



Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Michael Stollt und Elwin Wolters

Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Ein Handbuch für die Praxis

etui.
european trade union institute

Michael Stollt und Elwin Wolters

Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Ein Handbuch für die Praxis

Die Autoren danken Jan Cremers für seine redaktionellen Arbeiten sowie Petra Siegmann und Marie-Luise Pesch für die deutsche Übersetzung.

Das ETUI erhält finanzielle Unterstützung von der Europäischen Union. Die Europäische Union haftet nicht für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen.

IMPRESSUM

Herausgeber: ETUI aisbl, Brüssel

Für die deutsche Fassung: Hans-Böckler-Stiftung

© Copyright 2012 by Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Redaktion: Dr. Roland Köstler

Layout und Satz: Gaby Sylvester

Druck: KS Service, Düsseldorf

Printed in Germany 2012

Best.-Nr.: 30385

ISBN: 978-3-86593-170-2

Preis: 10,00 EUR

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung,
der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

BILDNACHWEISE

© denis_pc, Henry Schmitt , a_korn, FrankU, Friedberg – Fotolia.com

BEZUGSQUELLE

Setzkasten GmbH

Fax: 0211-408 00 90 40

E-Mail: mail@setzkasten.de

INHALT

VORWORT	7
DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE)	11
Die SE im Überblick	11
Gründungsformen	14
Corporate Governance: monistische oder dualistische Struktur?	17
Grenzüberschreitende Sitzverlegung	20
Die Beweggründe der Unternehmen für die Gründung einer SE	21
Alternativen zur SE	23
BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER IN DER SE	25
Rechte gemäß der SE-Gesetzgebung	25
Das Besondere Verhandlungsgremium (BVG)	27
Möglicher Ausgang der Verhandlungen	29
Nationale Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung	31
Strukturelle Veränderungen als Auslöser neuer Verhandlungen	33
VERHANDLUNGEN ÜBER EINE SE-VEREINBARUNG: TIPPS UND TRICKS	35
Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen über eine SE-Vereinbarung	35
Verhandlungsvorbereitung so früh wie möglich	35
Einholung von Expertenrat	36
Einholung der erforderlichen Informationen	36
Überprüfung von Informationen und Angaben zur Arbeitnehmerbeteiligung	37
Aufbau grenzüberschreitender Kontakte zu Kollegen	38
Kenntnis der wichtigsten Regelungen der nationalen Umsetzungsgesetze	38
Wahrung der Rechte der nationalen Gewerkschaften und Vertretungsorgane	39
Auswahl der BVG-Mitglieder in den beteiligten Ländern	39
Qualifizierung künftiger BVG-Mitglieder	40
Organisation vorbereitender Zusammenkünfte:	
Vertrauensbildung und Strategieerarbeitung im BVG	41
Aufnahme von Verhandlungen mit der Unternehmensleitung und kein Abbruch!	42
Die Zeit effektiv nutzen und möglichem Druck widerstehen	42
In den Verhandlungen eine gemeinsame Strategie verfolgen	43
Berechnung der Mehrheitsverhältnisse für Entscheidungen	44
Die ersten Schritte	45
Was macht eine innovative und gute Vereinbarung aus?	47
Unterrichtung und Anhörung	49
Mitbestimmung	52
Allgemeine Fragen	53

HILFREICHE UNTERLAGEN UND ÜBERSICHTEN	55
Beispielsrechnung: Zusammensetzung des BVG	55
Ablaufdiagramm des SE-Verfahrens	57
Vergleich: Auswahl der nationalen Arbeitnehmervertreter	58
Übersicht: Die Entscheidungsfindung im BVG	62
Übersicht: Die Auffangregelung (Anhang SE-Richtlinie)	64
Checkliste der wichtigsten Punkte für den Entwurf einer SE-Vereinbarung	69
Tabelle: Die Arbeitsbeziehungen in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen im Vergleich	73
Übersicht: Arbeitsbeziehungen in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen	75
Übersicht: Landkarte der Unternehmensmitbestimmung in Europa	88
Tabelle: Die Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen	90
Zahlen und Fakten zur Europa-AG (SE): Ein Überblick über den aktuellen Stand der SE-Gründungen	92
Tabelle: Die eingetragenen normalen SEs mit Arbeitnehmerbeteiligung	99
Geschichte des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft	103
EGB-Entscheidung zum „European Workers Participation Fund“	106
INFORMATIONSQUELLEN	109
Europäisches Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (EWPCCC)	109
SEEurope – Das Forschungsnetzwerk zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) worker-participation.eu	110
Datenbank zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	111
Datenbank zu Europäischen Betriebsräten (EWADB)	111
Europäische Gewerkschaftsverbände	112
Weitere Online-Quellen	114
Weiterführende Literatur	115
ANHANG	117
Einzelstaatliche Rechtsvorschriften zur Umsetzung von Richtlinie 2001/86/EG	117
Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (EG 2157/2001)	120
Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (2001/86/EG)	144
Abkürzungen und Länderkürzel	158
Über die Hans-Böckler-Stiftung	160

VORWORT

Möglicherweise hat „Ihr Unternehmen“ kürzlich seine Absicht bekundet, sich in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) umzuwandeln oder wurden Sie selbst zum Mitglied eines Besonderen Verhandlungsgremiums ernannt. Vielleicht wurden Sie auch gebeten, Kollegen, die an der Gründung einer SE beteiligt sind, Unterstützung zu leisten. Dann ist dies das richtige Handbuch für Sie, denn es richtet sich in erster Linie an all jene, die in der Praxis Verhandlungen zum Abschluss von Vereinbarungen über die Arbeitnehmerbeteiligung in SEs vorbereiten und durchführen sollen.

Im Oktober 2001 wurden die Rechtsvorschriften zur Europäischen Aktiengesellschaft, die auch unter ihrem lateinischen Namen als *Societas Europaea* (SE) bekannt ist, von der EU formal verabschiedet. Sie umfassen die Verordnung über das Statut einer Europäischen Gesellschaft (EG 2157/2001) und eine begleitende Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE (2002/86/EG). Seit Inkrafttreten dieser beiden Rechtsnormen drei Jahre später können sich Unternehmen für diese neue Gesellschaftsform entscheiden. Seither wurden in ganz Europa mehr als 900 SEs eingetragen.

Hauptanliegen des europäischen Gesetzgebers bei der Schaffung dieser Gesetzesnormen war es, den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, leichter europaweit agieren zu können. Andererseits eröffnet dieser Rechtsrahmen den Arbeitnehmervertretungen auf europäischer Ebene neue Möglichkeiten. Mit der SE-Richtlinie geht die Arbeitnehmerbeteiligung in multinationalen Unternehmen durchaus einen Schritt weiter als bisher. Vor der Eintragung einer SE sind Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter aufgerufen, eine Vereinbarung darüber auszuhandeln, wie die Arbeitnehmer in der künftigen SE beteiligt sein werden. Diese Verhandlungen beziehen sich nicht nur auf die Einrichtung eines grenzüberschreitenden Informations- und Anhörungsgremiums (SE-Betriebsrat), sondern auch auf Mitbestimmungsrechte. Unter Mitbestimmung wird das Recht auf Wahl oder Nominierung einiger Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE verstanden.

Die SE-Richtlinie folgt einem europäischen Ansatz, in dem die Beteiligung der Arbeitnehmer nicht nur als wichtiges Element eines europäischen Sozialmodells, sondern als fester Bestandteil seines Economic Governance-Modells aufgefasst wird. In Art. 27 der EU-Charta der Grundrechte wird das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen ebenso anerkannt wie andere bürgerliche und politische Rechte. Diese Auffassung spiegelt sich auch in Art. 153 (1.f) des Vertrags von Lissabon wider, denn dort heißt es, dass die EU die Aufgabe hat, die Aktivitäten ihrer Mitgliedstaaten in den folgenden Bereichen zu unterstützen und zu ergänzen: *Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung*. Die Unternehmensmitbestimmung ist ein fester Bestandteil zahlreicher nationaler Corporate Governance-Systeme in der EU. Die Gesetze in 18 der EU27+3-Länder (Island, Norwegen und Liechtenstein) enthalten Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung einschließlich der Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen von Unternehmen sind daher wesentliche Bausteine des sozialen und wirtschaftlichen Europas. Folgendes Zitat aus dem Abschlussbericht einer von der EU beauftragten Expertengruppe (die sog. Davignon-Gruppe) macht

deutlich, dass es sich bei der Beteiligung der Arbeitnehmer nicht nur um eine bedeutende soziale Errungenschaft handelt, sondern diese heute aus dem Blickwinkel der wirtschaftlichen Vernunft gleichermaßen geboten ist:

„Der Mitarbeiter, den die europäischen Unternehmen brauchen, der qualifiziert ist, mobil, engagiert und verantwortungsvoll, der in der Lage ist, technische Innovationen in seine Arbeit zu integrieren und sich Ziele wie die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Qualität zu eigen macht, kann kein schlichter Befehlsempfänger sein, der nur die Anweisungen des Arbeitgebers ausführt. Diese Mitarbeiter müssen kontinuierlich und eng in die Entscheidungsfindung auf allen Unternehmensebenen mit eingebunden werden.“ (Expertengruppe „Europäische Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung“. Abschlussbericht, 1997, S. 5)

Wie im ETUI-Bericht *Benchmarking Working Europe* aus 2011 (<http://bit.ly/qXOTSc>) dargelegt, erfüllen die Länder mit stärkeren Beteiligungsrechten auf verschiedenen Unternehmensebenen sämtliche acht *Leitziele der Strategie Europa 2020* in der Tat besser als die Länder mit schwächeren Beteiligungsrechten. Hieraus kann der Schluss gezogen werden, dass starke Arbeitnehmerrechte zu guten wirtschaftlichen und sozialen Leistungen beitragen.

In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die Initiative für die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE von Unternehmensseite ausgehen muss und daran die höchsten Unternehmensorgane beteiligt sind. Anders als im Falle eines Europäischen Betriebsrats (EBR) haben die Arbeitnehmer keine Wahlmöglichkeit. Sobald ein Unternehmen seine Absicht bekundet hat, eine SE zu gründen, sollte sich die Arbeitnehmerseite angemessen hierauf vorbereiten, denn die Verhandlungen stellen Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften vor vielschichtige Herausforderungen:

- Die Gründung einer SE ist ein recht komplexes und fachspezifisches Verfahren. Für Arbeitnehmervertreter auf lokaler Ebene ist die Teilnahme hieran in der Regel eine einmalige Erfahrung.
- Der übliche Verhandlungszeitraum von (bis zu) sechs Monaten verpflichtet beide Parteien, rasch zu einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer zu gelangen. Grundsätzlich kann die SE ohne eine solche Vereinbarung nicht eingetragen werden.
- Die Verhandlungen führen Arbeitnehmervertreter mit sehr unterschiedlichem nationalem Hintergrund zusammen. Für den Erfolg der Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite ist es von entscheidender Bedeutung, dass es den Arbeitnehmervertretern gelingt, mit einer Stimme zu sprechen.

Fallstudien haben gezeigt, dass die Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen durch die SE durchaus innovativer und fortschrittlicher werden. Eine gute Vereinbarung bildet die Grundlage für eine funktionierende und wirkungsvolle Interessenvertretung auf europäischer Ebene.

In dieser Hinsicht kommt der Ausgangssituation bei der Gründung einer SE eine besondere Bedeutung zu. Mit der SE-Richtlinie wird im Grunde nur dieser Ausgangspunkt geregelt. Dies bedeutet für die Arbeitnehmervertreter, dass sie versuchen sollten, in dieser speziellen

Verhandlungssituation „so viele Einzelheiten wie möglich“ in die Vereinbarung aufzunehmen, bevor die SE eingetragen wird.

Von Seiten der europäischen Gewerkschaften wurde eindeutig signalisiert, dass sie die potenziellen Vorteile aus der SE-Richtlinie nutzen wollen. Aus diesem Grund hat der EGB durch einstimmigen Beschluss seiner Mitgliedsorganisationen im Jahr 2008 den *European Worker Participation Fund (EWPF)* eingerichtet. Die Finanzierung des Fonds erfolgt durch den Transfer eines Teils der Vergütung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- oder Verwaltungsräten von SEs. Gleichzeitig wurde unter dem Dach des ETUI das *European Worker Participation Competence Centre (EWPPC)* gegründet. Das EWPPC wird mit Mitteln des Fonds finanziert und soll den Arbeitnehmervertretern in der SE bei Verhandlungen, bei ihrer Tätigkeit als Mitglieder eines SE-Betriebsrats oder bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Mitglied eines Leitungsorgans Unterstützung leisten. Auch nationale Gewerkschaften können bei dem Fonds um finanzielle Unterstützung für Aktivitäten in diesem Bereich ersuchen. Aus diesen Gründen empfiehlt es sich für SE-Praktiker und ihre Gewerkschaften, auch den Erfahrungsschatz des EWPF und des EWPPC zu nutzen und die angebotene Unterstützung anzunehmen (siehe S. 106–108 und 109–110).

Dieses Handbuch ist ein Element der Strategie des EWPPC, mit dem sichergestellt werden soll, dass die Chancen, die sich mit dem SE-Rechtsrahmen eröffnen, tatsächlich ergriffen werden. Zusammen mit dem SEEurope Network (siehe S. 110) verfolgt das ETUI seit 2003 genau die Entwicklungen auf dem Gebiet der SE und leistet Arbeitnehmervertretern und ihren Gewerkschaften in diesem Bereich Unterstützung. Die hierbei gewonnenen Erfahrungen bilden die Grundlage zu diesem Buch, das so praxisbezogen wie möglich gestaltet ist. An dieser Stelle danken wir allen Mitgliedern des SEEurope Networks und den „SE-Praktikern“ für ihre wertvolle Unterstützung und ihr Feedback.

Das Handbuch ist in fünf Hauptkapitel untergliedert. In Kapitel 1 und 2 wird eine Einführung zu der SE und den Systemen der Arbeitnehmerbeteiligung gegeben. Kapitel 3 bietet „Tipps und Tricks“ für die Vorbereitung und Verhandlung einer SE-Vereinbarung. Kapitel 4 enthält eine Reihe von Übersichten, Grafiken und Vergleichstabellen sowie grundlegende Informationen zu den Systemen der Arbeitsbeziehungen der einzelnen Länder. In Kapitel 5 stellen wir weitere Quellen vor, die Sie bei der Vorbereitung auf Verhandlungen nutzen können. In der Anlage finden Sie den Wortlaut der SE-Verordnung und der SE-Richtlinie.

Dieser praktische Ratgeber ersetzt jedoch keinesfalls die erforderliche Beratung in rechtlichen und strategischen Fragen während der Verhandlungen. Die Arbeitnehmerseite hat das Recht auf Unterstützung durch Experten, deren Kosten von den Unternehmen zu tragen sind, und sollte in jedem Fall von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Nationale und europäische Gewerkschaftsorganisationen haben im Verlauf der letzten Jahre einen beträchtlichen Erfahrungsschatz bei Verhandlungen über SE-Vereinbarungen gewonnen. Sie können bei der Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen wertvolle Hilfestellung leisten, zumal auch die Unternehmensleitung von Fachberatern unterstützt wird.

Wir wollen mit dem Handbuch keine Blaupausen für die Durchführung von Verhandlungen mit der Unternehmensleitung geben. Es sollen damit auch keine „Anweisungen“ erteilt werden, was Sie tun oder unterlassen sollten. Jede SE ist spezifisch und somit auch die jeweilige Vereinbarung über die Beteiligung ihrer Arbeitnehmer. Hinter dem SE-Rechtsrahmen

steht die Absicht, den Akteuren die Autonomie zu gewährleisten, die sie brauchen, um eine Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung auszuhandeln, die bestmöglich auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnitten ist. Wir hoffen, dass die in diesem Buch angebotenen Informationen Ihnen und Ihren Kollegen helfen werden, eine Vereinbarung abzuschließen, mit der sich die Beteiligung der Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen weiterentwickelt.

Michael Stollt, Elwin Wolters
Brüssel, Oktober 2011



DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE)

Die SE im Überblick

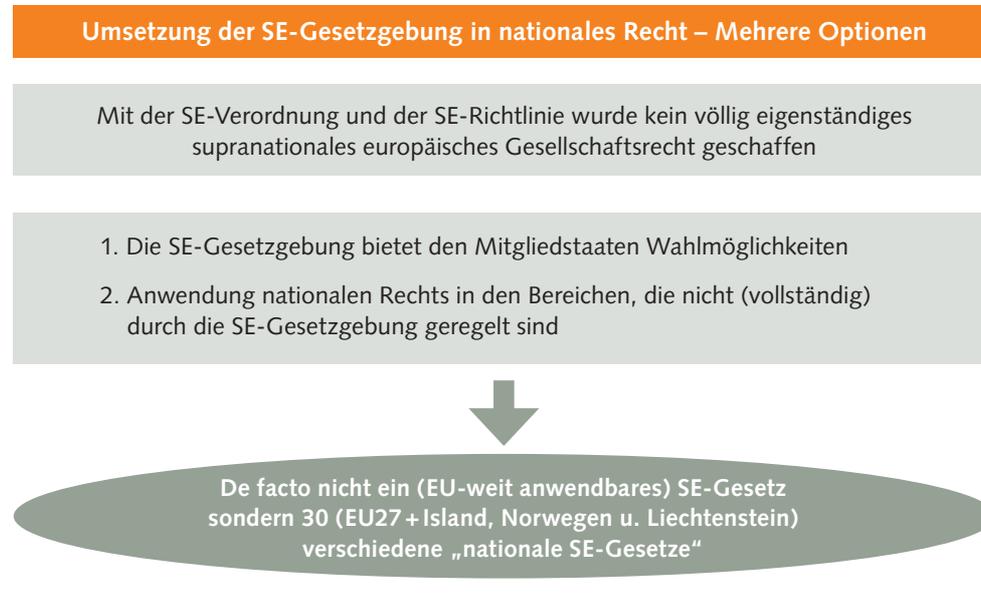
Seit Oktober 2004 haben Unternehmen bei der Wahl einer Rechtsform für ihr europaweites Geschäft eine weitere Option. Neben den bekannten nationalen Gesellschaftsformen (wie z. B. die britische PLC, die französische Société Anonyme oder die deutsche Aktiengesellschaft) wurde eine neue supranationale Gesellschaftsform für Unternehmen geschaffen: die Europäische Gesellschaft (SE). Sie ist eine Handelsgesellschaft mit der Rechtsform einer *Europäischen Aktiengesellschaft*. Das Kürzel SE steht für *Societas Europaea*, dem (formalen) lateinischen Namen der Europäischen Gesellschaft. Die SE soll den Unternehmen in erster Linie die Möglichkeit eröffnen, ihre Geschäfte in Europa mit einer einzigen Gesellschaftsstruktur grenzüberschreitend zu tätigen.

Die Gründung einer SE ist nur möglich auf dem Gebiet der Europäischen Union und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) Island, Liechtenstein und Norwegen (EU27+3). In anderen europäischen Ländern, wie z. B. der Schweiz, kann keine SE eingetragen werden.

Der rechtliche Rahmen für diese neue Gesellschaftsform wurde durch zwei miteinander verzahnte Rechtsvorschriften geschaffen:

- Die Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (EG 2157/2001) enthält die rechtlichen Bestimmungen für die Gründung und Leitung einer SE (z. B. Kapitalanforderungen, Unternehmenssitz, Rechtsgrundlagen, Gründungsformen, Gründung/Struktur der SE, Organe der SE und ihre jeweiligen Kompetenzen).
- Die Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (2001/86/EG) bezieht sich auf Fragen der grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung und auf Mitbestimmungsrechte.

Abbildung 1



Das „Projekt SE“ wurde erst nach mehr als dreißig Jahren umgesetzt. Ursprünglich war geplant, eine ganz und gar eigenständige EU-Gesetzgebung für die SEs zu schaffen, die in der gesamten Europäischen Union anwendbar sein sollte. Jede SE wäre dann – unabhängig von dem Mitgliedstaat, in dem sie gegründet wurde – ausschließlich europäischem Gesellschaftsrecht unterlegen. Aufgrund der unterschiedlichen Vorstellungen der EU-Mitgliedstaaten konnte dieses ehrgeizige Ziel jedoch nicht umgesetzt werden.

