

DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT UND DAS MONISTISCHE BOARDSYSTEM - EINE HERAUSFORDERUNG FÜR KÜNFTIGE AUFSICHTSRÄTE?

VON WALTER GAGAWCZUK, AK WIEN



Im folgenden Artikel werden die beiden Begriffe „Europäische Aktiengesellschaft“ und „monistisches System“ kurz erläutert und anschließend wird der Frage nachgegangen, was diese beiden Begriffe miteinander verbindet.

DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE)

Die Idee zur Schaffung einer eigenen europäischen Gesellschaftsform geht bereits auf die 50er-Jahre des vorigen Jahrhunderts zurück. In den folgenden Jahrzehnten waren dann verschiedene Entwürfe für eine Europäische Aktiengesellschaft in Diskussion bis man sich letztlich im Jahr 2000 auf politischer Ebene auf dem Gipfel des Europäischen Rates in Nizza über eine konkrete Lösung einigen konnte. Am 8. Oktober 2001 erfolgte dann die formelle Zustimmung im Rat der So-

zialminister der Europäischen Union zur Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und zur dazu ergänzenden Richtlinie hinsichtlich der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen. Diese beiden Rechtsgrundlagen sind in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bis zum 8. Oktober 2004 umzusetzen bzw. treten zu diesem Zeitpunkt in Kraft.

Die praktische Bedeutung dieser neu geschaffenen europäischen Gesellschaftsform soll vor allem darin liegen, dass Unternehmen mit Niederlassungen in mehreren Mitgliedstaaten fusionieren und mit einem einheitlichen Management und Berichtssystem überall in der Europäischen Union tätig werden können, ohne mit erheblichen Zeit- und Kostenaufwand ein Netz von Tochtergesellschaften errichten zu müssen, für die unterschiedliche nationale Vorschriften gelten.

Für die Europäische Aktiengesellschaft ist auch die Bezeichnung „SE“ als Abkürzung des lateinischen Namens „Societas Europaea“ gebräuchlich.

ÖGB

AK

ÖSTERREICH

DIE GRÜNDUNG EINER SE

Sie wird auf folgende Weise gegründet werden können:

- durch Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine SE; eine grundlegende Voraussetzung dabei ist, dass die AG seit mindestens zwei Jahren eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat hat
- durch Verschmelzung von zwei oder mehr Aktiengesellschaften
- durch Bildung einer Holdinggesellschaft, an der AGs oder GmbHs beteiligt sind und
- durch Gründung einer Tochtergesellschaft durch bestehende Gesellschaften.



Quelle: Microsoft ClipArt Gallery

Auch bei der Verschmelzung, der Bildung einer Holdinggesellschaft und der Gründung einer Tochtergesellschaft muss ein mehrstaatlicher Bezug gegeben sein; d.h. grundsätzlich müssen Gesellschaften aus mindestens zwei Mitgliedstaaten beteiligt sein. Daneben gibt es noch die Möglichkeit, dass eine bereits bestehende SE eine „Tochter-SE“ gründen kann.

DIE BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMERINNEN AN DER SE

Aus ArbeitnehmerInnensicht besonders relevant ist die Bestimmung, wonach die SE erst registriert, und daher rechtswirksam gegründet werden kann, wenn eine Regelung zur ArbeitnehmerInnenbeteiligung gefunden wurde.

Dies bedeutet Folgendes:

- Unmittelbar nach der Offenlegung des Vorhabens zur Gründung einer SE haben die leitenden Organe der Gründungsgesellschaften die ArbeitnehmervertreterInnen der betroffenen Unternehmen und Betriebe darüber zu unterrichten und die nötigen Maßnahmen zu treffen, um Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen über die Arbeitnehmerbeteiligung zu eröffnen.
- Danach ist von den Arbeitnehmervertretungen, ähnlich wie beim Europäischen Betriebsrat, ein besonderes Verhandlungsgremium zu bilden, welches

innerhalb von 6 Monaten (bzw. bei einvernehmlicher Verlängerung binnen eines Jahres) mit den zuständigen Organen der beteiligten Gesellschaften eine Vereinbarung zu treffen hat. Diese Vereinbarung soll einerseits die Zusammensetzung des Vertretungsorgans der ArbeitnehmerInnen sowie dessen Befugnisse und das Verfahren über die Unterrichtung und Anhörung über wichtige Angelegenheiten regeln, sowie andererseits die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat oder im Verwaltungsorgan (zu diesem Begriff später) der SE. Der Umfang der Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen in diesen Angelegenheiten richtet sich also nach dem Ergebnis der Verhandlungen.

