

Sophie Rosenbohm

# **VERHANDELTE MITBESTIMMUNG**

*Die Arbeitnehmerbeteiligung in der  
Europäischen Aktiengesellschaft*

Arbeit – Interessen – Partizipation

**campus**



## Verhandelte Mitbestimmung

Arbeit – Interessen – Partizipation

Herausgegeben von Ludger Pries and Rainer Trinczek

Band 12

*Sophie Rosenbohm* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld.

Sophie Rosenbohm

# Verhandelte Mitbestimmung

Die Arbeitnehmerbeteiligung in  
der Europäischen Aktiengesellschaft

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

Zugl. Dissertation, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum, 2013

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-593-50194-9

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 2014 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).

Printed in Germany

Dieses Buch ist auch als E-Book erschienen.

[www.campus.de](http://www.campus.de)

# Inhalt

Dank.....	9
1 Einleitung.....	11
1.1 Ausgangslage und Fragestellung.....	11
1.2 Aufbau der Arbeit .....	16
Teil I:    Forschungsgegenstand und Analyserahmen	
2 Forschungsgegenstand: Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft .....	21
2.1 Entstehungsgeschichte.....	22
2.1.1 Phase I: Gescheiterte Harmonisierung .....	22
2.1.2 Phase II: Scheitern des Optionsmodells .....	33
2.1.3 Phase III: Die Verhandlungslösung als Durchbruch.....	39
2.2 Rechtsrahmen: SE-Verordnung und SE-Richtlinie.....	45
2.2.1 Bestimmungen der SE-Verordnung.....	47
2.2.2 Bestimmungen der SE-Richtlinie.....	52
2.3 Einordnung des Regulierungsmodus.....	58
2.3.1 Prozeduraler Regulierungsmodus .....	58
2.3.2 Die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE als Erwerbsregulierung im europäischen Mehrebenensystem .....	61
2.4 Stand der Forschung .....	65

3	Theoretischer Analyserahmen.....	73
3.1	Gründe für den Rechtsformwechsel in eine Europäische Aktiengesellschaft.....	73
3.1.1	Vereinfachte Unternehmensstrukturen und erleichterte Sitzverlegung.....	74
3.1.2	Stärkung des internationalen Profils des Unternehmens .....	76
3.1.3	Mitbestimmungsbezogene Überlegungen .....	76
3.2	Veränderungstypen – Arbeitnehmerbeteiligungsformen vor und nach der SE-Gründung .....	79
3.3	Die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE als institutionelle Arbeit und verhandelte Ordnung.....	84
3.3.1	Grundannahmen des <i>institutional work</i> -Ansatzes.....	86
3.3.2	Grundannahmen des <i>negotiated order</i> -Ansatzes.....	92
3.3.3	Kritische Würdigung des <i>negotiated order</i> -Ansatzes.....	99
3.4	Analyseraster für die empirische Untersuchung .....	103
3.5	Analyseschritte – Ausblick .....	115

## Teil II: Methodik und Ergebnisse

4	Quantitative Strukturdatenanalyse.....	119
4.1	Methodik der Strukturdatenanalyse .....	119
4.1.1	Quantitative Verbreitung der SE im Europäischen Wirtschaftsraum .....	121
4.1.2	Untersuchungssample.....	129
4.1.3	Operationalisierung der Veränderungstypen .....	137
4.2	Ergebnisse der quantitativen Strukturdatenanalyse.....	139
4.2.1	Pfadreproduktion .....	141
4.2.2	Pfadwechsel.....	147
4.2.3	Zusammenhangsanalyse.....	154
4.3	Zwischenfazit .....	161