Den Mitgliedstaaten werden mit der SE-Verordnung und der SE-Richtlinie ausdrücklich verschiedene Optionen angeboten. Aus diesem Grund unterliegen SEs in zahlreichen wichtigen Bereichen dem nationalen Recht des Landes, in dem sie ihren satzungsmäßigen Sitz haben. Für die „Umsetzung“ der beiden Rechtsvorschriften zur SE in einzelstaatliches Recht wurde den Mitgliedstaaten ein gewisses Maß an Flexibilität eingeräumt. Zu einigen Bereichen wie dem Steuerrecht, dem Wettbewerbsrecht und dem Konkursrecht enthält die SE-Verordnung überhaupt keine Vorschriften. Daher ist die SE auf diesen Gebieten dem „normalen“ einzelstaatlichen und europäischen Recht unterworfen. In den Bereichen, die durch die Rechtsvorschriften zur SE nur teilweise geregelt sind, gelten für die SE die nationalen Rechtsnormen des Landes, in dem sie ihren Sitz hat, ebenso wie für jedes andere in dem jeweiligen Land gegründete (nationale) Unternehmen. Somit gibt es nicht eine einzige SE-Rechtsnorm, sondern vielmehr 30 (EU27+3) verschiedene „nationale“ SE-Rechtsnormen.

Die SE-Verordnung trat am 8. Oktober 2004 in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt mussten die Mitgliedstaaten zu all den Punkten, die in der Verordnung gefordert wurden, ergänzende Rechtsvorschriften („SE-Durchführungsgesetze“) verabschieden. Die gleiche Frist galt auch für die länderspezifischen Gesetze zur Umsetzung der SE-Richtlinie; allerdings wurde die Richtlinie nicht von allen Mitgliedstaaten fristgemäß in nationales Recht umgesetzt.

Jedes Unternehmen, das dem Statut der Europäischen Gesellschaft unterliegt, muss seinem Namen das Kürzel „SE“ voran- oder nachstellen. Das Kapital einer SE ist in Aktien aufgeteilt, deren Wert in Euro angegeben wird. Das gezeichnete Kapital muss mindestens 120.000 EUR betragen (SE-Verordnung, Art. 4(2)).

Die Eintragung der SE erfolgt in dem Land, in dem sie ihren satzungsmäßigen Sitz hat. Der Sitz der SE muss in dem Land gelegen sein, in dem sich ihre Hauptverwaltung befindet. Einige Mitgliedstaaten schreiben den SEs darüber hinaus vor, dass sie ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung am selben Ort haben müssen (SE-Verordnung, Art. 7). Die SE kann ihren Sitz nach der Gründung in einen anderen EU-/EWR-Staat verlegen.

Die SE bietet ebenfalls die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Verschmelzung. Die Gründer der SE haben die Wahl zwischen einem monistischen Leitungssystem (Verwaltungsrat) und einem dualistischen Leitungssystem (Vorstand und Aufsichtsrat).

Eine SE kann grundsätzlich nur dann eingetragen werden, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wurde. Die Satzung der SE darf grundsätzlich nicht im Widerspruch zu der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer stehen (SE-Verordnung, Art. 12).

Abbildung 2

Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) auf einen Blick

SE = Societas Europaea

- Eine neue supranationale Unternehmensform
- Seit dem 08.10.2004 möglich
- Eine Aktiengesellschaft
- Unterliegt teilweise europäischem Recht, teilweise nationalem Recht
- Gründung auf dem Gebiet der EU + Norwegen, Island, Liechtenstein
- Bietet den Unternehmen eine Option, ist also nicht verpflichtend
- Dem Namen des Unternehmens ist „SE“ voran- oder nachzustellen
- Gezeichnetes Mindestkapital: 120.000 EUR

Hohes Maß an grenzüberschreitender Flexibilität und Mobilität

- Freie Wahl der Leitungsstruktur: monistisch (Verwaltungsorgan) oder dualistisch (Leitungs- und Aufsichtsorgan)
- Möglichkeit der grenzüberschreitenden Verschmelzung
- Möglichkeit der grenzüberschreitenden Sitzverlegung
- Aber: Der Sitz des Unternehmens muss zwingend in demselben Mitgliedstaat sein wie seine Hauptverwaltung

Obligatorisches Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene

- Transnationales Unterrichts- und Anhörungsgremium (SE-Betriebsrat)
- Unternehmensmitbestimmung (nach dem „Vorher-Nachher-Prinzip“)

Gründungsformen

Die SE-Verordnung sieht vier verschiedene Formen der Gründung einer SE vor: Verschmelzung (Fusion), Holding, Tochter und Umwandlung (SE-Verordnung, Art. 2). Je nach Gründungsform sind von Unternehmen, die eine SE gründen wollen, unterschiedliche Anforderungen zu erfüllen. Allen vier Gründungsformen gemeinsam ist die Erfordernis des grenzüberschreitenden Moments: Mindestens zwei der beteiligten Unternehmen müssen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen.

1. Verschmelzungs-SE (SE-Verordnung, Art. 17–31)

Aktiengesellschaften aus (mindestens) zwei Mitgliedstaaten können im Wege der Verschmelzung eine SE gründen. Zwei unterschiedliche Vorgehensweisen stehen zur Wahl:

- Verschmelzung im Wege der Übernahme einer Aktiengesellschaft durch eine andere Aktiengesellschaft (z. B. einer französischen S.A. durch eine italienische S.p.A.): In diesem Fall erlischt die übernommene Gesellschaft und die übernehmende Gesellschaft nimmt die Rechtsform einer SE an.
- Durch Gründung einer neuen Gesellschaft, die aus einer Verschmelzung hervorgeht; in diesem Fall erlöschen beide sich verschmelzenden Aktiengesellschaften.

Die für beide Unternehmen bestehenden Rechte und Pflichten in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (einzelstaatliches Recht, bestehende Praxis, Arbeitsverträge, Tarifverträge) gehen auf die SE über.

Abbildung 3: Gründung einer Verschmelzungs-SE. Übernahme (Beispiel)

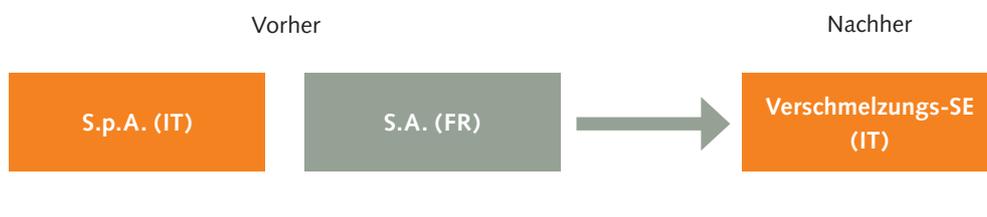


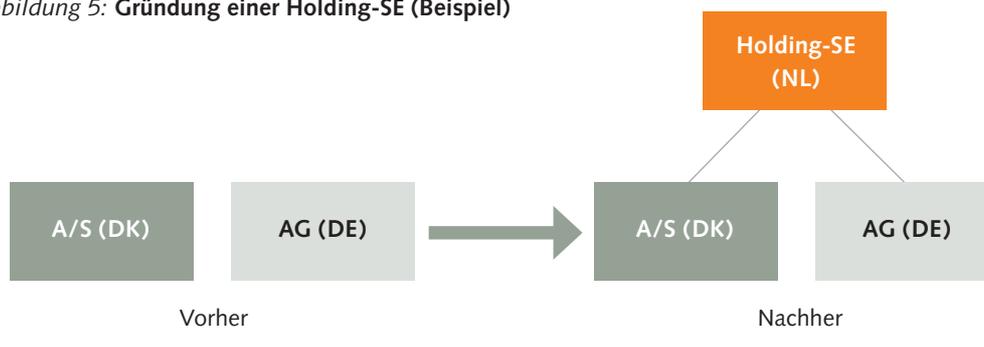
Abbildung 4: Gründung einer Verschmelzungs-SE. Neue SE (Beispiel)



2. Holding SE (SE-Verordnung, Art. 32–34)

Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung können durch Gründung einer Holding eine SE konstituieren. Diese Möglichkeit ist an die Bedingung geknüpft, dass die beteiligten Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig waren oder mindestens zwei Jahre lang eine Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat hatten. Im Falle der Holding SE bestehen die beteiligten Unternehmen fort und die SE steht als neue Rechtspersönlichkeit über ihnen.

Abbildung 5: Gründung einer Holding-SE (Beispiel)



3. Tochter-SE (SE-Verordnung, Art. 35–36)

Unternehmen sowie juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts können eine gemeinsame Tochtergesellschaft als SE gründen, sofern die Gründungsunternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind oder mindestens zwei Jahre lang eine Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat hatten.

In der Folge ist die SE dann selbst berechtigt, Tochtergesellschaften in Form von SEs zu gründen. Hierbei entfällt die Voraussetzung des grenzüberschreitenden Moments aufgrund des transnationalen Wesens der SE an sich.

Abbildung 6: Gründung einer Tochter-SE (Beispiel)

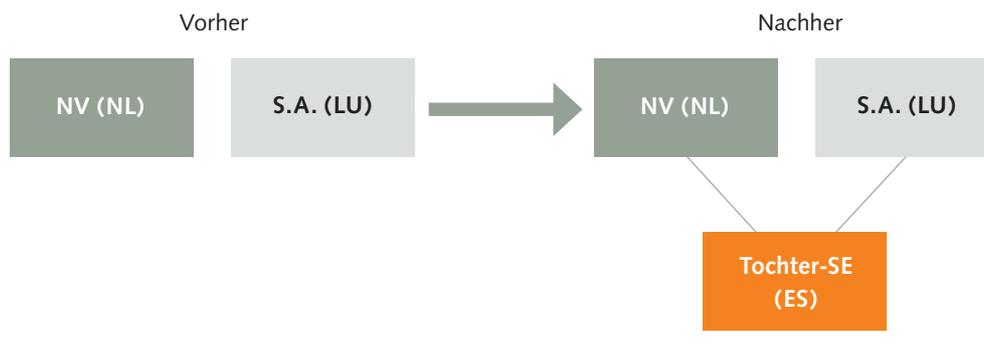
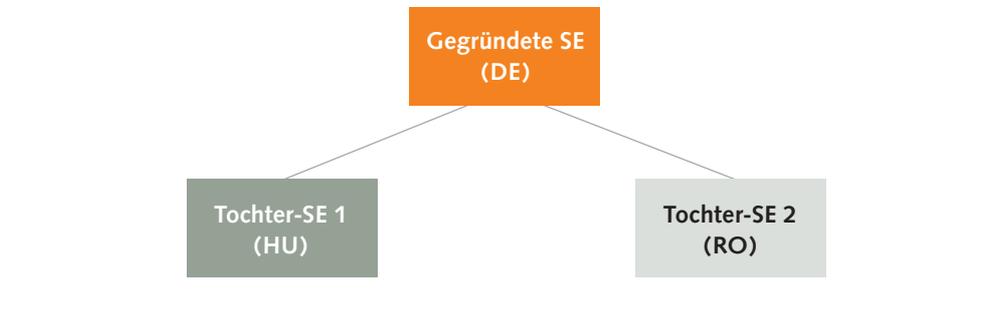


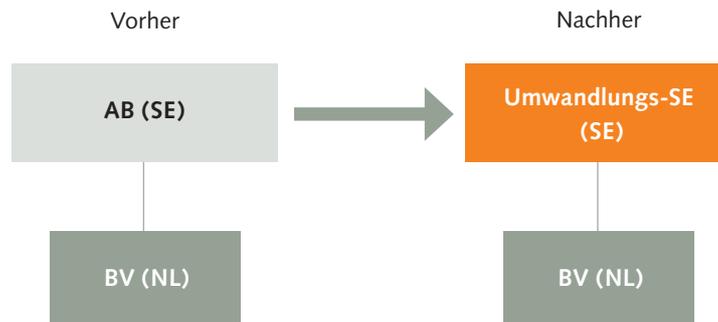
Abbildung 7: Gründung einer Tochter-SE durch eine SE (Beispiel)



4. SE durch Umwandlung (SE-Verordnung, Art. 37)

Die Möglichkeit der Umwandlung in eine SE ist Aktiengesellschaften vorbehalten, die mindestens zwei Jahre lang eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat hatten. Eine einfache Zweigniederlassung erfüllt diese Erfordernis nicht.

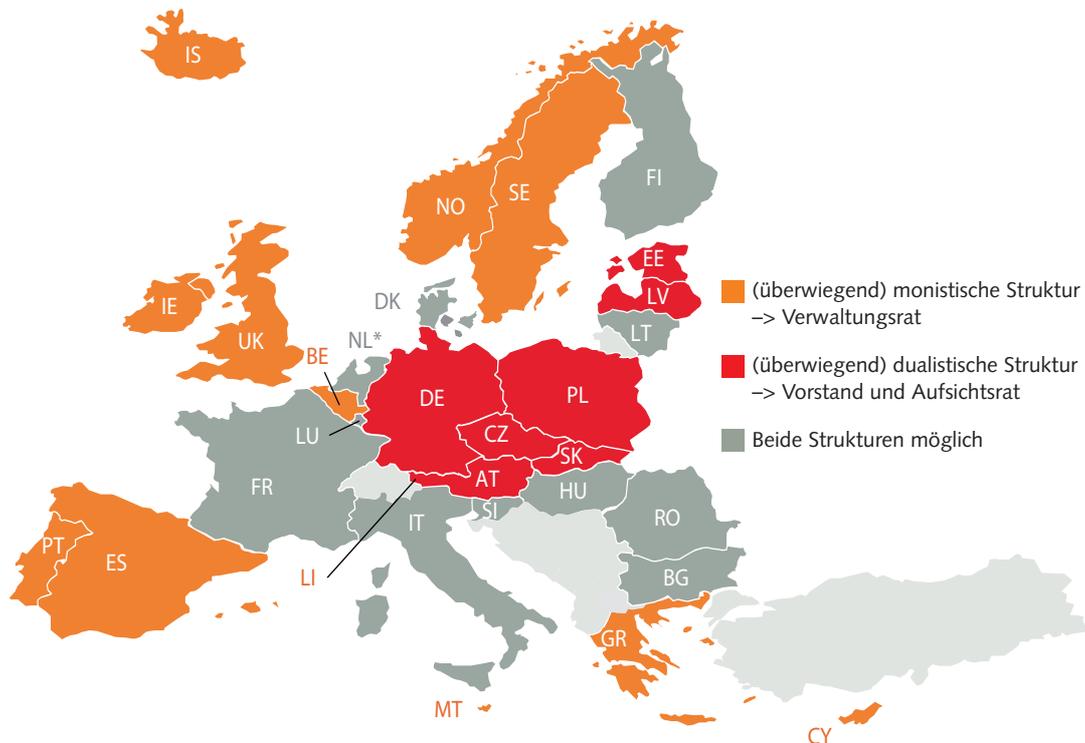
Abbildung 8: Gründung einer Umwandlungs-SE (Beispiel)



Der Anhang zur SE-Verordnung (siehe S. 142–143) enthält eine Liste der verschiedenen nationalen Gesellschaftsformen, die der einer Aktiengesellschaft entsprechen (z. B. société anonyme, public limited liability company, aktieselskaber) bzw. der einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (z. B. société à responsabilité limitée, private limited liability company, anpartselskaber).

Corporate Governance: monistische oder dualistische Struktur?

Abbildung 9: Nationale Corporate Governance-Systeme: monistische vs. dualistische Struktur



* Niederländische Unternehmen können zukünftig zwischen dem monistischen und dem dualistischen Modell wählen (Gesetz wurde bereits verabschiedet und tritt voraussichtlich 2012 in Kraft).

In Europa gibt es zwei verschiedene Corporate Governance-Modelle für Unternehmen: (1) das monistische System mit einem einzigen Organ (Verwaltungsrat), das die Geschäfte des Unternehmen führt, und (2) das dualistische System mit einem *Vorstand*, der für die Führung des Tagesgeschäfts verantwortlich ist, und einem *Aufsichtsrat*, der den Vorstand überwacht. Bisher unterlag die Festlegung der Unternehmensstruktur weitgehend den Rechtsvorschriften der einzelnen Länder (s. Abbildung 9). Lediglich in einigen Mitgliedstaaten stand es den Unternehmen bereits frei, zwischen dem monistischen und dem dualistischen Modell zu wählen (z. B. in Frankreich, Finnland, Ungarn und in Italien).

Bei der Gründung einer SE besteht jedoch die freie Wahl zwischen monistischer und dualistischer Struktur und zwar unabhängig davon, in welchem Mitgliedstaat sie gegründet wird. Dies gilt auch für Länder, in denen Unternehmen mit nationalen Gesellschaftsformen keine solche Wahlmöglichkeit haben.

Hinsichtlich der Struktur der SE schreibt die SE-Verordnung vor, dass folgende Grundsätze zu beachten sind:

Abbildung 10



Die dualistische SE (SE-Verordnung, Art. 39–42)

Eine SE mit dualistischer Struktur hat ein Leitungs- und ein Aufsichtsorgan. Der **Vorstand** ist für die Leitung der SE verantwortlich, der **Aufsichtsrat** überwacht die Arbeit des Vorstands, ist aber nicht berechtigt, die SE selbst zu leiten.

Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat mindestens einmal im Quartal über den Gang der Geschäfte der SE und ihre voraussichtliche Entwicklung. Außerdem ist er dazu verpflichtet, jedwede Informationen, die spürbare Auswirkungen auf die SE haben könnten, unmittelbar an den Aufsichtsrat weiterzuleiten. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat von dem Vorstand jederzeit die Herausgabe von Informationen verlangen, die er zur Wahrnehmung seiner Aufsichtspflicht und für etwaige Prüfungen benötigt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden von der Hauptversammlung der Anteilseigner bestellt (etwaige Vereinbarungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bleiben hiervon unberührt). Die Arbeitnehmervertreter werden möglicherweise nach einem anderen Verfahren bestellt, z. B. durch den (SE-)Betriebsrat oder ein anderes Wahl- bzw. Bestimmungsgremium (siehe S. 61–62).

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen. Die Anzahl der Vorstandsmitglieder ist in der Satzung der Gesellschaft niedergelegt. Es ist nicht möglich, gleichzeitig beiden Organen anzugehören. Die Mitglieder des Aufsichtsrats wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. Wird die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern bestellt, kann der Vorsitz nur von einem Mitglied ausgeübt werden, das von der Hauptversammlung der Anteilseigner bestellt wurde (das heißt von einem Vertreter der Anteilseigner und nicht von einem Arbeitnehmervertreter).

Monistische SE (SE-Verordnung, Art. 43–45)

Eine SE mit monistischer Struktur wird von einem **Verwaltungsrat** geleitet. Seine Mitglieder werden von der jährlichen Hauptversammlung der Anteilseigner bestellt. Es wurde den Mitgliedstaaten freigestellt, zu entscheiden, ob die Verantwortung für das Alltagsgeschäft des Unternehmens auf einem oder mehreren Geschäftsführern ruhen soll. Ist Letzteres der Fall,

setzt sich der Verwaltungsrat aus geschäftsführenden Direktoren (verantwortlich für das Alltagsgeschäft) und nicht-geschäftsführenden Direktoren zusammen.

Der Verwaltungsrat tritt mindestens einmal im Quartal zusammen, um den Gang der Geschäfte der SE und ihre voraussichtliche Entwicklung zu erörtern.

Die Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats ist in der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. Wird die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern bestellt, kann der Vorsitz nur von einem Mitglied ausgeübt werden, das von der Hauptversammlung der Anteilseigner bestellt wurde.