Kommt keine Vereinbarung zustande, so gilt grundsätzlich – auch hier wieder ähnlich wie beim Europäischen Betriebsrat – eine sogenannte Auffangregelung. Der Inhalt dieser Auffangregelung ist von den einzelnen Mitgliedstaaten festzulegen, wobei aber die diesbezüglichen Vorgaben der Richtlinie eingehalten werden müssen. Tragender Grundsatz dieser Vorgaben ist das sogenannte Vorher-Nachher-Prinzip. Damit ist gemeint, dass die vor der Gründung der SE bestehenden Rechte der Arbeitnehmer Ausgangspunkt für die Gestaltung ihrer Beteiligungsrechte in der SE sind. Am klarsten ist dieses Prinzip im Falle der Umwandlung umgesetzt. So ist etwa vorgesehen, dass alle Komponenten der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen weiterhin Anwendung finden, welche im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE vor der Eintragung Anwendung fanden. Es soll also zu keiner Verschlechterung der Mitbestimmungsrechte kommen.

DAS DUALISTISCHE SYSTEM - UNSER BEKANNTES AR-SYSTEM

Bei der inneren Struktur von Kapitalgesellschaften wird zwischen dem monistischen und dem dualistischen System unterschieden. Das Grundprinzip des dualistischen Systems besteht in einer Trennung in ein Leitungsorgan (Vorstand, Geschäftsführung) und in ein Aufsichtsorgan (Aufsichtsrat) und ist insbesondere im österreichischen und im deutschen Aktienrecht gesetzlich verankert. Demgegenüber steht das vor allem im angloamerikanischen Raum und den meisten anderen Ländern Europas verbreitete monistische System („Boardsystem“). Dabei wird formell nicht zwischen einem Leitungsorgan und einem Aufsichtsorgan unterschieden, sondern die Verwaltung des Unternehmens erfolgt durch ein einziges Organ, dem Verwaltungsrat oder Board. Dieses ist zuständig für die laufende Führung der Geschäfte sowie deren Überwachung und für die Vertretung. Meist erfolgt beim Boardsystem, insbesondere bei größeren Unternehmen, eine Trennung innerhalb der Mitglieder des Organs in geschäftsführende Mitglieder und nicht geschäftsführende, wobei das Hauptaufgabengebiet

Letzterer bei der Überwachung der Geschäftsführung liegt.

Eine genauere Betrachtung zeigt daher, dass das Aufsichtsratsystem und das Boardsystem in der Unternehmenspraxis viele Ähnlichkeiten aufweisen. Wesentlicher Nachteil des monistischen Systems ist jedoch zweifellos die mangelnde Unabhängigkeit der nicht geschäftsführenden Mitglieder. Sie bilden ja kein eigenes Organ mit einem klaren gesetzlichen Auftrag und haben auch keinen eigenen Vorsitz. Es entsteht folglich keine ausreichende Gruppenidentität, sodass die Bereitschaft das Management mit heiklen Fragen zu konfrontieren, eingeschränkt ist. Die größte Schwachstelle dieses Systems liegt daher in der Gefahr, dass die Überwachung der Geschäftsführung nicht effektiv und unbefangen ausgeübt werden kann. Den Arbeitnehmervertretern kann in diesem Organ daher eine besonders wichtige Rolle zukommen. Demgegenüber wird von den Befürwortern des monistischen Systems die größere Flexibilität des Unternehmens bei der internen Aufteilung der Aufgaben angeführt.