5 Qualitative Fallstudien .....	165
5.1. Methodik der Fallstudien.....	165
5.1.1 Fallauswahl und Gewinnung der Interviewpartner.....	166
5.1.2 Datenerhebung und Operationalisierung .....	170
5.1.3 Datenaufbereitung und -auswertung.....	174
5.2 Verhandelte Arbeitnehmerbeteiligung in ausgewählten SEs .....	175
5.2.1 Veränderungstyp 1a – Pfadreproduktion bei einem hohen Beteiligungs niveau.....	176
5.2.2 Veränderungstyp 1b – Pfadreproduktion bei einem mittleren Beteiligungs niveau.....	204
5.2.3 Veränderungstyp 1c – Pfadreproduktion bei einem niedrigen Beteiligungs niveau .....	213
5.2.4 Veränderungstyp 2a – Pfadwechsel zu neuen Beteiligungsformen auf europäischer Ebene .....	220
5.2.5 Veränderungstyp 2b – Pfadwechsel zu neuen Beteiligungsformen auf europäischer Ebene .....	262
5.3 Zusammenfassung der Fallstudien .....	285
5.3.1 Motive für die SE-Gründung .....	286
5.3.2 Verhandlungen und Verhandlungsergebnisse .....	289
5.3.3 Einbettung in den Verhandlungs-, den organisationalen und den strukturellen Kontext.....	293
5.3.4 Beteiligungspraxis.....	299

### Teil III: Fazit und Ausblick

6 Resümee: Verhandelte Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft.....	305
6.1 Arbeitnehmerbeteiligung vor und nach der SE-Gründung – Zentrale Ergebnisse der Untersuchung.....	306
6.2 Die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE als institutionelle Arbeit und verhandelte Ordnung – Theoretische und methodische Implikationen.....	313
6.3 Ausblick.....	317

Abkürzungen.....	321
Tabellen.....	323
Abbildungen.....	324
Literatur.....	325

# Dank

Das vorliegende Buch ist die geringfügig veränderte Fassung meiner Dissertation, die 2013 an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum angenommen wurde.

Mehr als 8.000 Dokumentenseiten mit Unternehmensinformationen habe ich für dieses Forschungsprojekt ausgewertet. Rund 10.000 km Wegstrecke habe ich für die geführten Interviews mit Bahn, Auto und Bus zurückgelegt. Aber ohne die Unterstützung einer ganzen Reihe von Personen wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen – diesen möchte ich an dieser Stelle ganz herzlich danken.

Mein besonderer Dank gilt Prof. Dr. Ludger Pries, der die Arbeit von den ersten Ideen bis zum Buchmanuskript betreut und mit vielen konstruktiven Kommentaren und Anregungen entscheidend zum Gelingen des Projektes beigetragen hat. Ebenso möchte ich mich ganz herzlich bei Prof. Dr. Britta Rehder, die das Zweitgutachten übernommen hat, für Ihre Unterstützung bedanken.

Ohne die Aufgeschlossenheit und Bereitschaft der Interviewpartnerinnen und -partner, über ihre Erfahrungen zu berichten und mir wichtige Einblicke in ihre Welt zu geben, wäre dieses Forschungsprojekt letztlich nicht realisierbar gewesen. Ich danke ihnen daher ganz besonders für die Zeit und das Interesse, das sie meinem Projekt entgegen gebracht haben.

Ermöglicht wurde mir die Arbeit an diesem Projekt durch ein Promotionsstipendium der Studienstiftung des Deutschen Volkes. Ich danke der Stiftung für diese Unterstützung, durch die ich mich ganz auf mein Forschungsprojekt konzentrieren konnte. Ebenso danke ich der Ruhr-Universität Bochum für die Finanzierung von Reisekosten zu internationalen Konferenzen.

Viele Menschen haben mich in verschiedenen Phasen auf vielfältige Weise unterstützt. An dieser Stelle möchte ich besonders Martin Behrens, Veronika Dehnen, Irene Ehrenstein, Axel Hauser-Ditz, Fabian Hoose, Ro-

land Köstler und Valentina Mählmeyer für vielfältige Anmerkungen, hilfreiche Kritik, ihren Rat sowie für ihre Unterstützung danken. Ebenso möchte ich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Doktorandenkolloquiums am Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung der Ruhr-Universität Bochum als auch den Organisatorinnen und Organisatoren sowie den Mitgliedern des europäischen Forschungsnetzwerkes SEEurope danken, deren Hinweise und Anregungen ebenfalls sehr zum Gelingen des Forschungsprojektes beigetragen haben. Für eventuell verbliebene Fehler, Unklarheiten und Unzulänglichkeiten bleibe allein ich verantwortlich.

Schließlich danke ich meinen Freunden und meiner Familie für ihren großartigen Rückhalt, ihre Unterstützung und ihre Ermutigung sowie dafür, dass ich während meiner Reisen bei ihnen wohnen konnte. Insbesondere danke ich Veronika Rosenbohm für ihre besondere Unterstützung meiner Arbeit in all den Jahren.