Auswirkungen auf die Mitbestimmung:

Wahl der Unternehmensstruktur wirkt sich nicht aus

Die Entscheidung für eine bestimmte Unternehmensstruktur (monistische oder dualistische Struktur) wird durch die Hauptversammlung der Anteilseigner getroffen. Dies ist in der Satzung der SE festgelegt und kann nicht Gegenstand von Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern sein. Daher haben die Arbeitnehmer keinen Einfluss auf die Wahl der Unternehmensstruktur (und somit auch nicht auf die Frage, ob sie später in einem Verwaltungsrat oder einem Aufsichtsrat vertreten sein werden).

Keine Möglichkeit, Beschlüsse des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans zu „blockieren“

Weder in einer SE mit monistischer Struktur noch in einer nach dualistischem Modell kann die Arbeitnehmerseite letztlich Beschlüsse des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans verhindern, wenn sich die Vertreter der Anteilseigner einig sind.

Ist der Aufsichtsrat zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzt, gibt bei Stimmengleichheit die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag (SE-Verordnung, Art. 50 (2)).

Rechte des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans

In der Satzung der SE sind die Arten von Geschäften aufgeführt, die der vorherigen Zustimmung durch den Aufsichtsrat (SE mit dualistischer Struktur) bzw. eines ausdrücklichen Beschlusses des Verwaltungsrats (SE mit monistischer Struktur) bedürfen. In einigen Mitgliedstaaten kann der Aufsichtsrat selbst bestimmte Arten von Geschäften festlegen, für die seine Zustimmung erforderlich ist. Darüber hinaus können die Mitgliedstaaten für SEs, die auf ihrem Staatsgebiet registriert sind, eine Liste bestimmter Geschäfte festlegen (SE-Verordnung, Art. 48). Die konkreten Rechte des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans werden somit von dem Land ausgestaltet, in dem die SE ihren Sitz hat, sowie auch in der Satzung der SE.

Gleiche Rechte und Pflichten

Die Arbeitnehmervertreter in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner; dies gilt gleichermaßen für das Stimmrecht und die Vergütung ihrer Tätigkeit. Alle Mitglieder eines Aufsichts- oder Verwaltungsorgans unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und sind nicht befugt, Informationen, deren Verbreitung der SE schaden könnte, weiterzugeben (für Einzelheiten siehe Art. 49 der SE-Verordnung).

Grenzüberschreitende Sitzverlegung

Ein Grundgedanke der SE besteht darin, die Unternehmen auf dem europäischen Binnenmarkt mit einem hohen Maß an Flexibilität und Mobilität auszustatten. Aus diesem Grund kann die SE ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegen. Diese Sitzverlegung führt weder zur Auflösung der SE noch zur Gründung einer neuen juristischen Person (SE-Verordnung, Art. 8). Folgende drei Einschränkungen sind hierbei zu beachten:

- Der Sitz der SE muss in dem Land verbleiben, in dem sie ihre Hauptverwaltung hat. Das bedeutet, dass ggf. auch die Hauptverwaltung (Verwaltungssitz) verlegt werden muss.
- Die SE-Verordnung untersagt die Verlegung des Unternehmenssitzes an Orte außerhalb des Gebiets der EU/des EWR (z. B. auf die Cayman-Inseln oder in die Schweiz). Dies hätte die Auflösung der SE zur Folge.
- Eine Aktiengesellschaft, die sich in eine SE umwandelt, darf ihren Sitz nicht gleichzeitig mit der Umwandlung verlegen (SE-Verordnung, Art. 37). Mit dieser Vorschrift soll sichergestellt werden, dass die Sitzverlegung nicht dazu benutzt wird, sich einer bestehenden Vereinbarung über die Mitbestimmung zu entziehen. Ist die Gründung der SE einmal vollzogen, kann die Gesellschaft jedoch ihren Sitz in ein anderes Land verlegen (eine Vereinbarung über die Mitbestimmung würde dann fortbestehen).

Die Beweggründe der Unternehmen für die Gründung einer SE

Hat die Unternehmensleitung ihre Absicht kundgetan, eine SE zu gründen, ist es für die Arbeitnehmerseite unter anderem wichtig, die Beweggründe des Unternehmens für die SE-Gründung nachzuvollziehen oder herauszufinden. Die Wahl der Rechtsform der SE ist häufig Teil einer ganzen Reihe von Überlegungen „geschäftlicher Natur“. Bei der Entscheidung der Unternehmensleitung zugunsten der Rechtsform der SE haben möglicherweise verschiedene Beweggründe eine Rolle gespielt und einige davon könnten durchaus Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, wie z. B. das „Einfrieren“ von Mitbestimmungsrechten (s. unten). Solche Informationen können also dazu beitragen, bestimmte Vorschläge besser zu verstehen und auch die Verhandlungsposition stärken. Eine Analyse der Beweggründe, die von bereits gegründeten SEs¹ genannt wurden, ergab einige der Hauptmotive:

Europäisches Image / europäische Identität

Dieser Grund wird von Unternehmen, die sich in eine SE umwandeln, häufig genannt. Man geht davon aus, dass die SE-Struktur die europaweiten Geschäftsaktivitäten (oder -ziele) des Unternehmens besser widerspiegelt, die europäische Identität des Unternehmens hervorhebt und dies die Wahrnehmung des Unternehmens durch den Kunden und den Markt beeinflusst. In den meisten Fällen wird allerdings das europäische Image als „zweitrangiges Argument“ genannt und ist nicht das Hauptmotiv für die Gründung einer SE.

Höhere grenzüberschreitende Mobilität

- Die Möglichkeit, den Sitz des Unternehmens in ein anderes Land zu verlegen, wird bei der Wahl der Rechtsform der SE als großer Vorteil angesehen (siehe S. 96–97 zu der Anzahl der SEs, die bereits eine Sitzverlegung vorgenommen haben). Mit der Rechtsform der SE können Unternehmen einfacher von einem Mitgliedstaat in einen anderen umziehen.
- Ein weiterer, ähnlich gelagerter Vorteil, den die SE-Rechtsvorschriften im Vergleich zu den komplexen einzelstaatlichen Gesetzen und Regelungen bieten, ist die starke Vereinfachung grenzüberschreitender Verschmelzungen. Allerdings ist dieses bislang einzigartige Merkmal der SE durch die Verabschiedung der EU-Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften nicht mehr nur der SE vorbehalten.

Flexibilität in Bezug auf Corporate Governance

Mit der Wahlmöglichkeit zwischen monistischem und dualistischem System bietet die SE Flexibilität (siehe S. 17–19). Dadurch könnte ein Unternehmen beispielsweise seine Corporate Governance-Strukturen europaweit angleichen. Die Vereinheitlichung von Geschäftsleitungs- und Berichterstattungsstrukturen kann ebenfalls ein Grund für Unternehmen sein, die Rechtsform der SE zu wählen.

Von einigen Unternehmen wurde ebenfalls positiv bewertet, dass es mit der SE möglich ist, maßgeschneiderte Vereinbarungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer auszuhandeln (und die Arbeitnehmervertreterbank im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der Gesellschaft zu europäisieren).

¹ Datenbank zur Europäischen Gesellschaft (SE), <http://ecdb.worker-participation.eu>, Stand 1. September 2011.

Kostensparnis

Es ist davon auszugehen, dass jedes Unternehmen, das sich mit der Absicht trägt, eine SE zu gründen, zunächst eine Kosten-Nutzen-Analyse durchführt. Man kann zwar nicht generell sagen, dass die SE-Struktur zu einer erheblichen Kostenreduzierung beiträgt, aber es können mit der SE durchaus Kosten eingespart werden. Die Unternehmen können mit der SE-Gründung beispielsweise ihre Managementstrukturen verschlanken und (einige) ihre(r) nationalen Tochtergesellschaften auflösen (siehe S. 32). Die SE kann auch dazu genutzt werden, den Sitz des Unternehmens in einen anderen Mitgliedstaat mit einem „vorteilhafteren“ Steuersystem zu verlegen.

Einschränkung der Arbeitnehmerbeteiligungsrechte?

In der Regel wird ein Unternehmen eine Einschränkung der Arbeitnehmerrechte nicht als Grund für eine SE-Gründung nennen (nicht zuletzt deshalb, weil die SE-Richtlinie die Absicht, den Arbeitnehmern das Recht auf Beteiligung zu entziehen, als Missbrauch ansieht).

Die nationalen Mitbestimmungsrechte (im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan) stellen in dieser Hinsicht einen besonders sensiblen Bereich dar. Auch wenn die SE-Richtlinie bestehende Rechte weitgehend unter Schutz stellt, kann die Gründung einer SE zur Folge haben, dass der Status quo der Mitbestimmung „eingefroren“ wird. Man kann zwar nicht von einer allgemeinen Tendenz sprechen, jedoch ist dieses Phänomen bei einigen SEs mit Sitz in Deutschland durchaus erkennbar: Ein nationales Unternehmen, dessen Belegschaft sich dem Schwellenwert von 500 Mitarbeitern nähert, ab dem die Mitbestimmung einzuführen ist, kann sich in eine SE umwandeln. Gemäß dem „Vorher-Nachher-Prinzip“ ist es nicht dazu verpflichtet, seinen Mitarbeitern Mitbestimmungsrechte einzuräumen, auch wenn die Belegschaft nach der Umwandlung auf über 500 Mitarbeiter anwächst. Die Schwelle von 2000 Mitarbeitern ist ein weiterer entscheidender Grenzwert, ab dem der Aufsichtsrat nicht mehr nur zu einem Drittel, sondern zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen ist. Ein weiterer heikler Punkt ist die Stellung der Gewerkschaften in deutschen Unternehmen mit Mitbestimmung in den Leitungsorganen: Das Gesetz spricht zwar der Arbeitnehmerseite 50 Prozent der Sitze im Aufsichtsorgan zu, sieht dabei jedoch auch Sitze für hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre vor, die ebenfalls die Arbeitnehmerinteressen vertreten sollen, dies jedoch aus der Perspektive von externen Vertretern. Die Unternehmen können solche Vertreter ausschließen, indem sie den Status ihrer Unternehmensmitbestimmung „einfrieren“, bevor die Zahl ihrer Beschäftigten auf über 2000 steigt.

Eine weitere Möglichkeit, die sich den Unternehmen mit der SE bietet, ist die Reduzierung (bzw. das „Einfrieren“) der Größe des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans. Beispielsweise nimmt in Deutschland nach den dortigen Gesetzen die Größe des Aufsichtsrats mit der Größe der Belegschaft zu; diese Vorschrift gilt jedoch nicht für SEs. Eine Reihe von Unternehmen haben diese Möglichkeit genutzt und die Größe ihres Aufsichtsrats reduziert (oder „eingefroren“). Zwar ändert sich dadurch nichts an dem Verhältnis der Sitzverteilung, aber de facto wird dadurch die Anzahl der Arbeitnehmervertreter herabgesetzt, wodurch eine Europäisierung der Unternehmensmitbestimmung erschwert wird.

Alternativen zur SE

Wie bereits ausgeführt, sind die Ergebnisse einer spezifischen Kosten-Nutzen-Analyse bzw. der Gegenüberstellung von (erwarteten) Vorteilen und (vermuteten) Nachteilen ausschlaggebend für die Entscheidung eines Unternehmens für oder gegen die SE. Solche Überlegungen schließen natürlich auch Vergleiche mit den Alternativen zur SE ein. Das Projekt SE konnte erst nach 30 Jahren verwirklicht werden. Bis zu seiner Umsetzung mussten die Unternehmen nach anderen Wegen suchen, um ihre Geschäfte auch über die innereuropäischen Grenzen hinweg abzuwickeln. Viele Unternehmen sind vermutlich zufrieden mit der Struktur, die sie im Laufe der Jahre für sich selbst entwickelt haben und sehen keine Notwendigkeit, auf eine neue umzustellen. Zudem einigte man sich letztlich auf eine Kompromisslösung, die einige der zu Anfang für das SE-Statut definierten Ziele unberücksichtigt ließ. Dies gilt vor allem für das ursprüngliche Anliegen, dass in allen Mitgliedstaaten dieselben SE-Gesetze gelten sollten. Inzwischen gibt es nicht ein einziges SE-Gesetz, sondern 30 nationale SE-Gesetze. Wesentliche Bereiche (wie die Besteuerung) unterliegen ausschließlich den Gesetzen der Mitgliedstaaten, in denen die SE ihren Sitz hat, wodurch die SE erheblich an Attraktivität einbüßt. Weiterhin bestehende rechtliche Unsicherheiten können ebenfalls ein Grund dafür sein, sich gegen die SE zu entscheiden. Auch ist zu berücksichtigen, dass die Gründung einer SE zunächst Kosten verursacht (z. B. für Rechtsberatung).

Nach Ansicht von Justitiaren mehrerer Unternehmen stellt das komplexe und zeitintensive Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer einen erheblichen „Minuspunkt“ der SE dar, der abschreckende Wirkung hat. Dieser Umstand spielte möglicherweise in dem ein oder anderen Fall eine Rolle, allerdings liegen keine empirischen Erkenntnisse vor, die diese Annahme untermauern würden. Einige Verhandlungsbeteiligte trafen hierzu eine klare Aussage: Das Verfahren sei nicht langwierig, wenn zwischen den Verhandlungsparteien Einigkeit darüber bestünde, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer keine simple Beigabe (oder lediglich eine verfahrenstechnische Voraussetzung für die Registrierung) darstellt, sondern ein zentrales Element der SE ist. Vor diesem Hintergrund erscheinen die bisherigen Verfahrensweisen durchaus geeignet, um den Arbeitnehmern in künftigen SEs Gehör zu verschaffen.

Seit Inkrafttreten der SE-Rechtsvorschriften im Oktober 2004 wurden verschiedene rechtliche Alternativvorschläge vorgelegt und einige davon wurden bereits umgesetzt. Alle diese Rechtsvorschriften (bzw. Entwürfe) enthalten einige der flexiblen Vorschriften zur SE. Bei den (möglichen) „Konkurrenten“ zur SE handelt es sich um folgende:

Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung (10. Richtlinie)

Mit dieser Richtlinie, die seit Dezember 2007 in Kraft ist, wird die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften vereinfacht. Anders als die SE unterliegt die aus der Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft dem Recht des Landes, in dem sie ihren Sitz hat. Im Hinblick auf den Schutz der bestehenden Mitbestimmungsrechte wird in der 10. Richtlinie weitgehend auf die für die SE geltenden Mechanismen Bezug genommen. Andererseits sieht die Richtlinie einige weniger vorteilhafte Regelungen vor. So können beispielsweise die Organe der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften unmittelbar die Auffangregelung anwenden, ohne Verhandlungen durchzuführen.

Europäische Privatgesellschaft (SPE)

Diese neue Rechtsform wird derzeit noch unter den Mitgliedstaaten diskutiert. Die SPE zielt in erster Linie auf kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) ab, allerdings steht sie auch (als Alternative zur SE) großen Unternehmen offen. Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter besteht die Sorge, dass die SPE zur Umgehung der nationalen Gesetze über die Arbeitnehmerbeteiligung genutzt werden könnte.

Grenzüberschreitende Verlegung des Satzungssitzes von Kapitalgesellschaften (geplante 14. Gesellschaftsrechtsrichtlinie)

Diese Richtlinie würde Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, ihren registrierten Sitz an einen anderen Ort innerhalb der EU zu verlegen. Dies dürfte mit erheblichen Risiken für die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer verbunden sein, und ihre Wahrung müsste daher in einer weiteren künftigen Richtlinie geregelt werden. Es ist derzeit nicht absehbar, ob oder wann diese 14. Richtlinie verabschiedet werden wird.

Zudem erging im Laufe der letzten zehn Jahre durch den Europäischen Gerichtshof eine Reihe von Entscheidungen zur Niederlassungsfreiheit und der Verlegung des tatsächlichen Verwaltungssitzes von Unternehmen in andere Mitgliedstaaten. In diesen Urteilen werden ernsthafte Bedenken hinsichtlich der nationalen Mitbestimmungsstandards formuliert. Weitere Einzelheiten zu diesen Alternativen zur SE sind beispielsweise in einem Artikel von Robbert van het Kaar in *Transfer* nachzulesen (17/2, S. 193–201).

Abschließend ist festzuhalten, dass die Tendenz zur Vereinfachung, die das heutige Gesellschaftsrecht auf nationaler und auf EU-Ebene kennzeichnet, Reformen des Gesellschaftsrechts nach sich gezogen hat, die die Wahl zwischen SE-Gründung und Verbleib in der nationalen Gesellschaftsform beeinflussen könnten (siehe Cremers und Wolters, *EU and national company law – fixation on attractiveness*, ETUI-Bericht 120, 2011).

BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER IN DER SE



Rechte gemäß der SE-Gesetzgebung

Grundsätzlich kann eine SE nur dann gegründet werden, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wurde. Das Verfahren ähnelt dem in der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) vorgesehenen: Die SE-Richtlinie enthält keine detaillierten Bestimmungen darüber, wie Arbeitnehmer zu beteiligen sind, sondern sieht eine Vereinbarung vor, die im Wege von Verhandlungen zwischen den Leitungen der beteiligten Unternehmen und einem Besonderen Verhandlungsgremium aus Vertretern der Belegschaften zu schließen ist. Darüber hinaus enthält sie eine verbindliche Auffangregelung für den Fall, dass es den Verhandlungsparteien nicht gelingt eine Vereinbarung zu schließen. Darin liegt der große Unterschied zum EBR-Verfahren: Es bedarf hierzu nicht der Initiative der Arbeitnehmer. Bei der Gründung einer SE müssen Vorstand oder Verwaltungsrat der beteiligten Unternehmen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um schnellstmöglich Verhandlungen mit den Vertretern ihrer Belegschaften über die Arbeitnehmerbeteiligung aufzunehmen. Dies liegt zudem im Interesse des Managements, denn die SE kann nicht eingetragen werden, solange keine Verhandlungen stattgefunden haben (siehe Kapitel über mögliche Ergebnisse der Verhandlungen).

Mit der SE-Richtlinie werden in erster Linie Rechte auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung gewährt. In der Regel wird ein *Vertretungsorgan*, der SE-Betriebsrat (SE-BR), gegründet, also ein Gremium für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der SE auf europäischer Ebene². Es tritt mindestens ein Mal im Jahr zusammen, um die

² Alternativ bietet die SE-Richtlinie die Möglichkeit, anstelle eines SE-Betriebsratsgremiums entsprechende Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung einzurichten (diese Option ist aus Arbeitnehmersicht gewöhnlich nicht zu empfehlen).

Belange des Unternehmens und Fragen der Beschäftigung zu erörtern. Die Rechte des SE-Betriebsrats ähneln im Wesentlichen denen des Europäischen Betriebsrats. Der genaue Wortlaut der SE-Richtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung lautet wie folgt:

Abbildung 11

SE- und EBR-Verhandlungen – die wesentlichen Unterschiede		
EBR-Richtlinie		SE-Richtlinie
„gemeinschaftsweit operierende Unternehmen“ > 1000 Arbeitnehmer in einem MS und > 150 in mind. 2 MS	Betroffene Unternehmen	„gemeinschaftsweit operierende Unternehmen“, die eine SE gründen wollen
(üblicherweise) Arbeitnehmer	Initiator	Unternehmen
Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und einem Besonderen Verhandlungsgremium: Vereinbarung oder Auffangregelung	Verhandlungsverfahren	Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und einem Besonderen Verhandlungsgremium: Vereinbarung oder Auffangregelung
max. 3 Jahre	Verhandlungsdauer	6 Monate / max. 1 Jahr
Europäischer Betriebsrat: Rechte auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung	Rechte	SE-Betriebsrat: Rechte auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung + Recht auf Unternehmensmitbestimmung (sofern anwendbar)

Unterrichtung: „Die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter durch das zuständige Organ der SE [...], wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der SE ermöglichen müssen.“ (SE-Richtlinie, Art. 2(i))

Anhörung: „Die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder den Arbeitnehmervertretern und dem zuständigen Organ der SE, wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen müssen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der SE berücksichtigt werden kann.“ (SE-Richtlinie, Art. 2(j))

Darüber hinaus wurden mit der SE-Richtlinie zum ersten Mal Mitbestimmungsrechte (auf der Ebene des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans) für den europäischen Kontext definiert. Diese nehmen bei den Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretern und den Leitungen der an der SE-Gründung beteiligten Unternehmen eine Schlüsselrolle ein. Die Unternehmen sind lediglich dann verpflichtet, die Mitbestimmung im Unternehmen einzuführen, wenn die Arbeitnehmer bereits vor der Gründung der SE ein Mitbestimmungsrecht hatten (sog. „Vorher-Nachher-Prinzip“). Das Unternehmen kann dieses Recht jedoch auch freiwillig gewähren, wenn es zuvor keine Mitbestimmung gab.