DIE SE UND DAS MONISTISCHE SYSTEM

Im Entwurf für eine Verordnung zur SE aus dem Jahre 1991 war noch vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Verordnung zwingend eines der beiden Verwaltungssysteme (dualistisches oder monistisches) vorschreiben können. In der nunmehr verabschiedeten Verordnung findet sich diese Bestimmung nicht mehr. Vielmehr können die Gründer der SE in der Satzung selbst wählen, ob neben der Hauptversammlung ein Aufsichtsorgan und ein Leitungsorgan (dualistisches System) oder ein Verwaltungsorgan

(monistisches System) eingerichtet wird. Dies bedeutet daher, dass nach dem 8. Oktober 2004 eine SE mit Sitz in Österreich gegründet werden kann, die für sich das monistische System gewählt hat.

Dadurch rückt die Frage der näheren Ausgestaltung dieses Systems in den Mittelpunkt des Interesses. Zwar enthält die Verordnung selbst einige Rahmenbedingungen über die Aufgaben, die Bestellung, den Vorsitz, die Anzahl der Mitglieder und die Anzahl der Sitzungen, überlässt es im weiteren jedoch den Mitgliedstaaten im Rahmen der Umsetzungsvorschriften Näheres zu regeln. Offen ist insbesondere die Frage der Mitbestimmung der ArbeitnehmervertreterInnen im Verwaltungsorgan. Diese Frage ist zwar in erster Linie über den o.a. Verhandlungsweg zwischen dem besonderem Verhandlungsgremium und den leitenden Organen der die SE gründenden Gesellschaften zu treffen, bei Nichteinigung bedarf es aber einer gesetzlich geregelten Vorgabe. Dabei ist jedenfalls das oben angeführte Vorher-Nachher-Prinzip zu beachten.

Wie ist dies aber praktisch umzusetzen, wenn nun etwa vor der Umwandlung in der Aktiengesellschaft das dualistische System galt, im Umwandlungsplan jedoch der Übergang zum monistischen System vorgesehen ist? Wie wird ganz allgemein die Mitbestimmung der Arbeitnehmer beim monistischen System geregelt? Wie kann gewährleistet werden, dass die Überwachung der Geschäftsführung im Board effektiv und unbefangen erfolgt? Diese und eine Reihe weiterer kniffliger Fragen werden bis spätestens 8. Oktober 2004 noch Gegenstand vieler Diskussionen im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Aktiengesellschaft ins österreichische Recht sein. Sobald konkrete Ergebnisse vorliegen, werden wir im Rahmen der IFAM-Info darüber informieren.

WENIGER SACHINVESTITIONEN - MEHR BETEILIGUNGEN IN DER INDUSTRIE

EINE STUDIE VON ALFRED KRAUS, AK WIEN

Den Industriebeschäftigten wird regelmäßig die Notwendigkeit von Investitionen vorgehalten, wenn höhere Löhne und Gehälter gefordert werden. So wird seitens der Unternehmensvertretungen häufig Zurückhaltung bei Lohn- und Gehaltserhöhungen eingemahnt, um Geldmittel für Investitionen bereithalten zu können, die Arbeitsplätze sichern helfen. Die Überprüfung der Investitionspolitik der Industrieunternehmen in den vergangenen zehn Jahren zeigt jedoch, dass Einsparungen bei den Beschäftigten nicht zu wesentlich höheren Sachinvestitionen führten, sondern dass viel mehr Finanzinvestitionen in Form von Beteiligungen verstärkt vorgenommen wurden. Die Beschäftigten wurden in der Folge mit einem Rückgang des Beschäftigtenstandes sowie einem niedrigeren Personalaufwand im Verhältnis zur Betriebsleistung konfrontiert.



P.b.b. Zulassungsnummer: 02Z034644 M
Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien

Herausgeber, Verleger, Medieninhaber:
Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22,
Hersteller: König Satz Print Ges.m.b.H., 1100 Wien,
Verlags- und Herstellort: Wien.

tiert. Dies ergibt eine Studie der Abteilung Betriebswirtschaft über die Investitionspolitik operativer Industrieunternehmungen im Zeitraum 1992–2001.