Mein größter Dank gilt Sebastian Jeworutzki – ohne seine unschätzbare Unterstützung hätte diese Arbeit nicht entstehen können.

*Bochum, im Juni 2014*  
*Sophie Rosenbohm*

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage und Fragestellung

Im Jahr 2001 wurde durch EU-Gemeinschaftsrecht mit der Europäischen Aktiengesellschaft (*Societas Europaea* – SE) die erste supranationale Rechtsform im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) geschaffen, mit der Unternehmen ihre grenzüberschreitenden Aktivitäten auf Gemeinschaftsebene neu ordnen können. Damit besteht für Unternehmen erstmals eine Wahlmöglichkeit zwischen den jeweiligen nationalen Unternehmensrechtsformen und einer supranationalen Rechtsform, die in allen Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes Gültigkeit besitzt; eine Möglichkeit, die weltweit einmalig ist und bislang nur in der Europäischen Union bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum existiert. Obwohl die Europäische Aktiengesellschaft in erster Linie in enger Verbindung zum wirtschaftlichen Integrationsprozess steht und der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes dient, stellt sie auch für die europäischen Arbeitsbeziehungen einen bedeutenden Schritt dar. So kann eine Europäische Aktiengesellschaft erst dann gegründet werden, wenn Management- und Arbeitnehmervertreter<sup>1</sup> versucht haben, eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer abzuschließen. Dabei kann die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE sowohl die Information und Konsultation in grenzüberschreitenden Angelegenheiten als auch die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat<sup>2</sup> umfassen.

---

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.

2 Wenn im Folgenden von Unternehmensmitbestimmung gesprochen wird, ist die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Unternehmen gemeint. Da in einer SE entweder ein Aufsichtsrat oder ein Verwaltungsrat eingerichtet werden kann, werden im Folgenden beide Varianten aufgeführt.

Auf der einen Seite führt die SE damit die Idee der Information und Konsultation der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Angelegenheiten fort, die bereits seit der Verabschiedung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte im Jahr 1994 fester Bestandteil des europäischen Sozialmodells ist (vgl. Pries 2010a: 180ff.; Weiss 2006). Auf der anderen Seite wird mit der SE erstmals die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichts- und Verwaltungsräten in der europäischen Gesetzgebung verankert. Auch wenn die gesetzlichen Bestimmungen zur SE keine verpflichtende Einführung der Unternehmensmitbestimmung in allen Europäischen Aktiengesellschaften vorsehen, wird mit ihr dennoch eine wichtige Grundlage für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene geschaffen. Dadurch kann die SE auch eine wichtige Rolle bei der Herausbildung grenzüberschreitender Arbeitnehmerbeteiligungsformen spielen, die insbesondere vor dem Hintergrund einer zunehmenden internationalen Vernetzung von Wirtschaftsprozessen und grenzüberschreitender Aktivitäten der Unternehmen von Bedeutung sind (vgl. Pries 2010a). Hier setzt die vorliegende Arbeit an, indem sie untersucht, welche Arbeitnehmerbeteiligungsformen in den Europäischen Aktiengesellschaften entstehen und welche Bedeutung diesen zugemessen wird.

Der Blick in die Geschichte zeigt, dass gerade die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung in der Diskussion um die Europäische Aktiengesellschaft eine zentrale Rolle gespielt hat (vgl. Gold/Schimberky 2008; Keller 2002b). Lange Zeit standen die historisch gewachsenen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten einer einheitlichen Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft entgegen. Erst nach Jahrzehntelangen und sehr kontrovers geführten Diskussionen konnten sich die Mitgliedstaaten schließlich auf eine Verhandlungslösung einigen, bei der die Arbeitnehmerbeteiligung zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen des SE-Gründungsprozesses ausgehandelt wird. Die Bestimmungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE zeichnen sich somit durch prozedurale Normen aus, da keine materialen Normen für die Arbeitnehmerbeteiligung vorgegeben werden, sondern stattdessen Verfahrensregeln beschrieben werden, nach denen die Verhandlungen in den Unternehmen auszustalten sind. Das heißt, ähnlich wie bei der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, beschränkt sich der europäische Gesetzgeber darauf, Verfahrensregeln vorzugeben, während die konkreten Beteiligungsnormen von privaten Akteuren dezentral und autonom festgelegt werden. Somit handeln Management- und Arbeit-

---

nehmervertreter im Rahmen von SE-Gründungen Normen aus, wie Arbeitnehmer auf europäischer Ebene an Unternehmensentscheidungen beteiligt werden, und legen fest, welche Formen des sozialen Handelns angemessen sind, womit sie zugleich Erwartungssicherheit für ihr künftiges Handeln schaffen.