Mitbestimmung: „Die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten einer Gesellschaft durch

- die Wahrnehmung des Rechts, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu wählen oder zu bestellen, oder
- die Wahrnehmung des Rechts, die Bestellung eines Teils der oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu empfehlen und/oder abzulehnen“

(SE-Richtlinie, Art. 2(k))

Das Besondere Verhandlungsgremium (BVG)

Wurde von der Unternehmensleitung der Plan zur Gründung einer SE offengelegt, ist sie verpflichtet, den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern in allen betroffenen Unternehmen umgehend ausführliche Informationen bereit zu stellen. Gleichzeitig ergeht durch sie die Aufforderung an die Arbeitnehmer, ein sogenanntes *Besonders Verhandlungsgremium* (BVG) einzurichten. Das BVG setzt sich zusammen aus Vertretern der Arbeitnehmer und Gewerkschaften, die in jedem betroffenen Mitgliedstaat auszuwählen sind. Das BVG vertritt die Arbeitnehmer in den Verhandlungen mit den beteiligten Unternehmen, die den Abschluss einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der künftigen SE zum Ziel haben.

Das BVG ist das einzige Gremium, das für die Arbeitnehmer Verhandlungen führen darf. Ein bereits bestehender EBR kann nicht an die Stelle des BVG treten. Das BVG ist nicht zu verwechseln mit dem später zu bildenden Gremium zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung, dem SE-Betriebsrat. Besteht im Unternehmen bereits ein Europäischer Betriebsrat, wird dieser zu einem späteren Zeitpunkt von dem SE-Betriebsrat abgelöst (es sei denn, in der SE-Vereinbarung wird etwas anderes bestimmt). Der EBR kann jedoch für die Verhandlungen eine wichtige Ressource sein (siehe Kapitel „Tipps und Tricks“).

Zusammensetzung des BVG und Auswahl der Mitglieder

Gemäß Art. 3(2) der SE-Richtlinie erfolgt die Sitzverteilung entsprechend dem Verhältnis der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der

betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe³. Für jeden Anteil von 10 Prozent (oder Bruchteil hiervon) an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der künftigen SE/SE-Gruppe, kann ein Land ein Mitglied in das BVG entsenden (selbst wenn in diesem Land nur ein Arbeitnehmer beschäftigt ist). Somit ist jedes betroffene Land durch mindestens einen Vertreter im BVG repräsentiert (siehe Beispielsrechnung auf S. 55).

Im Falle der Gründung einer SE durch Verschmelzung sieht die SE-Richtlinie zusätzliche Sitze vor. Damit soll sichergestellt werden, dass jedes Unternehmen, das im Zuge der Verschmelzung aufgelöst wird, durch mindestens einen Vertreter repräsentiert wird. Die Anzahl der zusätzlichen Sitze darf jedoch nicht mehr als 20 Prozent über der ursprünglichen Zahl liegen.

Die Mitgliedstaaten mussten Bestimmungen festlegen, nach denen die BVG-Mitglieder zu wählen oder zu bestellen sind. Darüber hinaus konnten die Mitgliedstaaten in ihren nationalen Umsetzungsgesetzen bestimmen, ob Vertreter von Gewerkschaften BVG-Mitglieder sein können, auch wenn sie dem Unternehmen nicht angehören (SE-Richtlinie, Art. 3(2.b)). Aufgrund dieser Umsetzung in nationales Recht sind die Bestimmungen von Land zu Land unterschiedlich. Weitere Einzelheiten zu den Verfahren für die Auswahl der BVG-Mitglieder in den verschiedenen Mitgliedstaaten enthält die Übersicht auf S. 58–59.

Kosten des BVG und Hinzuziehung externer Sachverständiger

Die Kosten des BVG sind grundsätzlich von den beteiligten Unternehmen zu tragen. Das BVG kann Sachverständige seiner Wahl zur Unterstützung seiner Arbeiten hinzuziehen. In diesem Zusammenhang spricht die Richtlinie explizit von Vertretern der europäischen Gewerkschaftsorganisationen. In den meisten Mitgliedstaaten wurde die Verpflichtung zur Kostenübernahme durch die Unternehmen auf einen externen Sachverständigen beschränkt.

Dauer der Verhandlungen

Die Dauer der Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und dem BVG beträgt bis zu sechs Monate (ab dem Zeitpunkt der Konstituierung des BVGs) und kann auf Wunsch beider Verhandlungsparteien um maximal weitere sechs Monate verlängert werden (SE-Richtlinie, Art. 5). Zum Vergleich: Die EBR-Richtlinie sieht einen Zeitrahmen von bis zu drei Jahren vor.

3 Als „Beteiligte Unternehmen“ werden die Unternehmen bezeichnet, die unmittelbar an der Gründung einer SE beteiligt sind;
als „Tochtergesellschaft“ einer Gesellschaft ein Unternehmen, auf das diese Gesellschaft einen beherrschenden Einfluss im Sinne des Artikels 3 Absätze 2 bis 7 der Richtlinie 94/45/EG hat;
als „betroffene Tochtergesellschaft oder betroffener Betrieb“ eine Tochtergesellschaft oder ein Betrieb einer beteiligten Gesellschaft, die/der bei der Gründung der SE zu einer Tochtergesellschaft oder einem Betrieb der SE werden soll;
(SE-Richtlinie, Art. 2)

Möglicher Ausgang der Verhandlungen

Drei Verhandlungsergebnisse sind möglich:

1. Das BVG beschließt, nicht zu verhandeln oder die Verhandlungen abubrechen

Das BVG kann mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit beschließen, laufende Verhandlungen mit der Unternehmensleitung abubrechen. Es kann auch im Vorfeld entscheiden, Verhandlungen erst gar nicht aufzunehmen. In diesem Fall stehen den Arbeitnehmern lediglich die Unterrichts- und Anhörungsrechte gemäß der nationalen Gesetzgebung zu. Für die SE gilt sodann die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat (SE-Richtlinie, Art. 13(1)) und es kann daher ein EBR errichtet werden, sofern die Erfordernisse der EBR-Richtlinie erfüllt sind.

Auch für diese Art von Beschlussfassungen muss sich das BVG zunächst konstituiert haben. Ein bereits bestehender Europäischer Betriebsrat kann diese Beschlüsse nicht fassen.

Das BVG ist zur Aufnahme von Verhandlungen verpflichtet und nicht zum Abbruch derselben berechtigt, wenn es in einem Unternehmen mit Mitbestimmungsrechten konstituiert wurde, das sich in eine SE umwandeln will (SE-Richtlinie, Art. 3(6)).

Option 1 ist allgemein nicht zu empfehlen. Das BVG sollte grundsätzlich Verhandlungen aufnehmen und diese nicht von vorneherein abbrechen (Einzelheiten hierzu in dem Abschnitt „Aufnahme und kein Abbruch der Verhandlungen“ auf S. 42).

2. Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und dem BVG

Das „übliche“ Verhandlungsergebnis ist der Abschluss einer Vereinbarung zwischen den Parteien über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der künftigen SE. Diese Beteiligungsrechte umfassen grenzüberschreitende Unterrichts-, Anhörungs- und (sofern vereinbart) Mitbestimmungsrechte. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Vereinbarung haben die Parteien einen großen Verhandlungsspielraum (SE-Richtlinie, Art. 4).

Empfehlungen für mögliche Inhalte einer solchen Vereinbarung finden Sie auf den S. 47–54 und 69–72. Die Arbeitnehmervertreter im BVG sollten ihre Rechte aus der Auffangregelung genau kennen, denn diese können bei den Verhandlungen über eine Vereinbarung als Richtschnur für einen Mindeststandard dienen (siehe S. 64–68).

3. Anwendung der Auffangregelung

Die SE-Richtlinie enthält im Anhang eine sogenannte Auffangregelung, die gesetzliche Mindestbestimmungen für die grenzüberschreitenden Unterrichts- und Anhörungsrechte (Teil 1 und 2) und die Unternehmensmitbestimmung in der SE (Teil 3) enthält.

Die Auffangregelung kommt in zwei Fällen zur Anwendung (SE-Richtlinie, Art. 7(1)):

- a) wenn beide Parteien dies beschließen oder
- b) wenn die Parteien in der vorgegebenen Zeit zu keiner Einigung gelangen.

Die Auffangregelung zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung (Teil 1 und 2) ist in allen Unternehmen anzuwenden, allerdings gelten für die Auffangregelung zur Unternehmensmitbestimmung spezielle Vorschriften (Teil 3). Dieser letzte Teil der Auffangregelung unterliegt dem sogenannten Vorher-Nachher-Prinzip. Vereinfacht dargestellt, gelten die in Teil 3 enthaltenen Bestimmungen, wenn in einer der beteiligten Gesellschaften bereits zuvor eine Mitbestimmung durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan eines der beteiligten Unternehmen bestand. Hierdurch werden Mitbestimmungsrechte,

Abbildung 12



Einen detaillierten Ablaufplan des Verhandlungsverfahrens finden Sie auf S. 57.

die bereits vorher auf nationaler Ebene bestanden, grundsätzlich geschützt. Im umgekehrten Fall bedeutet dies, dass die Bestimmungen des Teil 3 nicht anzuwenden sind, wenn in keinem der beteiligten Unternehmen vor der Umwandlung Mitbestimmungsrechte bestanden.

Je nach Gründungsart (Verschmelzung, Holding, Tochter oder Umwandlung) gibt es weitere spezifische Anforderungen. Einzelheiten zu dem „Vorher-Nachher-Prinzip“ finden Sie auf den S. 67–68.

Die Auffangregelung (grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung erweitert um möglicherweise anzuwendende Mitbestimmungsrechte) ist eine Mindestregelung, deren Anwendung ein BVG immer einfordern kann. Das Unternehmen kann die Anwendung der Auffangregelung (Fallbeispiel b) genau genommen nur dadurch verhindern, indem sie von dem Vorhaben der SE-Gründung absieht.

Anzuwenden ist in einem jeden Fall die spezifische Auffangregelung des Landes, in dem die SE ihren registrierten Sitz haben wird. Daher kann die Auffangregelung von Land zu Land unterschiedlich sein.

Nationale Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung

Auf nationaler Ebene bestehende Rechte auf Unterrichtung und Anhörung (sowie betriebliche Mitbestimmung) werden von der SE-Richtlinie grundsätzlich nicht berührt. Somit hat die Gründung einer SE keinen Eingriff in die Rechte eines bestehenden örtlichen Betriebsrats oder einer Gewerkschaftsvertretung zur Folge (Ausnahme siehe nachstehend beschriebenen Sonderfall). Auch ersetzt der SE-Betriebsrat keine der bestehenden nationalen Arbeitnehmervertretungen. Mit seiner Gründung wird vielmehr eine weitere, europäische Ebene für Unterrichtungs- und Anhörungsrechte geschaffen.

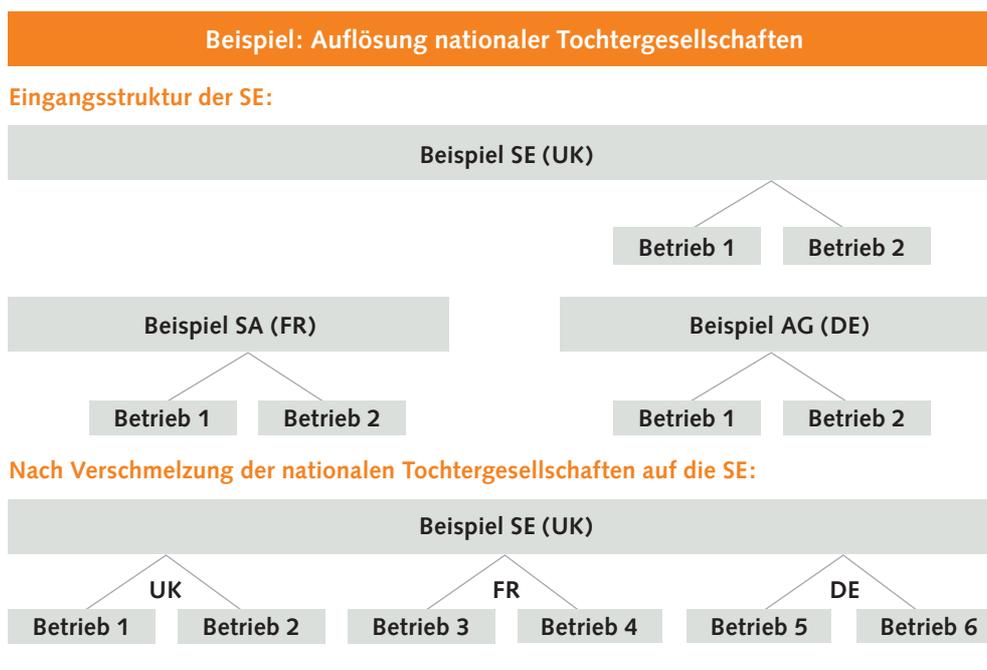
Hinsichtlich der Rechte auf (Unternehmens-)Mitbestimmung ist die Ausgangssituation komplexer. Erfolgt beispielsweise die Gründung der SE in der Form einer neu gegründeten Holding, die als Dach über den bestehenden nationalen Tochtergesellschaften fungiert, bleiben die Mitbestimmungsrechte in den nationalen Tochtergesellschaften weiter bestehen. Bei der Umwandlung eines Unternehmens in eine SE werden bereits bestehende nationale Mitbestimmungsrechte durch die Unternehmensmitbestimmung in der gegründeten SE abgelöst. Für nationale Tochterunternehmen einer SE gelten jedoch weiterhin die nationalen Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Landes. So können z. B. das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer SE-Gruppe mitbestimmt sein und gleichermaßen auch die Aufsichts- oder Verwaltungsorgane ihrer nationalen Tochtergesellschaften (die weiterhin einzelstaatlichem Recht unterliegen).

Sonderfall: Auflösung nationaler Gesellschaften

Eine SE braucht nicht in jedem Land, in dem sie operativ tätig ist, rechtlich eigenständige Gesellschaften zu unterhalten. Sie kann ihre Tätigkeit auch über Betriebe/Niederlassungen abwickeln, anstatt nationale Gesellschaften auf die Muttergesellschaft (SE) zu verschmelzen. Eine solche Verschmelzung kann zwar im Zuge der Gründung der SE erfolgen (Verschmelzungs-SE), allerdings auch zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die SE bereits tätig ist. Gibt es keine eigenständigen Gesellschaften, kann sich dies durchaus auf nationale Rechte auswirken: Wenn beispielsweise eine nationale Tochtergesellschaft als eigenständige juristische Person erlischt, entfällt damit gleichermaßen die Mitbestimmung in ihrem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan. Eine Mitbestimmung gibt es dann nur noch in der Muttergesellschaft, der SE. In einem solchen Fall können auch andere nationale Rechte von Gewerkschaften und/oder Betriebsräten betroffen sein, sofern sie daran gebunden sind, dass eine nationale Gesellschaft existiert.

Zum Schutz der auf nationaler Ebene bestehenden Unterrichts- und Anhörungsrechte konnten die Mitgliedstaaten in ihren Umsetzungsgesetzen jedoch bestimmen, dass die nationalen Strukturen der Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer in Gesellschaften, die als eigenständige juristische Personen erlöschen, nach der Eintragung der SE weiterbestehen sollen (SE-Richtlinie, Art. 13(4)).

Abbildung 13



Strukturelle Veränderungen als Auslöser neuer Verhandlungen

In der SE-Richtlinie wurde ein Verfahren für die Verhandlung über die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer vor der Eintragung der SE festgelegt. Es wird darin jedoch unter bestimmten Umständen auch ein Recht auf Neuverhandlungen eingeräumt, nachdem die SE gegründet wurde, z. B. wenn das Unternehmen zu einem späteren Zeitpunkt erhebliche strukturelle Veränderungen erfährt. Dieser Fall könnte beispielsweise eintreten, wenn die SE zu einem späteren Zeitpunkt ein anderes Unternehmen erwirbt, dessen Belegschaft nicht in die Verhandlungen über die Beteiligungsvereinbarung einbezogen war.

Die SE-Richtlinie ist leider in Bezug auf diese Frage nicht sehr eindeutig. Sie schreibt lediglich vor, dass in der Vereinbarung ihre Laufzeit anzugeben ist, desweiteren die Fälle, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, sowie das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren“ (SE-Richtlinie, Art. 4(2)(h)). Von der Mehrheit der Mitgliedstaaten wurde eine ähnliche Klausel in das jeweilige nationale Umsetzungsgesetz aufgenommen; einige Mitgliedstaaten haben explizitere Regelungen formuliert (zum Vergleich siehe unter <http://comparese.worker-participation.eu>). Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass die Vereinbarung eine eindeutige Regelung für das Verfahren bei Neuverhandlungen enthält und dass strukturelle Änderungen darin genau definiert sind.

Beschließt das BVG, nicht zu verhandeln oder die Verhandlungen abubrechen, kann es frühestens zwei Jahre nach diesem Beschluss wieder einberufen werden (es sei denn, beide Parteien wollen die Verhandlungen zu einem früheren Zeitpunkt wieder aufnehmen). Dies muss von mindestens 10 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertreter der SE beantragt werden. Allerdings gibt es in diesem Fall eine Abweichung von erheblicher Bedeutung: Gelangen BVG und Unternehmensleitung nicht zu einer Einigung, findet die Auffangregelung keine Anwendung (SE-Richtlinie, Art. 3(6, letzter Satz).

Sonderfall: Das Recht auf Verhandlungen in SEs, die zunächst keine Mitarbeiter beschäftigt haben

Ein Blick in die Praxis vieler nationaler Handelsregister zeigt, dass zahlreiche SEs ohne Mitarbeiter eingetragen wurden. In einigen Ländern haben sich Unternehmen in der Tat auf die Gründung sogenannter Vorratsgesellschaften spezialisiert. Diese Gesellschaften sind weder operativ tätig, noch beschäftigen sie zum Zeitpunkt ihrer Gründung Mitarbeiter. Diese „vorgefertigten“ SEs werden zu einem späteren Zeitpunkt an einen neuen Eigentümer veräußert, der das Unternehmen sodann „aktiviert“, in dem er Mitarbeiter in die SE transferiert.

In diesen SEs konnten naturgemäß vor ihrer Eintragung keine Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer geführt werden. Daher stellt sich die wesentliche Frage, was geschieht, wenn eine SE, die zunächst keine Belegschaft hatte, irgendwann Mitarbeiter beschäftigt? Da die SE-Gesetzgebung hierzu keine eindeutigen Bestimmungen enthält, erging durch ein deutsches Gericht ein Urteil, wonach eine ursprünglich mitarbeiterlose SE Verhandlungen aufnehmen muss, sobald sie Mitarbeiter beschäftigt (OLG Düsseldorf, 30.3.2009, I-3 Wx 248/08 Fundstelle).

Auch wenn die Gründung von SEs ohne Belegschaft also gängige Praxis ist, entbindet dies die SEs jedoch nicht von der Verpflichtung, Verhandlungen zu führen, sobald sie Mitarbeiter beschäftigt.



VERHANDLUNGEN ÜBER EINE SE-VEREINBARUNG: TIPPS UND TRICKS

Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen über eine SE-Vereinbarung

In diesem Kapitel werden einige wichtige Aspekte aufgezeigt, die bei der Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen berücksichtigt werden sollten. Die in diesem Abschnitt dargelegten Empfehlungen beruhen im Wesentlichen auf den Erfahrungen aus der „SE-Praxis“ der letzten Jahre und deren Auswertung. Weitere Anregungen bieten die in diesem Kapitel veröffentlichten Zitate von Personen, die aus eigener Erfahrung sprechen.