Im Zeitraum 1992–2001 **gingen** bei den analysierten Industrieunternehmungen die **Sachinvestitionen um 9,1 % zurück**, während die **Finanzinvestitionen um 7,6 % zunahmen**. Der Anteil des Sachanlagevermögens an der Bilanzsumme **sinkt** im 10-Jahreszeitraum um **8,3 Prozentpunkte**, während die **Finanzanlagenintensität** im gleichen Zeitraum **um 6,8 Prozentpunkte ansteigt**.

Für diese Umschichtung von Sach- zu Finanzinvestitionen dürften mehrere Gründe ausschlaggebend gewesen sein:

- Die operativen Industrieunternehmungen haben teilweise **Sachanlagen in Beteiligungen ausgegliedert**. Die Wertschöpfung, die bisher in Abteilungen der betroffenen Industrieunternehmungen hergestellt wurde, verlagert sich daher in nunmehr beteiligte Gesellschaften. Die **Wertschöpfungsquote** der analysierten Unternehmungen **ging** dementsprechend **zurück**. Andere Unternehmungen dürften auch bisher **konzernfremde Unternehmungen zugekauft** haben. Jedenfalls **nahmen die Beteiligungsergebnisse deutlich zu** (+ 1,3 Prozentpunkte gemessen an der Betriebsleistung).
- Ein Teil der Unternehmungen hat an Stelle von Investitionen vermehrt die Form des **Anlagenleasings** gewählt. Die Leasing- und Mietaufwendungen haben sich im 10-Jahreszeitraum mehr als verdoppelt. Zum Teil könnten Sachanlagen der Unternehmungen an andere Konzerngesellschaften verkauft und zurückgeleast worden sein.

Die zurückhaltende Sachinvestitionspolitik führte schließlich zu einem Anstieg des **Anlagenabnutzungsgrades** („Alter“ der Sachanlagen) im Ausmaß von + 4,6 Prozentpunkten.

Die **Beschäftigten** der analysierten Unternehmungen

wurden jedenfalls mit deutlichen **Einsparungen** konfrontiert. Der **Beschäftigtenstand ging** im 10-Jahreszeitraum **um 18,6 % zurück**. Der ordentliche **Personalaufwand sank** im Verhältnis zur Betriebsleistung **um 5,1 Prozentpunkte**.

Die Unternehmungen haben im Zuge dieser Investitionspolitik gewissermaßen einen Schrumpfungsprozess eingeleitet, da das eigene Standbein reduziert und Beteiligungen erweitert wurden. Gleichzeitig wächst die Abhängigkeit von der Unternehmenspolitik anderer Unternehmungen (Zulieferungen!), selbst wenn diese – noch! – im Konzernverbund sind.

Es verwundert kaum, wenn diese offenbar nicht auf Österreich beschränkte zurückhaltende Sachinvestitionspolitik verbunden mit einer Umverteilung zu Lasten der Beschäftigten zu **konjunkturellen Problemen** führt. Relativ niedrigere Einkommen der Beschäftigten belasten den privaten Konsum, der von Seiten der DividendenbezieherInnen kaum ausgeglichen wird, da deren Einkommen relativ stärker für Sparen bzw. Wertpapiertransaktionen verwendet werden dürfte. Die Unternehmungen reagieren darauf mit einer noch zurückhaltenderen Sachinvestitionspolitik und verschärfen den Rationalisierungscharakter. Es sind dann auch die Unternehmungen und ihre EigentümerInnen selbst, die konjunkturelle Probleme mit einem einhergehenden Druck auf die Gewinne sowie die Eigenkapitalausstattung zu spüren bekommen werden.

Alfred Kraus

Investitionspolitik der Industrie.

Mehr Beteiligungen – weniger Sachinvestitionen – weniger Personal; AK Wien, April 2003

Bestellung: 01 501 65/2362 oder
www.akwien.at/IFAM