Seit 2004 hat sich die Zahl der registrierten SEs im Europäischen Wirtschaftsraum kontinuierlich erhöht. Laut den Angaben der European Company Database (ECDB) des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) existierten im Juni 2014 insgesamt 2.177 SEs im Europäischen Wirtschaftsraum. Davon konnten bislang 308 Unternehmen als sogenannte normale SEs identifiziert werden, die sowohl wirtschaftliche Aktivitäten aufweisen als auch mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen. Darunter befinden sich einige bekannte europäische Unternehmen – so firmieren zum Beispiel Allianz, BASF, E.ON, Deichmann, MAN oder tesa mittlerweile als Europäische Aktiengesellschaft. Zuletzt hat im Mai 2014 die SAP AG als weltgrößter Anbieter von Unternehmenssoftware beschlossen, sich in eine Europäische Aktiengesellschaft umzuwandeln. Dies zeigt, dass verhandelte supranationale Arbeitnehmerbeteiligungsformen bereits heute für mehrere hunderttausend Beschäftigte im Europäischen Wirtschaftsraum von Belang sind und unterstreicht somit auch deren Bedeutung für die Erwerbsregulierung in europäischen Unternehmen.

Bisherige Forschungsergebnisse (vgl. z.B. Eidenmüller u.a. 2009; Eidenmüller u.a. 2012; Keller/Werner 2008; 2010; 2012; Rehfeldt u.a. 2011; Stenstrand 2007) bieten einen ersten Überblick über die verhandelten Beteiligungsformen in Europäischen Aktiengesellschaften. Allerdings liegen noch keine gesicherten Aussagen zur quantitativen Verbreitung unterschiedlicher SE-Beteiligungsformen vor, da bislang ein systematischer und umfassender Vergleich der Arbeitnehmerbeteiligungsformen vor und nach einer SE-Gründung auf Unternehmensebene fehlt. Darüber hinaus liegen auch kaum Erkenntnisse zur Beteiligungspraxis in SEs vor, da sich die vorliegenden Untersuchungen aufgrund der kurzen Zeitspanne, in der diese Unternehmensrechtsform existiert, vor allem auf den Aushandlungsprozess konzentriert haben.

Ein zentraler Aspekt der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion, der auch Dreh- und Angelpunkt der jahrzehntelangen Debatte um die Einführung einer Europäischen Aktiengesellschaft war, ist die Frage nach den Rückwirkungen der verhandelten Beteiligungsformen auf die nationalstaatlichen Formen der Unternehmensmitbestimmung. Insbesondere in

Deutschland, wo die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten der Unternehmen gesetzlich verankert und ein fester Bestandteil des Institutionensystems ist, ist diese Frage von Bedeutung und spielt auch in der allgemeinen Debatte um die deutsche Unternehmensmitbestimmung eine Rolle. So wurden insbesondere nach Inkrafttreten des SE-Statuts vermehrt Stimmen laut, die eine europäugliche Weiterentwicklung der deutschen Unternehmensmitbestimmung forderten (vgl. allgemein zur Debatte z.B. Arbeitskreis Unternehmerische Mitbestimmung 2009, BDA/BDI 2004; DGB 2004; Höpner 2004; Höpner/Waclawczyk 2012; Keller 2006: 44ff.; Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung 2006; Streeck2008a; von Werder 2004). Vor diesem Hintergrund schlagen sowohl die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände als auch einige Juristen vor, dass – um die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmensrechtsformen zu sichern – das Verhandlungsverfahren der SE auch auf den nationalen Rahmen übertragen werden solle (vgl. BDA/BDI 2004; BDA 2012; Donges u.a. 2007: 53ff.; Teichmann 2008; siehe hierzu kritisch Köstler 2009; Weiss 2010). Allerdings kommen wissenschaftliche Untersuchungen hinsichtlich der Wirkungen der SE-Gründungen bislang zu widersprüchlichen Ergebnissen. Während einige Untersuchungen herausstellen, dass ein Hauptmotiv zur Gründung von Europäischen Aktiengesellschaften vor allem in der Umgehung bzw. flexibleren Ausgestaltung nationaler Mitbestimmungsgesetze liege (vgl. Eidenmüller u.a. 2012; Eidenmüller u.a. 2009; Ernst & Young 2009) bzw. dem Einfrieren eines bestimmten Mitbestimmungsniveaus diene (Keller/Werner 2009: 421f.; Keller/Werner 2012: 629; Köstler/Werner 2007), betonen andere, dass die Umgehung von Mitbestimmungsrechten bei der Mehrzahl der SE-Gründungen keine Rolle spielt (vgl. Conchon 2011; Köstler 2009; Köstler 2011b; Köstler/Pütz 2013b; Rehfeldt u.a. 2011).