Verhandlungsvorbereitung so früh wie möglich

Bevor die Unternehmensleitung offiziell die Gründung einer SE ankündigt, haben sich die Arbeitnehmervertreter und/oder deren Gewerkschaften und/oder ein möglicherweise bereits bestehender EBR wahrscheinlich bereits intern mit der Angelegenheit befasst. Zu diesem Zeitpunkt ist nicht immer klar, wer auf der Arbeitnehmerseite die Zügel in die Hand nimmt, da die Initiative zur Aufnahme der Verhandlungen von der Unternehmensseite ausgehen muss. Wir empfehlen, so weit wie möglich die europäischen Gewerkschaftsstrukturen und die informellen Verbindungen zwischen bestehenden Arbeitnehmervvertretungen zu nutzen, um erste Zusammenkünfte zu organisieren und Kontakte zu knüpfen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass informelle Lenkungsgruppen von unschätzbarem Wert sind, und sie sollten in jedem Fall so schnell wie möglich mit ihren eigenen Vorbereitungen für die Anwendung der SE-Gesetzgebung beginnen. Es ist nicht sinnvoll zu warten, bis das Unternehmen den Gründungsplan für die SE veröffentlicht hat und somit gesetzlich dazu verpflichtet ist, seinen Beschäftigten die erforderlichen Informationen zu liefern. Tauschen Sie sich hierüber mit den Kollegen in allen beteiligten Ländern aus, damit jeder mit den Vorbereitungen beginnen kann.

Einholung von Expertenrat

Für die meisten Arbeitnehmervertreter in Unternehmen ist die Gründung einer SE etwas völlig Neues. Die mit der SE-Gesetzgebung vorgegebenen Verfahren sind recht komplex und fachspezifisch. Die Arbeitgeberseite wird in der Regel von entsprechend spezialisierten Fachkanzleien unterstützt, die bereits Erfahrung in der Gründung von SEs und der Aushandlung von SE-Vereinbarungen haben. Die Arbeitnehmer sollten daher bereits früh intern und extern Expertenrat (z. B. zu rechtlichen und strategischen Fragen) einholen, um diesen Wissensvorteil der Arbeitgeberseite auszugleichen.

Die Gewerkschaften können bei den Verhandlungen eine wichtige unterstützende Funktion übernehmen. Zahlreiche nationale und europäische Gewerkschaftsorganisationen haben über die Jahre weitreichende Erfahrungen mit SE-Verhandlungen gesammelt. Berücksichtigen Sie hierbei auch, dass der europäische Gesetzgeber die Rolle der anerkannten Gewerkschaftsorganisationen bei der Aus- oder Neuverhandlung von Vereinbarungen und bei der Unterstützung von Arbeitnehmervertretern, die den Wunsch nach einer solchen Hilfestellung äußern, ausdrücklich genannt hat (s. Randnummer 27 der EBR-Richtlinie). Sie können den Arbeitnehmervertretern vor Ort unmittelbar Unterstützung leisten und/oder qualifizierte Fachleute benennen (s. Liste der europäischen Gewerkschaftsverbände auf S. 112–113). Es empfiehlt sich daher, die nationalen und europäischen Gewerkschaften frühzeitig zu informieren, damit diese den Gründungsprozess verfolgen und bewährte Praktiken fördern können.

Sicherlich sind auch ein Blick in bereits bestehende SE-Vereinbarungen und die Kontaktaufnahme zu den beteiligten Verhandlungspartnern durchaus hilfreich, um einen tieferen Einblick in die Möglichkeiten bei den Verhandlungen und der zu schließenden Vereinbarung zu gewinnen.*

Die Unternehmen sind verpflichtet, die Kosten für mindestens einen (permanenten) Sachverständigen im BVG zu übernehmen. Im SE-Umsetzungsgesetz des Sitzlandes der künftigen SE ist festgelegt, ob es grundsätzlich möglich ist, weitere Sachverständige zu finanzieren. Über die Auswahl der Sachverständigen entscheidet allein das BVG. Es kann von Vorteil sein, einen Experten aus dem Land zu wählen, in dem die SE ihre Hauptverwaltung haben wird, da im Wesentlichen die SE-Gesetze dieses Landes angewendet werden. Auf Wunsch des BVGs, können Sachverständige beratend an den Verhandlungen teilnehmen. Vertreter nationaler und europäischer Gewerkschaften können sogar vollwertige BVG-Mitglieder (mit Stimmrechten) sein, sofern das nationale Gesetz zur Umsetzung der SE-Richtlinie dies vorsieht.

Einholung der erforderlichen Informationen

Die Unternehmensleitung ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmern unaufgefordert die erforderlichen Informationen zukommen zu lassen. Diese Informationen sollten insbesondere folgende Angaben beinhalten:

- Namen und Struktur der beteiligten Gesellschaften, betroffenen Tochtergesellschaften und/oder betroffenen Betriebe und deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten.
- Zahl der Beschäftigten in den verschiedenen Gesellschaften, betroffenen Tochtergesellschaften und/oder betroffenen Betrieben und Gesamtzahl der Beschäftigten in jedem Land.

* Vgl. Rose, Köstler, Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft

- Vorhandene Arbeitnehmervertretungsstrukturen (z. B. Betriebsräte, gewerkschaftliche Vertretungen), möglichst mit Angabe der Namen und Kontaktdaten der Arbeitnehmervertreter sowie der Anzahl der von diesen Gremien vertretenen Arbeitnehmer.
- Benennung der Unternehmen, in denen Mitbestimmungsvereinbarungen bestehen, Namen und Kontaktdaten der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichts- oder Verwaltungsorganen und Angabe der Anzahl der Beschäftigten, für die jede einzelne Vereinbarung gilt, sowie des prozentualen Anteils der Arbeitnehmer, für die sie gelten, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer.

Die Unternehmensleitung ist dazu verpflichtet, diese Auskünfte nach Offenlegung des Gründungsplans für die SE unaufgefordert und unverzüglich zu erteilen. Diese Informationen sind an die Arbeitnehmervertretungen der beteiligten Gesellschaften, ihre betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe zu übermitteln bzw. unmittelbar an die Arbeitnehmer, wenn keine Arbeitnehmervertretungen bestehen. In den nationalen Umsetzungsgesetzen sind möglicherweise weitere Einzelheiten vorgesehen.

Darüber hinaus sollte die Arbeitnehmerseite versuchen, mehr über die konkreten Ziele, die das Unternehmen mit der Gründung der SE verfolgt, herauszufinden (siehe S. 21–22). Diese Zielsetzungen können durchaus von denen abweichen, die das Unternehmen in den offiziellen Bekanntgaben nennt. Zuweilen wird man dabei feststellen, dass den Aktionären andere Gründe genannt werden als den Beschäftigten. Daher ist es für die Arbeitnehmerseite wichtig, gleich zu Beginn des Verhandlungsverfahrens herauszufinden, welche wesentlichen Gründe die Unternehmensleitung zur Gründung einer SE bewogen haben. Die Motivation des Unternehmens kann auch erheblichen Einfluss darauf haben, in welchem Rahmen und in welcher Stimmung die Verhandlungen ablaufen.

„Die Ausgangslage eines Unternehmens zum Zeitpunkt der Gründung einer SE kann eine wertvolle Informationsquelle sein. Es werden umfangreiche Angaben über Interessenvertretungen in anderen Ländern zugänglich gemacht, da das Unternehmen zu ihrer Offenlegung verpflichtet ist, so z. B. ob es an einem bestimmten Standort eine Interessenvertretung gibt oder nicht. Dies kann sich als äußerst hilfreich erweisen, um Kontakte zu Kollegen aus anderen Ländern zu knüpfen, sich mit ihnen auszutauschen und mit ihnen gemeinsam Netzwerke und eine Vertrauensgrundlage aufzubauen.“

Überprüfung von Informationen und Angaben zur Arbeitnehmerbeteiligung

Es empfiehlt sich für die Arbeitnehmerseite, die Angaben des Unternehmens zu den Mitarbeiterzahlen zu überprüfen, sofern möglich, und selbst eine Berechnung der Zusammensetzung des BVGs vorzunehmen. In der Folge sollte auch kontrolliert werden, ob sich die maßgeblichen Zahlen erheblich ändern (z. B. aufgrund von Verschmelzungen betroffener Unternehmen). Es ist auch ratsam, die Auskünfte zu bestehenden (und etwaigen zukünftigen) Mitbestimmungsrechten zu überprüfen.

Besonders wichtig sind diese Zahlen für die Berechnung

- der geographischen Verteilung der BVG-Sitze,
- der Abstimmungsmehrheiten im BVG,
- der Schwellenwerte für die Mitbestimmung.

Für die Zusammensetzung des BVGs ist nicht nur die Zahl der Beschäftigten in den unmittelbar an der SE-Gründung beteiligten Gesellschaften maßgeblich. Die Arbeitnehmer der betroffenen Tochtergesellschaften oder Betriebe (die bei der Gründung der SE zu Tochtergesellschaften oder Betrieben der SE werden sollen, jedoch ihre nationale Rechtsform behalten) sind ebenfalls zu berücksichtigen. Die SE-Gesetzgebung enthält keine genaue Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“; dieser wird in den nationalen Umsetzungsgesetzen definiert (z. B. Teilzeitarbeitnehmer).

Aufbau grenzüberschreitender Kontakte zu Kollegen

Es empfiehlt sich, zu einem möglichst frühen Zeitpunkt Kontakte zu Arbeitnehmervertretern und deren Gewerkschaften in den Ländern herzustellen, die an den Verhandlungen beteiligt sein werden. Bereits bestehende Strukturen wie beispielsweise ein Europäischer Betriebsrat können eine wertvolle Ressource bei der Vorbereitung der Verhandlungen sein. Aus diesem Grund sollte ein bestehender Eurobetriebsrat erst dann aufgelöst werden, wenn sich der SE-Betriebsrat konstituiert hat. Auch branchenspezifische europäische Gewerkschaftsverbände können beim Aufbau grenzüberschreitender Kontakte zwischen Arbeitnehmervertretern koordinierend unterstützen (siehe Liste auf S. 112–113).

Kenntnis der wichtigsten Regelungen der nationalen Umsetzungsgesetze

Die Mitgliedstaaten hatten bei der Umsetzung der SE-Richtlinie in vielen Punkten einen Ermessens- und Gestaltungsspielraum. Jedes Land musste bis zum 8. Oktober 2004 spezielle Umsetzungsgesetze verabschieden, in denen diese offenen Punkte zu regeln waren (allerdings wurde die Richtlinie von einigen Ländern erst mit erheblicher Verspätung in nationales Recht umgesetzt). Für die Gründung einer SE bedeutet dies, dass zwar in einigen Bereichen das SE-Recht des Landes maßgeblich ist, in dem die künftige SE ihren Sitz hat (z. B. die Regelung zur Finanzierung des BVGs). Einige andere Bereiche sind jedoch in den verschiedenen nationalen SE-Gesetzen aller beteiligten Länder geregelt (z. B. die Auswahlverfahren für die Ländervertreter im BVG).

Beispiele für Bereiche, die in dem Umsetzungsgesetz des Sitzstaats der SE geregelt sind:

- Finanzierungsregeln für das BVG: Welche Kosten müssen vom Unternehmen übernommen werden? Muss das Unternehmen die Kosten für lediglich einen Experten tragen?
- Geheimhaltungs-/Vertraulichkeitsregeln.
- Missbrauch und strukturelle Änderungen nach der Gründung der SE.
- Auffangregelung: Budget des SE-Betriebsrats.

Beispiele für Bereiche, die in den Umsetzungsgesetzen der beteiligten Länder geregelt sind:

- Auswahl der Ländervertreter im BVG (und Regelung der Frage, ob jeder der Ländervertreter die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern im BVG vertritt).
- Möglichkeit, Vertreter nationaler bzw. europäischer Gewerkschaften als BVG-Mitglieder zu benennen, auch wenn diese nicht im Unternehmen angestellt sind.
- Schutz der Arbeitnehmervertreter der verschiedenen Länder im BVG.
- Auffangregelung: Verfahren zur Bestellung der Arbeitnehmervertreter aus den verschiedenen Ländern in den SE-BR.
- Auffangregelung: Vorschriften zur Verteilung der Sitze im Aufsichtsrat/Verwaltungsrat unter den Ländervertretern.

Die Umsetzungsgesetze der Länder können über die Website der EU-Kommission abgerufen werden. Für die meisten Sprachen wird dort eine (nicht amtliche Übersetzung) ins Englische angeboten: <http://bit.ly/eu9Bdz>

Auf der Website des ETUI wird eine Vergleichsfunktion angeboten, mit der man individuelle Vergleiche zu zentralen Fragen der SE-Umsetzungsgesetze vornehmen kann: <http://compareSE.worker-participation.eu>

Wahrung der Rechte der nationalen Gewerkschaften und Vertretungsorgane

Die Rechte der nationalen Gewerkschaften sollten während des gesamten Verfahrens gewahrt bleiben. Dies gilt insbesondere für das Recht, Gewerkschaftsvertreter in das BVG und in das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE zu entsenden. Ob solche Rechte bestehen, bestimmt das jeweilige nationale Umsetzungsgesetz. Es ist in jedem Fall ratsam, die in dem Unternehmen vertretene/n Gewerkschaft/en über den Beginn der geplanten SE-Gründung und des Verhandlungsverfahrens zu informieren.

Gleiches gilt für das Verhältnis zu den bestehenden nationalen Vertretungsorganen und der Wahrung ihrer Rechte. Erfahrungen in SE- und EBR-Verhandlungen haben gezeigt, dass sich durch regelmäßigen Austausch und Berichterstattungen gegenseitiges Vertrauen aufbauen lässt. Ein solches Vertrauensverhältnis kann bei etwaigen Missverständnissen oder schwierigen Fragen von unschätzbarem Wert sein.

Auswahl der BVG-Mitglieder in den beteiligten Ländern

Die Anzahl der Vertreter eines Landes richtet sich nach dem prozentualen Anteil der Arbeitnehmer aus diesem Land an der Gesamtarbeitnehmerzahl der künftigen SE (siehe S. 27–28). Jedes Land darf mindestens ein BVG-Mitglied stellen (ein Berechnungsbeispiel finden Sie auf S. 55). Die Ländervertreter werden in unterschiedlichen Verfahren bestimmt, die in den SE-Umsetzungsgesetzen eines jeden Landes festgeschrieben sind. Es ist daher wichtig, die entsprechenden Regelungen aller Länder zu kennen, die von der SE-Gründung betroffen sind (siehe S. 58–59). Dies ist auch deshalb notwendig, um später nachprüfen zu können, ob die

aus den beteiligten Ländern entsandten BVG-Mitglieder tatsächlich legitimiert sind, die Arbeitnehmer ihres Landes zu vertreten und beispielsweise nicht einfach von der lokalen Geschäftsleitung zu den Sitzungen entsandt wurden.

Die Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften eines jeden Landes sollten die erforderlichen Schritte unternehmen, um die Wahl/Bestellung der in das BVG zu entsendenden Arbeitnehmervertreter ihres Landes zu organisieren. Für den Fall, dass es auf lokaler Ebene keine Arbeitnehmervertreter gibt, könnte dies von nationalen oder auch von europäischen Gewerkschaften übernommen werden. Besteht in dem Unternehmen bereits ein EBR, kann dieser eine koordinierende und überwachende Funktion übernehmen. Es ist in jedem Fall ratsam, sich im Hinblick auf die erforderlichen Schritte nicht ausschließlich auf die Unternehmensleitung zu verlassen. Einige Mitgliedstaaten setzen eine Frist für die Wahl oder Bestellung der Ländervertreter (z. B. 10 Wochen in Deutschland). Jedoch kann die Arbeitnehmerseite Verhandlungen keinesfalls verhindern, indem sie kein BVG einrichtet oder die Gründung hinauszögert.

„Falls Ihr BVG relativ groß ist, könnte es hilfreich sein, ein kleineres Verhandlungsteam zu bilden, das von dem BVG das Mandat erhält, direkt mit der Unternehmensleitung zu verhandeln. Dabei ist es jedoch sehr wichtig, dass sich Verhandlungsteam und BVG regelmäßig über den jeweiligen Stand und die Zwischenergebnisse der Verhandlungen austauschen. Die endgültige Vereinbarung muss selbstverständlich von dem gesamten BVG beschlossen werden.“

Qualifizierung künftiger BVG-Mitglieder

Die Qualifizierung künftiger BVG-Mitglieder trägt zu einem reibungsvollen Ablauf der Verhandlungen bei und sollte daher von den Unternehmen im eigenen Interesse finanziert werden. Die Unternehmen sollten zumindest den Zugang zu geeignetem Informationsmaterial ermöglichen. Die BVG-Mitglieder könnten ggf. auch im Rahmen spezifischer Schulungen auf die Erfüllung ihrer Aufgaben vorbereitet werden. In einer Qualifizierungsmaßnahme sollten folgende Themen behandelt werden:

- Die Auswirkung der SE-Gründung auf die Arbeitnehmerschaft
- Verhandlungsverfahren und Beteiligungsrechte nach der SE-Gesetzgebung (einschließlich nationaler Umsetzungsvorschriften)
- Formen der Arbeitnehmervertretung in den betroffenen Ländern
- Verhandlungskompetenzen
- Vermittlung von Grundkenntnissen für die Zusammenarbeit im interkulturellen Kontext.

Es könnte sich aus praktischen Gründen (An- und Abreise, Zeitaufwand, etc.) empfehlen, eine solche Qualifizierungsmaßnahme für alle BVG-Mitglieder unmittelbar vor der ersten BVG-Sitzung vorzusehen.

Organisation vorbereitender Zusammenkünfte: Vertrauensbildung und Strategieerarbeitung im BVG

Im Hinblick auf ein zufriedenstellendes Verhandlungsergebnis ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Arbeitnehmervertreter mit einer Stimme sprechen. Dies ist allerdings nicht selbstverständlich und bedarf möglicherweise eines gut vorbereiteten internen Austauschs. Wenn erst während der Verhandlung mit dem Arbeitgeber die Diskussion über einen gemeinsamen Ausgangspunkt und gemeinsame Forderungen einsetzt, kann das zu ernsthaften Problemen führen.

Daher sollten sich die BVG-Mitglieder bereits im Vorfeld treffen, um ein gemeinsames Verständnis der Tragweite der SE-Gründung herbeizuführen und intern über gemeinsame Verhandlungspositionen zu diskutieren. Außerdem empfiehlt es sich, zu dieser Zusammenkunft einen Experten einzuladen, der die zentralen Punkte des Verhandlungsverfahrens vorträgt.

Idealerweise sollte der Prozess der internen Willensbildung unter den Arbeitnehmervertretern in den zentralen Punkten vor der offiziellen Aufnahme der Verhandlungen (so weit wie möglich) abgeschlossen sein, um gegenüber der Unternehmensleitung geschlossen aufzutreten und zu verhindern, dass die Länder gegeneinander ausgespielt werden.

Die Mitglieder des BVGs sollten sich darauf einigen, mit welchen gemeinsamen Forderungen (Beteiligungs- und ggf. Mitbestimmungsrechte, Verfahren und Ressourcen) sie in die Verhandlungen mit dem Management gehen wollen und eine gemeinsame Verhandlungsstrategie festlegen. Auch ist es sinnvoll, Verhandlungsspielräume vorher intern auszuloten: Welche Punkte/Rechte werden als besonders wichtig angesehen? Auf welche kommt es weniger an? Welche Mindestziele wollen alle erreichen?

