DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

Consultation on the results of the study on the operation and the impacts of the statute für a European company (SE)

Der Berufsverband "DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK" vertritt rund 20.000 Fach- und Führungskräfte in ganz Deutschland und ist branchenübergreifend organisiert. Aufgabe des DFK ist es unter anderem, die politischen und beruflichen Interessen seiner Mitglieder zu vertreten. Über seine Regional- und Fachgruppen bietet der DFK ein bundesweites Netzwerk für Führungskräfte.

Der Verband ist bei der Europäischen Kommission wie folgt als Organisation registriert:

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE
Hauptgeschäftsführer: Dr. Ulrich Goldschmidt
Alfredstraße 77-79, 45130 Essen
Telefon: 0201-95971-0
Telefax: 0201-95971-29
E-Mail: essen@die-fuehrungskraefte.de
Internet: www.die-fuehrungskraefte.de
Registriernummer: 88787562806-65

Stellungnahme:

Die Führungskräfte und ihr Berufsverband DFK sehen die Notwendigkeit, den europäischen Kapitalgesellschaften einen eigenen europäischen Rechtsrahmen zur Verfügung zu stellen. Bei richtiger Ausgestaltung und Anwendung kann die Societa Europaea - SE die grenzüberschreitende Arbeit und Organisation europäischer Kapitalgesellschaften optimieren. Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass für die Organe der SE sowohl das monistische als auch das dualistische System vorgesehen ist. Gibt es im monistischen System eine Hauptversammlung der Anteilseigner und dazu lediglich einen Verwaltungsrat (Board), gibt es im dualistischen System, das auch für die deutsche Rechtslage prägend ist, neben der Hauptversammlung ein eigenes Leitungsorgan (Vorstand) und ein Aufsichtsorgan (Aufsichtsrat). Insbesondere größere Aktiengesellschaften in Deutschland fallen in den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes 1976, das eine paritätische Verteilung der Aufsichtsratssitze auf Anteilseigner und Arbeitnehmer vorsieht. Dabei ist ein Aufsichtsratssitz auf der Arbeitnehmerseite für die Leitenden Angestellten reserviert.

Die Mitbestimmung in der SE ist verhandelbar. Die gewählte Systematik der Vereinbarungslösung führt aber dazu, dass die Leitenden Angestellten in allen in Deutschland vorgekommenen Fällen der SE-Umgründung ihr Aufsichtsratsmandat verloren haben. Dies führt nicht nur zu einer Schwächung der Mitbestimmung, sondern zu einem Qualitätsverlust in den Aufsichtsräten selbst. Die Führungskräfte raten daher dazu, nach diesen Erfahrungen die Systematik der Aufsichtsrätebesetzung dahingehend zu ändern, dass den Leitenden Angestellten auch in einer SE ein abgesichertes Mandat zugestanden wird.

1. Hintergrund

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 sieht bei der Besetzung der Aufsichtsratsmandate eine zumindest zahlenmäßige Parität zwischen Arbeitnehmern und Anteilseignern vor. In deutschen Kapitalgesellschaften findet das Mitbestimmungsgesetz 1976 Anwendung, wenn das Unternehmen allein oder zusammen mit seinen Beteiligungsgesellschaften mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Bei bis zu 10.000 Arbeitnehmern hat der Aufsichtsrat 12 Mitglieder, die im Verhältnis 6 : 6 unter Arbeitnehmern und Anteilseignern aufzuteilen sind. Bei bis zu 20.000 Arbeitnehmern ist das Verhältnis 8 : 8 und in Unternehmen mit mehr als 20.000 Beschäftigten gibt es einen 20-köpfigen Aufsichtsrat, dessen Sitze im Verhältnis 10 : 10 verteilt sind. Gewährleistet ist eine Vertretung der Gewerkschaften, die in einem 12- oder 16-köpfigen Aufsichtsrat 2 Sitze und in einem 20-köpfigen Aufsichtsrat 3 Sitze erhalten. Die übrigen Mandate der Arbeitnehmerbank stehen den Beschäftigten der Unternehmen zu, wobei den Leitenden Angestellten ein eigenes Mandat auf der Arbeitnehmerseite garantiert ist.