In Anbetracht dieser Ausgangslage zielt die vorliegende Untersuchung darauf ab, die Aushandlungsprozesse zwischen Management- und Arbeitnehmervertretern in Europäischen Aktiengesellschaften und die daraus resultierenden Ergebnisse und ihre Wirkungen zu analysieren. Dabei liegt der Fokus auf normalen SEs mit Sitz in Deutschland, da hier die deutliche Mehrzahl der SEs mit ausgehandelten Arbeitnehmerbeteiligungsformen angesiedelt ist (vgl. ETUI 2013a; siehe auch Kapitel 4.1.1) und die Bedeutung der SE für die nationale Institution der Unternehmensmitbestimmung gerade in Deutschland kontrovers diskutiert wird. Für die Untersuchung

wird davon ausgegangen, dass sich die Ergebnisse und Auswirkungen der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE letztlich nur verstehen lassen, wenn die Verhandlungsprozesse zwischen den Management- und Arbeitnehmervertretern in den Unternehmen, die jeweils in organisationale und strukturelle Kontexte eingebettet sind, erfasst und untersucht werden. Damit knüpft die Arbeit theoretisch an die Debatte um »institutional work« (Lawrence/ Suddaby 2006; Lawrence u.a. 2009) und die Frage an, welche Rolle Akteure bei der Schaffung, der Aufrechterhaltung und der Zerstörung bzw. dem Aufbrechen von Institutionen spielen und verknüpft diese mit Überlegungen des *negotiated order*-Ansatzes (Strauss 1978; Strauss 1993; vgl. auch Wirth 2000). Vor diesem Hintergrund stehen die folgenden Forschungsfragen im Zentrum der Untersuchung:

- Welche Motive und Beweggründe stehen hinter der Gründung einer SE und welche Rolle spielt dabei der Aspekt der Arbeitnehmerbeteiligung?
- Welche Normen der Arbeitnehmerbeteiligung werden zwischen den Management- und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen des SE-Gründungsprozesses ausgehandelt und inwiefern unterscheiden sich diese von den vorher bestehenden Beteiligungsnormen?
- Lassen sich in diesem Zusammenhang unterschiedliche Veränderungstypen identifizieren und inwiefern korrespondieren diese mit Unternehmensmerkmalen wie der Unternehmensgröße, der Branchenzugehörigkeit, der SE-Gründungsform oder der Eigentümerstruktur?
- Welche Funktion und Wirkungsweise haben die ausgehandelten Beteiligungsformen? Wie und in welchem Umfang strukturieren die verhandelten Normen tatsächlich das soziale Handeln der Akteure in den Unternehmen?

Um sowohl Aussagen über die quantitative Bedeutung der verhandelten Beteiligungsformen treffen als auch die Verhandlungsprozesse und die Beteiligungspraxis in den Unternehmen analysieren zu können, basiert die Untersuchung neben einer quantitativen Strukturdatenanalyse auch auf qualitativen Fallstudien. Auf Basis der empirischen Ergebnisse soll schließlich, indem der Fokus von der Organisations- auf die nationale Ebene verschoben wird, ein Ausblick auf mögliche Implikationen für die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland gegeben werden. In diesem Zusammenhang geht es somit darum, mögliche Effekte der supranationalen Regelungen auf die nationalstaatliche Ebene zu identifizieren und abzuschätzen. Vor diesem Hintergrund wird analysiert, ob der europäische