Insbesondere Länder mit relativ wenigen Arbeitnehmern können leicht den Eindruck gewinnen, dass ihre Meinungen und Interessen nicht wirklich berücksichtigt werden und die wichtigen Entscheidungen woanders getroffen werden. Daher sollte sich das BVG die Zeit nehmen, um offen und ernsthaft über Anliegen, Befürchtungen und unterschiedliche Prioritäten zu sprechen. Verschiedene kulturelle Hintergründe, Sprachprobleme oder unterschiedliche Formen der Arbeitnehmervertretung können zu Missverständnissen und Problemen führen. Die Ausarbeitung gemeinsamer Forderungen mag in dem ein oder anderen Punkt schwierig sein, allerdings ist sie auch eine Investition in die künftige Zusammenarbeit im SE-Betriebsrat. Die Verhandlungsphase ist für den Aufbau gegenseitigen Vertrauens und einer funktionierenden Kommunikationsstruktur durchaus von entscheidender Bedeutung. Von zahlreichen Vertretern wurde berichtet, dass sich aus der engen Zusammenarbeit im Gremium und den intensiven Verhandlungen starke Bindungen zwischen den beteiligten Kollegen aus verschiedenen Ländern entwickelt haben.

Externe Fachleute (von den Gewerkschaften) können das Gremium unterstützen, wenn sich schwierige Situationen ergeben und zu einem Ausgleich zwischen den unterschiedlichen legitimen Ansprüchen, Forderungen und Erwartungen beitragen. Dies setzt jedoch voraus, dass das Gremium diese externe Person als „neutralen Mediator“ akzeptiert. Die Einbindung eines Vertreters/einer Vertreterin einer europäischen Gewerkschaft bietet den Vorteil, dass er/sie insbesondere die Praktiken und Gepflogenheiten der beteiligten Länder im Blick hat.

Die Kosten für dieses vorbereitende Treffen sollten von dem Unternehmen übernommen

werden, denn es hat ja selbst Interesse daran, dass die Verhandlungen reibungslos und effizient verlaufen.

„Bei der Gründung eines BVGs kennt keiner den persönlichen Hintergrund der anderen Mitglieder im Einzelnen (wahrscheinlich auch nicht im später gegründeten SE-Betriebsrat). Es kommt darauf an, dass alle BVG-Mitglieder ordnungsgemäß von ihrer Belegschaft bestellt wurden. Ob jemand einen gewerkschaftlichen Hintergrund hat oder nicht, letzten Endes zählt, dass alle gut zusammenarbeiten und das beste Ergebnis für die Belegschaft erzielen.“

Aufnahme von Verhandlungen mit der Unternehmensleitung und kein Abbruch!

Das BVG sollte stets Verhandlungen aufnehmen und die Verhandlungen keinesfalls abbrechen. Die Unternehmensleitung könnte beispielsweise versuchen, die Arbeitnehmervertreter davon zu überzeugen, dass sie von der SE-Gründung kaum betroffen sind oder dass es für beide Seiten besser wäre, den bestehenden Europäischen Betriebsrat einfach weiterzuführen. Außerdem könnten EBR-Mitglieder aus unterschiedlichen Gründen versucht sein, an dem existierenden EBR festzuhalten und keine Verhandlungen für einen neuen SE-BR zu führen.

Hiergegen ist jedoch zunächst einzuwenden, dass das BVG das einzig zuständige und autorisierte Gremium ist, das Beschlüsse über die Beteiligung von Arbeitnehmern in der SE fassen kann. Ein bestehender EBR ist nicht dazu berechtigt, die Aufgaben eines BVGs zu übernehmen. Ein BVG muss in jedem Fall konstituiert werden (auch wenn es in der Folge beschließt, nicht in Verhandlungen einzutreten).

Zweitens können in Unternehmen, in denen keine Verhandlungen geführt wurden, lediglich Beteiligungsrechte gemäß den nationalen Gesetzen und der EBR-Richtlinie ausgeübt werden. Dies hat zur Folge, dass die Arbeitnehmer keine Mitbestimmungsrechte (in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan) haben. Zudem findet die EBR-Gesetzgebung nur so lange Anwendung, wie das Unternehmen unter den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie fällt (z. B. wenn es mindestens 1.000 Mitarbeiter in mindestens zwei Mitgliedstaaten hat). Das BVG kann jederzeit die Anwendung der Auffangregelung einfordern, wobei dies das letzte Mittel sein sollte.

Schließlich kann das BVG frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss über die Nichtaufnahme oder den Abbruch von Verhandlungen erneut einberufen werden (es sei denn beide Parteien wollen bereits zu einem früheren Zeitpunkt verhandeln). Allerdings sind bei diesen „nachgeholt“ Verhandlungen die in der Auffangregelung festgeschriebenen Mindestrechte nicht mehr garantiert. Somit ist dann die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerseite deutlich schlechter.

Die Zeit effektiv nutzen und möglichem Druck widerstehen

Es gilt, die verfügbare Zeit effektiv zu nutzen, um die bestmögliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE auszuhandeln. Gute Vorbereitung auf der Arbeitnehmerseite und ein guter Kommunikationsfluss machen sich dabei bezahlt.

Die Unternehmensleitung wird möglicherweise Druck auf die Arbeitnehmervertreter ausüben, um die Verhandlungen zu beschleunigen und rasch zum Abschluss einer (von ihren Rechtsberatern formulierten) Vereinbarung zu gelangen. In vielen Fällen geht die Unternehmensleitung von einem bestimmten Datum aus, an dem der Rechtsformwechsel vollzogen sein soll. Die Arbeitnehmerseite sollte diesem Druck widerstehen, denn die 6-monatige Frist kann sich in der Praxis als recht kurz erweisen. Dies gilt umso mehr für den Fall, dass nicht nur eine Vereinbarung über Informations- und Anhörungsrechte (SE-Betriebsrat) abzuschließen, sondern auch über die Mitbestimmungsrechte zu verhandeln ist. Für den Abschluss einer Vereinbarung, die eine solide Grundlage für eine funktionierende Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene sein soll, ist der 6-monatige Zeitrahmen sicherlich nicht übertrieben lang.

„Die kurze Verhandlungsfrist kann sich auch als Vorteil erweisen: Wenn die Unternehmensleitung die Verhandlungen zügig abschließen will (weil sie ihre SE-Pläne bereits veröffentlicht hat), könnte dies ihre Bereitschaft erhöhen, einen angemessenen Kompromiss mit der Arbeitnehmerseite zu schließen.“

In der Praxis hat sich gezeigt, wie wichtig qualitativ gute Dolmetschleistungen für die Verhandlungen zum Abschluss einer SE-Vereinbarung sind. Das BVG sollte sicherstellen, dass während der Verhandlungen mit der Unternehmensleitung aber auch bei seinen internen Sitzungen professionelle Dolmetscher eingesetzt werden. Da es sich dabei um ein sehr technisches Thema handelt, empfiehlt es sich, ein Dolmetscherteam zu verpflichten, das bereits Erfahrungen in SE-Verhandlungen gesammelt hat.

In den Verhandlungen eine gemeinsame Strategie verfolgen

BVG-Mitglieder haben möglicherweise recht unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der praktischen Verhandlungsführung, die auf verschiedene kulturelle Hintergründe zurückzuführen sind. Während es in einigen Ländern vielleicht eher üblich ist, *mit der Faust auf den Tisch zu hauen* oder damit zu drohen, den Sitzungssaal zu verlassen, um Forderungen mehr Nachdruck zu verleihen, erscheint dies in anderen Ländern unangemessen. In manchen Ländern würde man vielleicht zunächst Maximalforderungen formulieren (und diese im Verhandlungsverlauf schrittweise nach unten korrigieren), während man sich in anderen auf eher realistische Forderungen beschränken würde. Zudem könnten BVG-Mitglieder aus einigen Ländern ein größeres Interesse als andere daran haben, ein gutes Verhältnis zur Unternehmensleitung aufrecht zu erhalten und wollen ihren Arbeitgeber daher nicht allzu sehr provozieren. Alles in allem kommt es darauf an, die verschiedenen Traditionen und Herangehensweisen aller im BVG vertretenen Personen zu respektieren.

Man kann nicht genau sagen, welche Herangehensweise die beste ist und am ehesten zum Erfolg führt. Jedes BVG muss seine eigene Strategie entwickeln. Sie muss auf das Unternehmen und die jeweiligen Bedingungen abgestimmt sein. Bei all dem zählt in erster Linie, sich

im Kreis der Arbeitnehmervertreter auf eine einheitliche Vorgehensweise bei den Verhandlungen und gemeinsame Forderungen zu einigen. Hierzu gehört auch, dass man Kollegen aus anderen Ländern erklärt, warum man bestimmte Themen als besonders wichtig erachtet. Andernfalls kann es leicht zu Missverständnissen und Frustrationen kommen.

„Halten Sie Kontakt zu Ihren Kollegen! Sie sollten während der gesamten Verhandlungsdauer gute Kontakte zu Ihren Kollegen im BVG, in den nationalen Arbeitnehmervertretungen und am Arbeitsplatz pflegen, denn am Ende müssen Sie als Verhandlungsteilnehmer Ihren Kollegen die Vereinbarung erläutern.“

Berechnung der Mehrheitsverhältnisse für Entscheidungen

Die Entscheidungsfindung im BVG ist abhängig von der Gründungsform der SE und der Art der zu treffenden Entscheidungen. Ganz allgemein gilt, dass die überwiegende Zahl der Beschlüsse mit der doppelten absoluten Mehrheit (absolute Mehrheit seiner Mitglieder, die auch die absolute Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer vertreten) getroffen wird. Für einige der wesentlichen Entscheidungen, wie z. B. die, keine Verhandlungen aufzunehmen oder die über eine Minderung der Mitbestimmungsrechte, ist eine Zweidrittelmehrheit erforderlich (Einzelheiten hierzu finden Sie auf S. 62–63).

„Auch wenn das Gremium in Ausnahmefällen Auswege aus Sackgassen finden muss, versuchen Sie generell zu vermeiden, dass Entscheidungen durch Beschlussfassungen getroffen werden, sondern bemühen Sie sich stattdessen um breiten Konsens. Alle BVG-Mitglieder sollten von den Vorschlägen, die das Gremium einbringt, überzeugt sein.“

Wie geht man mit der Verschwiegenheitspflicht um?

Die Mitglieder des BVGs (und später dann die Mitglieder des SE-BR) sowie die Sachverständigen, die sie unterstützen, unterliegen der Verschwiegenheitsverpflichtung gegenüber Dritten (siehe SE-Richtlinie, Art. 8). Dies gilt jedoch nur für solche Informationen, die auf der Grundlage objektiver Kriterien ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis darstellen und ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden.

Diese Verschwiegenheitsverpflichtung besteht nicht:

- Innerhalb eines Gremiums (d.h. zwischen den einzelnen BVG- oder SE-BR-Mitgliedern).
- Gegenüber anderen Arbeitnehmervertretern, die z. B. über Inhalt und Ergebnis eines Informations- und Anhörungsverfahrens unterrichtet werden müssen. Eine geheimhaltungsbedürftige Information muss in diesem Fall jedoch als solche weitergegeben werden. Für Arbeitnehmervertreter der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe gilt ebenfalls eine Verschwiegenheitspflicht.
- In Bezug auf die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan. Diese unterliegen (wie alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans) ohnehin einer gesonderten Schweigepflicht, die sich aus den gesellschaftsrechtlichen Regelungen der SE-Verordnung (Art. 49) ergibt.

- Gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die zur Unterstützung herangezogen werden. Diese Personen unterliegen ohnehin bereits der Verschwiegenheitspflicht. Es sollten unbedingt die genauen Regelungen zur Vertraulichkeitspflicht in den nationalen Umsetzungsgesetzen der jeweiligen Mitgliedstaaten berücksichtigt werden. In einigen Ländern sind diese Regelungen bzw. ihre Auslegung möglicherweise strenger (oder weniger streng) als in anderen. Die verschiedenen Rechtsauffassungen zur Vertraulichkeitspflicht zu kennen, ist wichtig. Gegebenenfalls sind entsprechende Klarstellungen zur Geheimhaltungspflicht in die Vereinbarung aufzunehmen (siehe S. 52).
- Den Organen der SE (bzw. den an ihrer Gründung beteiligten Unternehmen) ist es außerdem nicht gestattet, Informationen weiterzuleiten, wenn deren Bekanntwerden dem Unternehmen Schaden zufügen würde. Um zu verhindern, dass Unternehmensleitungen diese Rechte missbrauchen, wurden die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, Verfahren einzurichten, mit denen die Arbeitnehmervertreter überprüfen lassen können, ob die Organe der SE in einem konkreten Fall bestimmte Informationen verweigern bzw. Verschwiegenheit verlangen dürfen (allerdings haben nicht alle Mitgliedstaaten diese Forderung umgesetzt).

Die ersten Schritte

Sind die Verhandlungen einmal abgeschlossen und die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE unterzeichnet, kann das Unternehmen die Registrierung der SE vornehmen lassen. Zu diesem Zeitpunkt beginnt die Arbeit für die Arbeitnehmerseite eigentlich erst richtig. Die Mitglieder des SE-Betriebsrats müssen gemäß den Bestimmungen der Vereinbarung und/oder nationaler Regelungen bestellt oder gewählt werden (siehe S. 60–61). Das Gleiche gilt (gegebenenfalls) für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE (siehe S. 61–62). Der SE-BR kann von den künftigen Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsmitgliedern vor ihrer Bestellung verlangen, eine Erklärung zu unterzeichnen, mit der diese die Einhaltung der EGB-Bestimmungen hinsichtlich der (teilweisen) Abführung ihrer Vergütung an den European Worker Participation Fund zusichern (siehe S. 106–108).

Die Einladung an die Arbeitnehmervertreter in den verschiedenen Mitgliedstaaten zur ersten Sitzung ergeht in der Regel durch die Unternehmensleitung. Die Arbeitnehmervertreter sollten diesen Verfahrensabschnitt jedoch in jedem Fall verfolgen und daran mitwirken, um eine lange Wartezeit zu verhindern und sicherzustellen, dass die konstituierende Sitzung des SE-BR zum frühestmöglichen Zeitpunkt stattfindet.

Mit der ersten Sitzung des SE-BR endet die Gründungsphase des neuen Systems der Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene. In dieser ersten Sitzung sollten unter anderem folgende Aufgaben erledigt werden:

- Wahl des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter
- Wahl der Mitglieder des engeren Ausschusses, der die „laufenden Geschäfte“ führt
- Festlegung interner Verfahrensregeln (zu Punkten, die nicht in der Vereinbarung geregelt sind, aber für die reibungslose Arbeit des SEwBR als wichtig erachtet werden)
- Überprüfung, ob die SE-BR-Mitglieder ordnungsgemäß gewählt oder bestellt wurden.

Es empfiehlt sich, den Inhalt der Vereinbarung noch einmal zu erörtern (ebenso den Ablauf der Verhandlungen mit der Unternehmensleitung). Alle Mitglieder des SE-BR sollten das gleiche Verständnis von der Vereinbarung und der mit ihr verbundenen Rechte haben.

Darüber hinaus sollte die erste Sitzung dazu genutzt werden, sich gegenseitig kennenzulernen und sich über die verschiedenen Kulturen und Traditionen der Arbeitnehmervertretung in den im SE-BR repräsentierten Ländern auszutauschen.

Der SE-BR sollte auch ein Arbeitsprogramm beschließen (oder zumindest mögliche Schwerpunkte erörtern). Wie lauten die Prioritäten für unsere Arbeit? Was wollen wir kurzfristig, in den nächsten Jahren bzw. in der gesamten Amtszeit erreichen? Welche größeren Herausforderungen und Ungewissheiten bestehen im Hinblick auf unsere Zusammenarbeit und wie können wir ihnen begegnen (beispielsweise auf der Grundlage verschiedener Szenarien)? Wie können wir die Kontinuität unserer Arbeit auch zwischen den Sitzungen gewährleisten? Wie wollen wir intern miteinander kommunizieren?

In diesem Zusammenhang stellen sich zwei besonders wichtige Fragen: die Verbindung zu den Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der Gesellschaft und die Berichterstattung an die nationalen Interessenvertreter in den einzelnen Mitgliedstaaten. Der SE-BR ist eine zusätzliche Ebene der Arbeitnehmervertretung und muss seinen Platz in der Gesamtstruktur der Interessenvertretung finden, um nicht zu einem „isolierten“ Gremium zu werden. Auch ist dafür zu sorgen, dass zwischen SE-BR (und/oder seinem engeren Ausschuss) und Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan eine enge Verbindung besteht und es einen regen Informationsfluss gibt. Daher empfiehlt es sich, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE zu den Sitzungen des SE-BR einzuladen.

Insbesondere bei der ersten Sitzung könnte es durchaus hilfreich sein, einen Sachverständigen (von einer Gewerkschaft), der bereits Anlaufphasen von SE-BRs und/oder EBRs begleitet hat, zur Unterstützung einzuladen. Dieser Sachverständige könnte auch dabei behilflich sein, herauszufinden, welche Kenntnisse den SE-BR-Mitgliedern noch fehlen und welche Fortbildungsmaßnahmen sinnvoll wären. Fort- und Weiterbildung ist gleichermaßen für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan wichtig, zumal diese als Mitglieder des/eines der wichtigsten Unternehmensorgane große Verantwortung tragen. Dies gilt im besonderen Maße für Vertreter aus anderen Mitgliedstaaten mit anderen Formen der Interessenvertretung, Unternehmenskulturen und Rechtssystemen, die als Mitglieder in einen ausländischen Aufsichts- oder Verwaltungsorgan entsandt wurden.

Was macht eine innovative und gute Vereinbarung aus?

Die SE-Richtlinie lässt den Verhandlungspartnern großen Gestaltungsspielraum. In Art. 4 der SE-Richtlinie heißt es lediglich, dass die Vereinbarung folgende Angaben enthalten muss:

- den Geltungsbereich der Vereinbarung
- die Zusammensetzung des SE-Betriebsrats, die Anzahl seiner Mitglieder und die Sitzverteilung
- die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Vertretungsorgans (SE-BR)
- die Häufigkeit der Sitzungen des SE-BR
- die finanziellen und materiellen Mittel, die dem SE-BR bereitzustellen sind.

Beschließen die Parteien, eine Vereinbarung über die Mitbestimmung zu treffen, sollten die entsprechenden Regelungen u. a. folgende Angaben beinhalten:

- die Anzahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE, die die Arbeitnehmer wählen, bestellen, empfehlen oder ablehnen können
- die Verfahren, nach denen diese Mitglieder von den Arbeitnehmern gewählt, bestellt, empfohlen oder abgelehnt werden können sowie
- ihre Rechte.

Darüber hinaus sollte in der Vereinbarung angegeben sein:

- der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens und ihre Laufzeit
- die Fälle, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte und das hierbei anzuwendende Verfahren.

Der verbleibende Freiraum sollte das BVG ermutigen, konkrete und kreative Vorschläge einzubringen, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer zugeschnitten sind. Der eigentliche Gedanke hinter dem SE-Modell besteht darin, den Akteuren im Unternehmen das Werkzeug an die Hand zu geben, eine maßgeschneiderte Vereinbarungslösung zu entwickeln. Es gibt daher in der Praxis eine große Bandbreite von Vereinbarungen zur Arbeitnehmerbeteiligung.

Eine Vereinbarung bildet den Abschluss eines offenen Verhandlungsprozesses und ein Ergebnis, mit dem hoffentlich beide Seiten leben können. Bis zur Unterzeichnung einer solchen Vereinbarung müssen möglicherweise Kompromisse geschlossen und auch Paket-Lösungen akzeptiert werden. Es kann durchaus vorkommen, dass auf eine Forderung verzichtet werden muss, um im Gegenzug eine andere durchzusetzen. Das BVG ist somit gefordert, intern zu bestimmen, welche Punkte dem Gremium am wichtigsten sind und welche von zweitrangiger Bedeutung.

Die Ausarbeitung eines Vereinbarungsentwurfs durch das BVG kann für das Gremium durchaus von Vorteil sein, denn es ist für die Unternehmensleitung deutlich schwieriger einen kompletten Vereinbarungsentwurf abzulehnen als Einzelforderungen. Die Erfahrungen haben auch gezeigt, dass enge Kontakte und gute Beziehungen zu europäischen und nationalen Gewerkschaften zum Abschluss einer qualitativ guten Vereinbarung beitragen.