Für die SE ist vorgesehen, dass das Mitbestimmungsmodell für den Aufsichtsrat zwischen einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer und der Unternehmensleitung ausgehandelt wird. Das besondere Verhandlungsgremium auf Arbeitnehmerseite setzt sich aus Arbeitnehmervertretern aus den verschiedenen Staaten im Konzern zusammen. In Deutschland wählen die Betriebsräte innerhalb eines Wahlgremiums Ihre Vertreter für das besondere Verhandlungsgremium. Die Ermittlung der auf Deutschland entfallenden Arbeitnehmervertreter erfolgt letztlich durch ein Wahlgremium, das sich aus Betriebsräten der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe zusammensetzt. Schon aufgrund der vorhandenen Mehrheitsverhältnisse besteht für die Gruppe der Leitenden Angestellten nahezu keine realistische Chance, in den Aufsichtsrat einer SE gewählt zu werden. Die Systematik des Mitbestimmungsgesetzes 1976, die den Leitenden Angestellten einen Platz im Aufsichtsrat garantiert, fehlt für die SE komplett.

2. Tatsächliche Auswirkungen

Die Arbeit der Aufsichtsräte steht vor neuen Herausforderungen. Die wirtschaftlichen Zusammenhänge gerade in Großkonzernen werden zunehmend komplizierter. Die Ausweitung und Internationalisierung der Geschäftstätigkeit, die sich ständig

veränderterten Marktanforderungen sowie der weit verbreitete Shareholder Value-Gedanke erhöhen die Ansprüche an die Prüf- und Überwachungsaufgaben der Aufsichtsräte. Hinzu kommt eine deutliche Beschleunigung der Veränderungsprozesse in den Unternehmen nicht zuletzt durch den Einsatz neuer Medien, auf die die Aufsichtsräte ebenfalls zu reagieren haben.

Zu der klassischen Aufgabe des Aufsichtsrats, die Geschäftstätigkeit des Vorstandes zu überwachen, tritt immer mehr eine gestaltende Überwachung bis hin zu einer Mitwirkung bei der strategischen Entwicklung des Konzerns hinzu.

Im Zusammenhang mit der Bewältigung dieser neuen Herausforderungen wird deshalb nicht zuletzt im Rahmen der Corporate Governance-Diskussion eine Professionalisierung der Aufsichtsräte gefordert. Für diese Professionalisierung stehen aber gerade die Leitenden Angestellten mit ihrem speziellen Know How, das sie als Arbeitnehmer mit unternehmerischen Funktionen in die Aufsichtsräte einbringen können. Sie tun dies mit einem hohen Maß an fachlicher und persönlicher Unabhängigkeit und können so mit ihrem Fachwissen, Compliance-Risiken und Regressgefahren für die Aufsichtsratsmitglieder insgesamt aber auch für den Vorstand minimieren.

Die hohe Kompetenz der Leitenden Angestellten gerade auch bei der Überwachung der Vorstandstätigkeit zeigt aber zugleich den Systemfehler in der SE auf, die Verhandlung über die Mitbestimmung der Unternehmensleitung zu überlassen, anstatt dies einem Gremium der Anteilseigner zu überlassen, die ein besonderes Interesse an der fachlichen Qualifikation eines Leitenden Angestellten im Aufsichtsrat haben sollten.

3. Fazit und Empfehlung:

Bei realistischer Bewertung des gewählten Verhandlungskonzepts für die Mitbestimmung in einer SE werden die Leitenden Angestellten in allen Umwandlungsfällen ihr bisheriges Mandat im Aufsichtsrat verlieren und der Aufsichtsrat damit zugleich einen Verlust an Kompetenz und Professsionalität hinzunehmen haben. Die Führungskräfte empfehlen daher, den Leitenden Angestellten analog der Regelung zum deutschen Mitbestimmungsgesetz 1976 einen Sitz im Aufsichtsrat einer SE zu garantieren, zumindest aber bei der Verhandlung über das Mitbestimmungsmodell, die bislang als Verhandlungspartner des besonderen Verhandlungsgremiums auf Arbeitnehmerseite vorgesehene Unternehmensleitung durch ein Gremium der Anteilseigner zu ersetzen.