsperspektiven sich daraus für die (transnationale) Arbeitnehmer_inneninteressenvertretung ergeben. Zudem können die Akteur_innen auch weitere Handlungspraktiken etabliert haben, die in dieser Form nicht von den SE-Beteiligungsvereinbarungen abgebildet werden, aber auf eine ausgeprägte Artikulation zwischen den beiden Gremien hinweisen. Im laufenden Forschungsprojekt „Interessenvertretung in Europäischen Aktiengesellschaften (TrainSE)“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird, werden diese Fragen daher anhand von Fallstudien weiter vertieft und untersucht.

Literaturverzeichnis

- Aranea, Mona**, 2016: Multi-level employment relations in the multinational company: evidence from Allianz SE. In: Valeria Pulignano, Holm-Detlev Köhler und Paul Stewart (Hrsg.): Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), S. 139–158
- Carley, Mark / Hall, Mark**, 2006: European works councils and transnational restructuring. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- ETUI**, 2019: European Company Database (ECDB). Online verfügbar unter <http://ecdb.worker-participation.eu>, zuletzt geprüft am 04.11.2019
- Europäische Kommission**, 2010: Commission Staff Working Document. Accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Council Regulation 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European Company (SE), SEC (2010) 1391 final. Online verfügbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUri>
- Gold, Michael / Schwimbersky, Sandra**, 2008: The European Company Statute: Implications for Industrial Relations in the European Union. In: European Journal of Industrial Relations 14 (1), S. 46–64
- Group of Experts**, 1997: European Systems of Worker Involvement (with regard to the European Company Statute and the other pending proposals) – Final Report. Luxembourg: Publ. Off. of the Europ. Union
- Haipeter, Thomas / Hertwig, Markus / Rosenbohm, Sophie**, 2019: Employee representation in multinational companies. The articulation of interests in multilevel action fields. Cham: Palgrave Macmillan

- Keller, Berndt**, 2002: The European company statute: employee involvement-and beyond. In: *Industrial Relations Journal* 33 (5), S. 424–445
- Keller, Berndt / Platzer, Hans-Wolfgang**, 2003: *Industrial relations and European integration. Trans- and supranational developments and prospects*. Aldershot: Ashgate
- Keller, Berndt / Rosenbohm, Sophie**, 2019: The European Company: Original expectations and deficiencies of implementation. In: *European Journal of Industrial Relations*. DOI: 10.1177/0959680118825057
- Keller, Berndt / Werner, Frank**, 2012: New Forms of Employee Involvement at European Level - The Case of the European Company (SE). In: *British Journal of Industrial Relations* 50 (4), S. 620–643
- Köstler, Roland**, 2005: Mitbestimmung. In: Manuel René Theisen und Martin Wenz (Hg.): *Die Europäische Aktiengesellschaft. Recht, Steuern, Betriebswirtschaft der Societas Europaea (SE). 2., überarbeitete und erweiterte Auflage*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 331–376
- Köstler, Roland**, 2011: *Die Europäische Gesellschaft. Eine Einführung in die Europäische Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung. 5. überarbeitete Auflage*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Köstler, Roland**, 2012: *Rechtslücken bei der Europa-AG*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Böckler Impuls, 11)
- Köstler, Roland**, 2013: SEs in Germany. In: Jan Cremers, Michael Stollt und Sigurt Vitols (Hg.): *A decade of experience with the European company*. Brüssel: ETUI, S. 123–131
- Köstler, Roland / Pütz, Lasse**, 2019: Die europäische Aktiengesellschaft (SE), Fakten und Probleme. In: Alfred Bergmann, Michael Hoffmann-Becking und Ulrich Noack (Hg.): *Recht und Gesetz. Festschrift für Ulrich Seibert*. Köln: Otto Schmidt, S. 497–510
- Lafuente Hernández, Sara**, 2019: Negotiated board-level employee representation in European companies: Leverage for the institutional power of labour? In: *European Journal of Industrial Relations*. DOI: 10.1177/0959680119830573
- Rehfeldt, Udo / Voss, Eckhard / Pulignano, Valeria / Kelemen, Melinda / Telljohann, Volker / Fulton, Lionel et al.**, 2011: *European involvement in companies under the European Company Statute*. Luxembourg: Publ. Off. of the Europ. Union
- Rose, Edgar / Köstler, Roland**, 2014: *Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). 2., aktualisierte Aufl.* Frankfurt a. M.: Bund-Verl.
- Rosenbohm, Sophie**, 2013: The SE's impact on transnational information and consultation – trends and developments from a company perspective. In: Jan Cremers, Michael Stollt und Sigurt Vitols (Hg.): *A decade of experience with the European company*. Brüssel: ETUI, S. 189–205
- Rosenbohm, Sophie**, 2014: *Verhandelte Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft*. Frankfurt a. M.: Campus (Arbeit - Interessen - Partizipation, Bd. 12)
- Rosenbohm, Sophie / Haipeter, Thomas**, 2019: German board-level employee representation in multinational companies: Patterns of transnational articulation. In: *European Journal of Industrial Relations*. DOI: 10.1177/0959680119830558

- Sanders, Pieter**, 1966: Studien: Vorentwurf eines Statuts für europäische Aktiengesellschaften. Hrsg. v. Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Brüssel (Kollektion Studien Reihe Wettbewerb, Nr. 6)
- Voss, Eckhard**, 2016: European Works Councils Assessments and Requirements. Report to the ETUC. Hg. v. ETUC. Brüssel. Online verfügbar unter <https://www.etuc.org/en/publication/european-works-councils-assessments-and-requirements-report-etuc>, zuletzt geprüft am 06.11.2018
- Waddington, Jeremy**, 2011: European works councils: the challenge for labour. In: Industrial Relations Journal 42 (6), S. 508–529
- Waddington, Jeremy / Conchon, Aline**, 2016: Board-Level Employee Representation in Europe. Priorities, Power and Articulation. New York [u.a.]: Routledge (Routledge research in employment relations, 36)
- Weiss, Manfred**, 2007: Das europäische Sozialmodell: Ein dynamischer Prozess. In: Ulrich Jürgens, Dieter Sadowski, Gunnar Folke Schuppert und Manfred Weiss (Hrsg.): Perspektiven der Corporate Governance – Bestimmungsfaktoren unternehmerischer Entscheidungsprozesse und Mitwirkung der Arbeitnehmer. Baden-Baden: Nomos, S. 207–231

Die Autorinnen:

**Dr. Sophie Rosenbohm**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
der Forschungsabteilung
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

Kontakt: sophie.rosenbohm@uni-due.de

**Jennifer Kaczynska**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
der Forschungsabteilung
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

Kontakt: jennifer.kaczynska@uni-due.de

IAQ-Report 2019-09

Redaktionsschluss: 09.12.2019

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Ute Klammer
ute.klammer@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de/>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/71582

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200406-132954-0

Alle Rechte vorbehalten.