Wird zwischen dem BVG und der Unternehmensleitung eine Vereinbarung geschlossen, gelangt die Auffangregelung nicht zur Anwendung (es sei denn, die Vereinbarung verweist auf die Anwendung der Auffangregelung). Dies birgt jedoch die Gefahr, dass die Arbeitnehmerseite möglicherweise eine Minderung der gesetzlichen Mindestrechte gemäß der Auffangregelung akzeptiert, ohne sich dessen bewusst zu sein. Die Arbeitnehmerseite kann auf alle Fälle zumindest die Anwendung dieser Mindestrechte fordern (jedoch nur dann, wenn das BVG die Verhandlungen nicht abbricht!). Um eine solche Situation zu vermeiden ist es für das BVG unverzichtbar, seine Rechte aus der Auffangregelung zu kennen. Diese Rechte gemäß der Auffangregelung können als Referenzwert für Forderungen in den Verhandlungen dienen (siehe Übersicht zur Auffangregelung, S. 64–68).

Als allgemeiner Grundsatz gilt, dass die Vereinbarung nicht unterhalb des in der Auffangregelung verankerten gesetzlichen Mindeststandards liegen sollte. Vielmehr ist die Arbeitnehmerseite gefordert, ihren Spielraum zu nutzen, um Vorteile, die über das Minimum hinausgehen, auszuhandeln.

Die Verhandlungen sollten daher stets darauf abzielen, in Bezug auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung Beteiligungsrechte auf dem höchstmöglichen Niveau auszuhandeln. Da diese Beteiligungsrechte in der Folgezeit für alle Arbeitnehmer der SE gelten werden, tragen die BVG-Mitglieder nicht nur Verantwortung für die Arbeitnehmer in ihrem eigenen Land, sondern letzten Endes für sämtliche Arbeitnehmer der SE. Diese Verantwortung ist sogar noch weitreichender, denn jede Vereinbarung setzt Maßstäbe und Ausgangspunkte für Verhandlungen zur Gründung anderer SEs.

Wie sieht nun eine inhaltlich gute Vereinbarung aus Sicht der Arbeitnehmer und/oder Gewerkschaften aus? Auch wenn es sicherlich schwierig ist, eine allgemein gültige Antwort auf diese Frage zu geben (die auch das Ergebnis politischer Diskussionen wäre⁴), haben wir in diesem Kapitel eine Reihe von Anregungen zusammengestellt.

Jede SE ist einzigartig, und dies gilt auch für die jeweiligen Vereinbarungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer. Eine Vereinbarung soll selbstverständlich nicht auf die nachstehend genannten Punkte beschränkt werden. Mit diesen Empfehlungen soll den Arbeitnehmervertretern ein Instrument an die Hand gegeben werden, um eine aus ihrer Sicht gute Vereinbarung zu schließen. Unter „Hilfreiche Unterlagen“ (S. 69–72) finden Sie eine Checkliste der wesentlichen Aspekte für die Ausarbeitung einer SE-Vereinbarung sowie weitere Vorschläge zu diesem Thema. In der Phase der Verhandlungsvorbereitung ist es sicherlich interessant, die in anderen Unternehmen abgeschlossenen Vereinbarungen zu lesen und zu untersuchen.

4 Auf europäischer Ebene dürfte der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) den weitreichendsten Vorstoß zu dieser Thematik unternommen haben. Nach intensiven internen Beratungen wurden vom EMB bereits im März 2003 konkrete Leitlinien für SE-Verhandlungen in den EMB-Branchen verabschiedet (abrufbar unter <http://www.worker-participation.eu/European-Company/Resources>). Für Deutschland siehe Rose, Köstler, Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Unterrichtung und Anhörung

Zuständigkeiten des SE-Betriebsrats

Gemäß den Vorschriften von Teil 2 des Anhangs der SE-Richtlinie sind die Arbeitnehmer der SE über Angelegenheiten, die die „SE selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen“, angemessen zu informieren und anzuhören. Dies schließt also Entscheidungen ein, die in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem man angestellt ist, getroffen werden. Es müssen regelmäßig erstellte Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der SE zugänglich gemacht werden (siehe Anlage, Teil 2, b).

Grenzüberschreitende Angelegenheiten

Für die Bestimmung der Zuständigkeit des SE-BR sollte die neu gefasste Definition, die in der erneuerten EBR-Richtlinie aus 2009 (2009/38/EG) enthalten ist, übernommen werden. Bei der Frage, ob eine Angelegenheit grenzüberschreitenden Charakter hat oder nicht, sind sowohl der Umfang der möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene zu berücksichtigen. Angelegenheiten, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen, werden automatisch als länderübergreifend erachtet (und berechtigen somit den SE-BR unterrichtet und angehört zu werden).

Hervorzuheben ist, dass dies ebenso gilt für „Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen“ (s. Punkt 16 der neugefassten EBR-Richtlinie).

So ist zum Beispiel die von einem Unternehmen geplante Werksschließung in einem Land und die anschließende Verlegung der Produktion in ein anderes Land als eine länderübergreifende Angelegenheit anzusehen (über die der SE-BR vor der jeweiligen Entscheidung zu unterrichten und anzuhören ist). Man sollte es der zentralen Unternehmensleitung überlassen, darzulegen, dass eine Entscheidung eine rein lokale Angelegenheit ist.

Vertretung der Länder

Die SE-Vereinbarung sollte eine angemessene Vertretung der verschiedenen Länder, in denen die SE Beschäftigte hat, sicherstellen. Für Länder, die nicht mit einem „eigenen Sitz“ im SE-BR vertreten sind, ist in jedem Fall ein Verfahren zu ihrer Beteiligung vorzusehen. Es können auch die Arbeitnehmer aus EU-Beitrittsländern und anderen Nicht-EU-Ländern wie beispielsweise der Schweiz in die Vereinbarung mit einbezogen werden, sofern dies angemessen ist.

„Wird bei den Wahlen der Ländervertreter im SE-BR ein Schwellenwert für die Arbeitnehmerzahl zugrunde gelegt, empfiehlt es sich, einen Puffer vorzusehen, damit sich für jene Länder, die dicht an dem Schwellenwert sind, nicht jedes Jahr Veränderungen ergeben. Gilt beispielsweise für die Zuerkennung eines Sitzes im SE-BR eine Mindestzahl von 2500 Arbeitnehmern, würde dieser Sitz erst dann verloren gehen, wenn die Belegschaft unter 2250 Mitarbeiter fällt (10 Prozent Puffer).“

Umfangreiche Themenliste

Die Vereinbarung sollte eine umfangreiche Liste von Themen enthalten, zu denen der SE-BR zu unterrichten und anzuhören ist (die in der Auffangregelung genannten Themen sowie weitere Themenbereiche wie Gleichberechtigung, Gesundheit und Sicherheit, Ausbildung und Qualifizierung und andere). Sie kann auch Angelegenheiten benennen, bei denen der SE-BR ein Initiativrecht hat (die Unterbreitung von Vorschlägen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Datenschutz, CSR, Gleichberechtigung, Nachhaltigkeit, etc.).

Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren

Der SE-BR ist spätestens dann zu unterrichten und anzuhören, wenn die nationalen Interessenvertretungen informiert werden. Die Unterrichtung und Anhörung hat zu einem Zeitpunkt, in einer Form und durch Inhalte zu erfolgen, die gewährleisten, dass die Unternehmensleitung die Stellungnahme des SE-BR bei ihrer Entscheidungsfindung berücksichtigen kann. Dies bedeutet auch, dass rechtzeitig geeignete und umfassende Informationen und Unterlagen vorzulegen sind, damit sich die SE-BR-Mitglieder intensiv vorbereiten können. Auch sollte im Rahmen der Anhörung die Möglichkeit gegeben sein, mehr als ein Mal zu einem Meinungsaustausch zusammenzutreffen, insbesondere dann, wenn sich die Parteien uneinig sind.

Kontinuität der Arbeit

SE-Betriebsräte sollten mindestens zwei ordentliche Sitzungen im Jahr abhalten. Dies trägt zu einem kontinuierlichen Arbeiten im Gremium bei und ist sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Unternehmensseite von Vorteil. In zahlreichen SE-Vereinbarungen sind zwei ordentliche Sitzungen im Plenum vorgesehen.

Engerer Ausschuss

Ebenfalls im Hinblick auf die Kontinuität der Arbeiten empfiehlt es sich für den SE-BR, aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der zwischen den Sitzungen im Plenum die laufenden Geschäfte führt (insbesondere dann, wenn der SE-BR sehr viele Mitglieder hat und/oder wenige Sitzungen im Plenum stattfinden). Die Kompetenzen des engeren Ausschusses müssen in der Vereinbarung klar definiert und die Bereitstellung der Mittel für seine Arbeit sichergestellt werden (einschließlich der erforderlichen Freistellung; siehe nachstehend unter „Ressourcen“). Idealerweise setzt sich der engere Ausschuss aus Vertretern mehrerer Länder/Regionen zusammen. Er sollte die Möglichkeit haben, zwischen den Sitzungen des gesamten SE-BR mindestens zwei weitere Zusammenkünfte abzuhalten. Man sollte vereinbaren, dass der engere Ausschuss im Falle von außergewöhnlichen Umständen oder Entscheidungen informiert und darüber hinaus autorisiert wird, sich mit Vertretern der entsprechenden Leitungsebene auszutauschen.

Außerordentliche Sitzungen

Der SE-BR muss das Recht haben, bei außergewöhnlichen Umständen Sondersitzungen einzuberufen, an denen die Geschäftsleitung teilnimmt. Eine weitere Sitzung ist für den Fall vorzusehen, dass das zuständige Leitungsorgan der SE der Stellungnahme des SE-BR nicht folgt (siehe Auffangregelung, Teil 2 (c)).

Interne Sitzungen

Den Arbeitnehmervertretern muss die Möglichkeit eingeräumt werden, vor und nach den Zusammenkünften mit der Unternehmensleitung interne Sitzungen durchzuführen (dies ist besonders wichtig, wenn dem SE-BR sowohl Vertreter der Arbeitnehmer als auch der leitenden Angestellten angehören). Auch für diese internen Sitzungen sind Dolmetscher zu verpflichten.

Ressourcen

In der Vereinbarung ist zu regeln, dass der SE-BR und seine Mitglieder die erforderlichen Mittel für die Erfüllung ihrer Aufgaben erhalten. Hierzu gehören insbesondere: ausreichende Freistellung der SE-BR-Mitglieder für die Arbeit im Rahmen des SE-BR, Räumlichkeiten und Kommunikationstechnologie, Personal (administrative Unterstützung, Sachverständige, Dolmetscher und Übersetzer für die Verdolmetschung der Sitzungen und die Übersetzung von Unterlagen) sowie Reisekosten. Im Hinblick auf Gleichbehandlung und eine reibungslose Kommunikation innerhalb des SE-BR empfiehlt es sich, die Anzahl der Arbeitssprachen des SE-BR nicht zu stark zu begrenzen. In der Vereinbarung sollte ebenfalls die Übernahme der Kosten im Zusammenhang mit den Arbeiten des engeren Ausschusses des SE-BR (z. B. Reisekosten, Dolmetscher) geregelt werden.

„Denken Sie darüber nach, ob eine Regelung zur Kinderbetreuung (oder zur Betreuung pflegebedürftiger Erwachsener) in die Vereinbarung mit aufgenommen werden kann, wodurch sich möglicherweise die Vielfalt innerhalb des SE-BR erhöht.“

Kommunikation mit Ländervertretern und Arbeitnehmern

Der SE-BR muss das Recht haben, die Arbeitnehmervertreter in den verschiedenen Mitgliedstaaten zu informieren (bzw. alle Arbeitnehmer, sofern es keine Vertreter gibt). Konkret bedeutet dies, dass der SE-BR befugt ist, den Arbeitnehmervertretern auf nationaler oder lokaler Ebene die Inhalte von Unterrichts- und Anhörungsverfahren mitzuteilen. Darüber hinaus ist festzulegen, in welcher Form diese Mitteilungen erfolgen (z. B. auf dem Postweg, per E-Mail, durch Aushänge oder auf Unterseiten der Website/im Intranet des Unternehmens) und dass die Kosten hierfür vom Unternehmen übernommen werden. In den Kreis der Empfänger könnten ggf. auch Arbeitnehmer einbezogen werden, die außerhalb der EU tätig sind.

Fortbildung

Die Mitglieder des SE-BR müssen die Möglichkeit zur Teilnahme an bezahlten Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Wahl erhalten; hierzu gehört auch Fremdsprachenunterricht.

Sachverständige und Gäste

Dem SE-BR sollte das Recht eingeräumt werden, Sachverständige seiner Wahl zur Unterstützung heranzuziehen (die von der SE bezahlt werden) und (ständige) Beobachter sowie Gäste einzuladen, zu denen auch Vertreter der nationalen und europäischen Gewerkschaften zählen können.

Vertraulichkeit

Die Vereinbarung sollte keine Regelungen zur Vertraulichkeit vorsehen, die über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen (je nach den Vorschriften des Landes, in dem die SE eingetragen ist). Ganz allgemein sollte sich die Vertraulichkeitspflicht von SE-BR-Mitgliedern nur auf Informationen beziehen, die (a) auf der Grundlage objektiver Kriterien ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis darstellen, (b) die ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden und (c) von denen sie aufgrund ihrer Mitgliedschaft im SE-BR Kenntnis erlangt haben. Der Geschäftsleitung sollte aufgegeben werden, ihre Forderung nach Vertraulichkeit zu belegen. Arbeitnehmervetreter sollten die Möglichkeit erhalten, über Umfang (die Gruppe der Personen und/oder Organisationen, an die Informationen weitergegeben werden dürfen, z. B. Sachverständige, Gewerkschaftsvertreter) und Zeitraum (in dem die Informationen vertraulichen Charakter haben) zu verhandeln.

Mitbestimmung

Die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan eines Unternehmens ist in zahlreichen europäischen Ländern ein wesentlicher Aspekt der betrieblichen Arbeitsbeziehungen (siehe S. 75–87). Aufgrund der unterschiedlichen Gesetzeslage innerhalb Europas werden sich künftige SEs in Bezug auf die Mitbestimmung stark voneinander unterscheiden. Die Europäische Gesellschaft bietet die Möglichkeit, die Mitbestimmung im europäischen Kontext neu zu definieren und auf die spezifischen Erfordernisse der Unternehmen auszurichten. Die Arbeitnehmervetreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten erhalten Zugang zu wichtigen Informationen und können strategische Entscheidungen, die das gesamte Unternehmen betreffen, beeinflussen oder überwachen. In SEs und anderen multinationalen Unternehmen ist es besonders wichtig, die Entscheidungen der Unternehmensleitung im Interesse der Arbeitnehmer beeinflussen zu können, zumal dies im Rahmen nationaler Rechte möglicherweise nicht mehr in ausreichendem Maß geschehen kann.

Allgemein gilt, dass nationale Mitbestimmungsrechte durch die SE-Vereinbarung weder eingeschränkt noch vermindert werden dürfen. Das BVG hat vielmehr die Möglichkeit, diese Rechte auf die gesamte Arbeitnehmerschaft der SE auszudehnen. Auch wenn das Unternehmen nicht dazu verpflichtet ist, neben dem Recht auf Unterrichtung und Anhörung in der SE das Recht auf Mitbestimmung einzuführen (siehe S. 67–68), kann das BVG versuchen, die Unternehmensleitung davon zu überzeugen, dieses Recht auf freiwilliger Basis zu gewähren. Allerdings ist bisher kein Fall bekannt, in dem zum Zeitpunkt der Gründung der SE erstmals Mitbestimmungsrechte eingeräumt wurden.

Als wesentliche Punkte für die Ausgestaltung der Mitbestimmung in SE-Vereinbarungen sind zu nennen:

Europäische Zusammensetzung

Beschäftigt die SE in mehreren Ländern Arbeitnehmer, sollten auch deren Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE aus unterschiedlichen Ländern kommen. In der Vereinbarung sind klare Regelungen zur Sitzverteilung und zur Art der Bestellung der Mitglieder zu treffen (ebenso ggf. zu der Rolle des SE-BR).

Gleiche Rechten und Pflichten

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan sollten dieselben Rechte und Pflichten haben wie die Vertreter der Anteilseigner. Es ist ebenfalls festzulegen, dass die Arbeitnehmervertreter in den Unterausschüssen vertreten sind.

Vergütung und Freistellung

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan sollten zur Erfüllung ihrer Aufgaben (und während der Dauer der Sitzungsvorbereitung) von der Arbeit freigestellt werden. Sie müssen die gleiche Vergütung wie die übrigen Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans erhalten.

Interne Sitzungen

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat sollten die Möglichkeit haben, jeweils vor und nach der Sitzung des Leitungsorgans interne Sitzungen abzuhalten und hierzu Dolmetscher heranzuziehen. Es ist auch vorzusehen, dass sie sich vor der eigentlichen Sitzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans mit den Mitgliedern der Unternehmensleitung (ohne Anwesenheit der Anteilseignervertreter) besprechen können.

Verbindung zwischen SE-BR und Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan

Es empfiehlt sich, in der Vereinbarung zu regeln, dass zwischen dem SE-BR und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan eine enge Verbindung besteht (z. B. in dem man den Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des SE-BR einräumt).

Weitere Punkte (sofern zutreffend)

Sofern möglich ist die Arbeitnehmerseite an der Wahl des Vorsitzenden zu beteiligen, indem diese beispielsweise einen Kandidaten für das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats vorschlägt. In der Vereinbarung sollte das Recht externer Gewerkschaftsvertreter auf (einen) Sitz/e im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der Gesellschaft gewahrt werden, sofern diese vor der Umwandlung (einen) Sitz/e hatten. Für den Fall, dass die Zahl der Arbeitnehmer im Unternehmen zunimmt, sollte eine Anpassung der Vertretungsrechte an die (künftigen) Mitbestimmungsrechte, die in dem jeweiligen Land für nationale Unternehmen gelten, vorgesehen werden („kein Einfrieren des Status Quo für alle Zeiten“ durch eine Klausel in der Vereinbarung).

Allgemeine Fragen

Anpassung/Neuverhandlung

In der Vereinbarung ist die Dauer der Amtszeit der SE-BR-Mitglieder festzulegen sowie ein Verfahren für die Anpassung der Vereinbarung im Falle von Änderungen in der Unternehmensstruktur und/oder Anzahl der Arbeitnehmer (z. B. zur Sitzverteilung). Zudem ist zu regeln, in welchen Fällen die Vereinbarung neu verhandelt wird, und insbesondere klar zu

definieren, welche strukturelle Änderungen Neuverhandlungen auslösen. In jedem Fall ist bis zur Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung die Kontinuität des bestehenden Gremiums sicherzustellen.

„Wählen Sie die gleiche Amtszeit für SE-BR-Mitglieder wie für die Mitglieder im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan, also für beide beispielsweise vier oder fünf Jahre.“

Betriebsbesichtigungen

Den Mitgliedern des SE-BR und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan sollte das Recht eingeräumt werden, auf eigene Initiative Tochterunternehmen/Betriebe des Unternehmens zu besichtigen und sich vor Ort mit Arbeitnehmern und deren Vertretern zu treffen. Diese Möglichkeit sollte ggf. auch für Betriebe außerhalb der EU bestehen.

Kündigungsschutz

Die SE-Richtlinie schreibt vor, dass Mitglieder von SE-Betriebsräten und Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen sollen, wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Die SE-Richtlinie legt also in diesen Fragen keinen einheitlichen Standard fest, sondern verweist die Arbeitnehmervertreter auf ihre nationalen Rechte. Das BVG kann versuchen, im Rahmen der Vereinbarung über diesen Basisschutz hinauszugehen und z. B. fordern, dass für alle Arbeitnehmervertreter unabhängig von ihrem Herkunftsland der Schutz auf das gleiche (höchste) Niveau angehoben wird. Eine weitere Verbesserung wäre die Aufnahme einer Regelung, nach der der SE-BR stets vorab informiert wird, wenn eines seiner Mitglieder entlassen werden soll.

„Innerhalb der EU bestehen erhebliche Unterschiede beim Kündigungsschutz. Auch wenn wir hoffen, dass er nie benötigt wird, sollte man versuchen, in der Vereinbarung die Vorschriften des Mitgliedstaats, der den besten Kündigungsschutz bietet, für alle Mitglieder des SE-BR festzuschreiben, ganz unabhängig davon, aus welchem Land sie entsandt wurden“

Schlichtungsregelung

Die Vereinbarung sollte einen Hinweis auf das anwendbare nationale Recht enthalten (der das rechtliche und administrative Verfahren im Falle der Nicht-Einhaltung der Verpflichtungen aus der Vereinbarung regelt). Darüber hinaus empfiehlt es sich, für Streitigkeiten über die Auslegung des Vereinbarungstextes ein verbindliches Schlichtungsverfahren in der Vereinbarung vorzusehen. In einigen Ländern ist es möglich, Schiedsverfahren vor externen Stellen durchzuführen (vor Gericht oder speziellen Schiedsstellen).

HILFREICHE UNTERLAGEN UND ÜBERSICHTEN

Beispielsrechnung: Zusammensetzung des BVG

Das BVG repräsentiert die Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe. Mit dem folgenden Beispiel wird erläutert, wie die Sitze im BVG unter den Arbeitnehmern der beteiligten Länder aufgeteilt werden (für weitere Einzelheiten siehe SE-Richtlinie Art. 3 (2)).

In dem Fallbeispiel planen die Unternehmen A und B die Gründung einer gemeinsamen Holding SE. Unternehmen A hat 7.001 Beschäftigte, Unternehmen B hat 3.000 Beschäftigte. Jedes Land erhält je 10 Prozent (oder einen Bruchteil hiervon) der Gesamtarbeitnehmerzahl einen Sitz. Somit kann jedes Land mindestens einen Vertreter in das BVG entsenden. In dem Beispiel hat das BVG 13 Mitglieder.

Tabelle 1

Land	Arbeitnehmer im Unternehmen A	Arbeitnehmer im Unternehmen B	Anzahl der Arbeitnehmer je Land	Anteil der Arbeitnehmer je Land	Anzahl der Sitze im BVG
Italien	4.300	1.500	5.800	58%	6
Ungarn	1.200	900	2.100	21%	3
Frankreich	1.440	550	1.990	19,9%	2
Slowenien	60	50	110	1,1%	1
Belgien	1	0	1	0,0%	1
Gesamt	7.001	3.000	10.001	100%	13

Die Wahl oder Bestellung der BVG-Mitglieder erfolgt gemäß den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen. So ist beispielsweise das Verfahren zur Wahl der italienischen Vertreter in den italienischen SE-Gesetzen vorgeschrieben. Die nationalen Rechtsvorschriften sollen gewährleisten, dass jedes der beteiligten Unternehmen mindestens einen Vertreter in das BVG entsenden kann, sofern dies möglich ist. Die Gesamtzahl der BVG-Mitglieder darf sich jedoch dadurch nicht erhöhen.

Sonderfall: SE-Gründung durch Verschmelzung

Für die Gründung einer SE durch Verschmelzung gelten dieselben Vorschriften wie für SEs, die als Holdinggesellschaft, als Tochtergesellschaft oder durch Umwandlung gegründet werden sollen. Allerdings sind bei der Gründung einer SE im Wege der Verschmelzung spezielle Regelungen im Hinblick auf die Zusammensetzung des BVGs anzuwenden. Diese Regelungen bieten die Möglichkeit, die Anzahl der Sitze zu erhöhen, um zu gewährleisten, dass alle Unternehmen, die nach der Eintragung der SE als eigene Rechtspersönlichkeit erlöschen, im BVG vertreten sein werden. Allerdings darf die Anzahl der zusätzlichen Sitze 20 Prozent der ursprünglichen Gesamtzahl der BVG-Mitglieder nicht überschreiten. In dem folgenden Fallbeispiel erhält Griechenland einen weiteren Sitz, wodurch jedes der beiden beteiligten Unternehmen (D + E), das in Griechenland Mitarbeiter beschäftigt, einen Vertreter in das BVG entsenden wird.

Tabelle 2

Land	Arbeitnehmer	Anteil der Arbeitnehmer je Land	Sitze
Deutschland	6.800 Unternehmen A	68%	7
Schweden	1.500 Unternehmen B und 800 Unternehmen C	23%	3
Griechenland	700 Unternehmen D und 200 Unternehmen E	9%	1 + 1
Gesamt	10.000	100%	11 + 1

Ablaufdiagramm des SE-Verhandlungsverfahrens

Abbildung 14

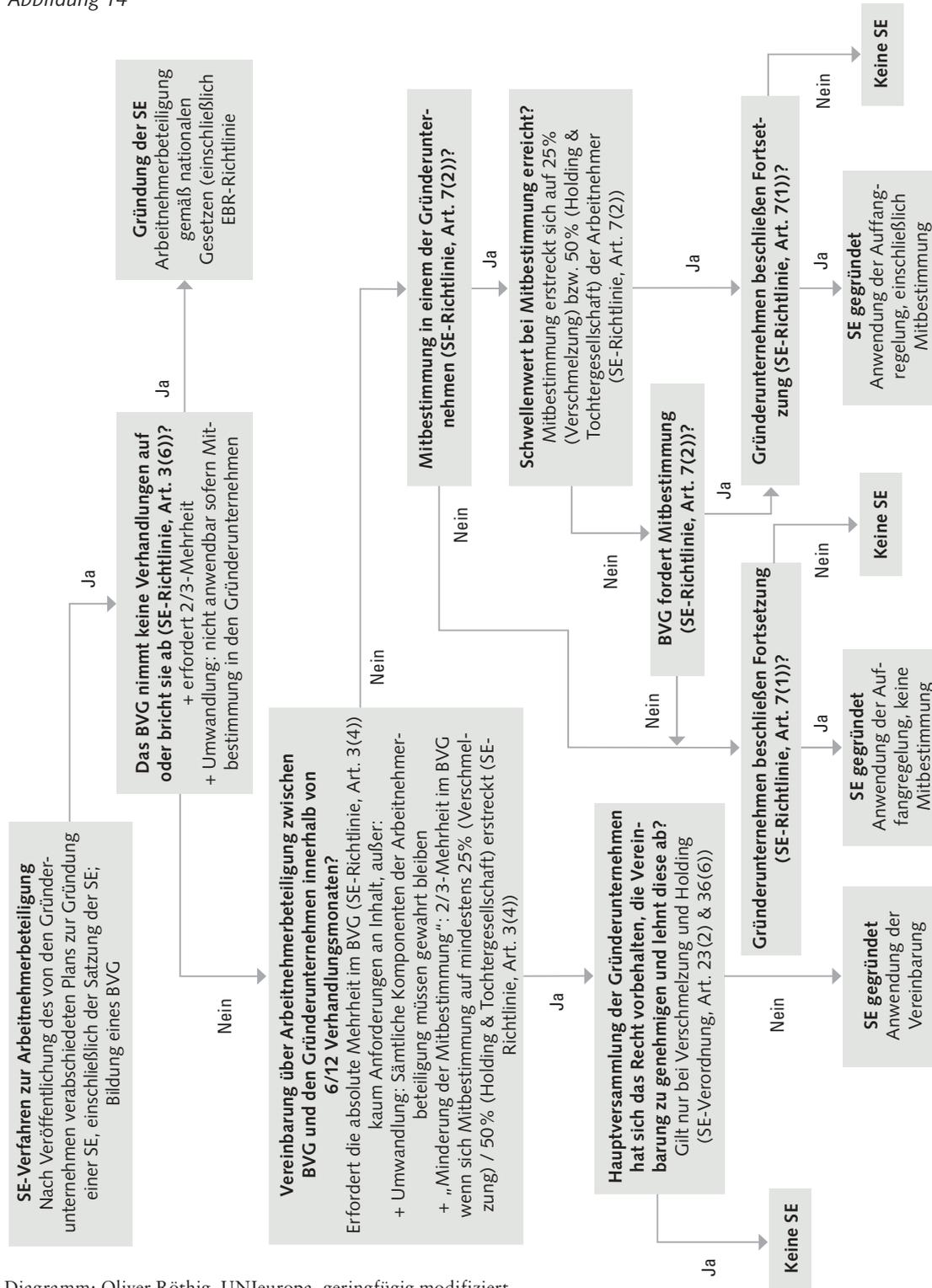


Diagramm: Oliver Röthig, UNIEuropa, geringfügig modifiziert

Vergleich: Auswahl der nationalen Arbeitnehmervertreter

In der SE-Richtlinie werden die Wahlverfahren für die in das BVG zu entsendenden Ländervertreter auf die Mitgliedstaaten übertragen, diese mussten in ihre nationalen Durchführungsgesetze entsprechende Regelungen aufnehmen. Wird die Auffangregelung angewendet, gilt dies gleichermaßen für die Auswahl der Ländervertreter im SE-BR und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE.

Daher sind diese Verfahren von Land zu Land unterschiedlich. Sie entsprechen weitgehend den in jedem Land geltenden Bestimmungen für Arbeitnehmervertretungen vor Ort.

Wahlverfahren für nationale Arbeitnehmervertreter im BVG

Tabelle 3

Belgien	Wahl erfolgt durch die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat bzw., wenn kein Betriebsrat besteht, durch andere Gremien. Da Betriebsratsmitglieder jedoch nur von den Gewerkschaften ernannt werden können, spielen diese hierbei eine zentrale Rolle.
Bulgarien	Wahl erfolgt auf einer Betriebsversammlung durch die gesamte Belegschaft. Allerdings kann die Betriebsversammlung beschließen, ihr Wahlrecht für BVG-Mitglieder auf die Gewerkschaften oder andere Vertretungen zu übertragen.
Dänemark	Wahl erfolgt durch die Mitglieder des Kooperationsausschusses, der dänischen Entsprechung des Betriebsrats.
Deutschland	Wahl erfolgt durch ein Wahlgremium, das sich aus Betriebsratsmitgliedern zusammensetzt. Gibt es keine Betriebsräte, werden die BVG-Mitglieder direkt von den Arbeitnehmern gewählt. Das Verhältnis von gewählten männlichen und weiblichen Vertretern soll dem jeweiligen Anteil von Männern und Frauen in der Belegschaft entsprechen. Wenn Deutschland mehr als drei Mitglieder in das BVG entsendet, entfällt ein Drittel der deutschen Vertreter auf die Gewerkschaften.
Estland	Wahl erfolgt auf einer Betriebsversammlung durch die gesamte Belegschaft bzw., wenn mehrere Unternehmen betroffen sind, durch Vertreter, die im Rahmen einer Betriebsversammlung zu wählen sind.
Finnland	Auswahl erfolgt durch „Übereinkommen oder Wahlen“
Frankreich	Wahl erfolgt durch die Gewerkschaften aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder oder von Gewerkschaftsvertretern unter Berücksichtigung der Stimmenmehrheiten der einzelnen Arbeitnehmervertreter bei den letzten Betriebsratswahlen. Sind keine Gewerkschaften im Unternehmen vertreten, werden Direktwahlen durchgeführt.
Griechenland	Wahl erfolgt durch die Gewerkschaften. Nur wenn es keine Gewerkschaften gibt, wählt sie der Betriebsrat bzw., falls es keinen Betriebsrat gibt, die Arbeitnehmer.
Irland	Wahl erfolgt durch die Arbeitnehmer.
Island	Wahl erfolgt durch Gewerkschaftsvertreter.
Italien	Wahl erfolgt durch das gewerkschaftliche Vertretungsgremium im Unternehmen zusammen mit den Gewerkschaften. Wenn es kein gewerkschaftliches Vertretungsgremium im Unternehmen gibt, entscheiden im Wesentlichen die Gewerkschaften darüber, wie die BVG-Mitglieder zu wählen sind.
Lettland	Die Arbeitnehmer können beschließen, die amtierenden Arbeitnehmervertreter – in der Regel Gewerkschaftsvertreter – in das BVG zu entsenden. Sie können jedoch auch beschließen, Vertreter aus der Belegschaft zu wählen.

Liechtenstein	Die Wahl der BVG-Mitglieder erfolgt auf der Grundlage der bestehenden Strukturen der Arbeitnehmervertretung. Sind solche Strukturen nicht vorhanden, werden sie von den Arbeitnehmern gewählt.
Litauen	Die Wahl erfolgt durch die amtierende Arbeitnehmervertretung, die von den Gewerkschaften gestellt wird, oder durch den Betriebsrat, falls keine Gewerkschaft im Unternehmen vertreten ist. Gibt es keine Arbeitnehmervertretung oder können die Arbeitnehmervertreter sich nicht einigen, werden die BVG-Mitglieder auf einer Betriebsversammlung von allen Beschäftigten gewählt.
Luxemburg	Bestellung erfolgt durch die gewählte Personaldelegation. Gibt es keine solche Arbeitnehmervertretung, werden die BVG-Mitglieder direkt von der Belegschaft gewählt.
Malta	Wahl erfolgt durch die Belegschaft.
Niederlande	Bestellung erfolgt durch die Betriebsräte.
Norwegen	Wahl erfolgt durch die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften, sofern diese mindestens zwei Drittel der Beschäftigten vertreten.
Österreich	Wahl erfolgt durch die bestehenden Betriebsratsstrukturen.
Polen	Wahl erfolgt durch die Gewerkschaften. Ist keine Gewerkschaft im Unternehmen vertreten, werden sie direkt von der Belegschaft gewählt.
Portugal	Wahl erfolgt auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen den Betriebsratsgremien oder durch die Betriebsräte, falls keine Gewerkschaften vertreten sind, bzw. durch die Gewerkschaften, sofern diese eine ausreichende Anzahl an Arbeitnehmern vertreten. Direktwahlen durch die Belegschaft finden nur dann statt, wenn es im Unternehmen weder einen Betriebsrat noch eine ausreichend starke Gewerkschaftsvertretung gibt oder wenn die Belegschaft Direktwahlen abhalten will.
Rumänien	Benennung durch „amtierende Arbeitnehmervertreter“; die in den rumänischen Gesetzen als Gewerkschaftsvertreter definiert sind. Gibt es keine Gewerkschaften, sind die Arbeitnehmer per Gesetz dazu berechtigt, Interessenvertreter zu wählen.
Schweden	Wahl erfolgt auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften, die Tarifverträge mit dem Unternehmen abgeschlossen haben.
Slowakische Republik	Auswahl auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen den bestehenden Organen der Arbeitnehmervertretung – zusammengesetzt aus Gewerkschaften und Betriebsräten. Gibt es keine solchen Strukturen der Arbeitnehmervertretung, wird eine Direktwahl durchgeführt.
Slowenien	Wahl durch alle Arbeitnehmer in geheimer Abstimmung.
Spanien	Wahl erfolgt durch die Gewerkschaften, die zusammen die Mehrheit im Betriebsrat haben.
Tschechische Republik	Wahl erfolgt durch die Gewerkschaften, sofern diese im Unternehmen vertreten sind. Ist dies nicht der Fall, werden sie vom Betriebsrat gewählt, sofern ein solcher besteht, oder von speziell hierzu von den Beschäftigten gewählten Vertretern.
Ungarn	Wahl erfolgt durch die Betriebsräte. Gibt es keine Betriebsräte, werden Direktwahlen durchgeführt. Die Gewerkschaften sind nicht beteiligt.
Vereinigtes Königreich	Wahl erfolgt durch die Beschäftigten, es sei denn, es gibt einen „Konsultations-Ausschuss“, der alle Arbeitnehmer vertritt.
Zypern	Wahl erfolgt durch die im Unternehmen vertretene Gewerkschaft oder im Rahmen von Direktwahlen.

Sitzverteilung im SE-Betriebsrat

Üblicherweise sind in der SE-Vereinbarung die Wahl und Bestellung der Mitglieder des SE-Betriebsrats geregelt. Bei Anwendung der Auffangregelung ist jedoch folgendes Verfahren vorzusehen (für weitere Einzelheiten siehe SE-Richtlinie, Anhang – Teil 1):

Sitzverteilung unter den Mitgliedstaaten

Analog zu der Verteilung der Sitze im BVG werden die Mitglieder des SE-BR entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer gewählt oder bestellt. Jedes Land erhält für jeden Anteil der dort beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 Prozent der Gesamtzahl der in allen beteiligten Ländern beschäftigten Arbeitnehmer beträgt (oder für einen Bruchteil dieser Summe), einen Sitz (s. BVG-Beispielrechnung auf S. 55). Somit kann jedes Land mindestens einen Vertreter in den SE-BR entsenden.

Wahl/Bestellung der Ländervertreter

Die Wahl oder Bestellung der SE-BR-Mitglieder erfolgt gemäß den Bestimmungen der nationalen Durchführungsgesetze. In den meisten Ländern gelten hierfür die gleichen Regelungen wie für die Mitglieder des BVG:

Tabelle 4

Belgien	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Bulgarien	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Dänemark	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Deutschland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Estland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Finnland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Frankreich	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Griechenland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Irland	Wahl erfolgt durch Arbeitnehmervertreter oder, falls es keine gibt, durch die Belegschaft. Über das anzuwendende Verfahren entscheidet das BVG.
Island	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Italien	Wahl durch die amtierenden Arbeitnehmervertreter oder durch die Belegschaft, falls keine Vertreter gewählt sind
Lettland	Keine spezifische Regelung
Liechtenstein	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Litauen	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Luxemburg	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Malta	Die Entscheidung hierüber ist dem BVG überlassen
Niederlande	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Norwegen	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Österreich	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Polen	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Portugal	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Rumänien	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Schweden	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Slowakische Republik	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Slowenien	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Spanien	Wahl erfolgt durch die Gewerkschaften, die die Mehrheit im Betriebsrat haben

Tschechische Republik	Wahl erfolgt durch die Gewerkschaften
Ungarn	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Vereinigtes Königreich	Die Entscheidung hierüber ist dem BVG vorbehalten
Zypern	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder

Sitzverteilung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan

In der Vereinbarung wird in der Regel auch festgelegt, wie bei der Wahl und Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der künftigen SE zu verfahren ist. Bei Anwendung der Auffangregelung ist jedoch folgendes Verfahren vorzusehen:

Gemäß der Auffangregelung für die Mitbestimmung beschließt der SE-BR über die Verteilung der Sitze. Die Sitzverteilung unter den Mitgliedstaaten erfolgt entsprechend den jeweiligen Anteilen der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der SE. Bleiben Arbeitnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten bei der anteilmäßigen Verteilung unberücksichtigt, bestellt der SE-BR „eines der Mitglieder aus einem dieser Mitgliedstaaten, und zwar vorzugsweise – sofern angemessen – aus dem Mitgliedstaat, in dem die SE ihren Sitz haben wird“ (SE-Richtlinie, Anhang – Teil II (b)).

Die „interne Verteilung“ der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan innerhalb eines Landes richtet sich wiederum nach den Vorschriften der nationalen Durchführungsgesetze:

Tabelle 5

Belgien	Wahl erfolgt durch den Betriebsrat, ggf. auch durch andere Gremien; in der Praxis spielen die Gewerkschaften eine Schlüsselrolle
Bulgarien	Wahl durch die Arbeitnehmer
Dänemark	Wahl durch die Arbeitnehmer
Deutschland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Estland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Finnland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Frankreich	Die Entscheidung ist dem SE-Vertretungsorgan vorbehalten
Griechenland	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Irland	Wahl durch das irische Vertretungsorgan aus den Reihen seiner Mitglieder
Island	Wahl durch die Arbeitnehmer
Italien	Die Entscheidung ist dem SE-Vertretungsorgan vorbehalten
Lettland	Wahl erfolgt entweder durch das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer oder durch diese selbst
Liechtenstein	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Litauen	Es gelten die gleichen Regelungen wie für die Mitglieder des SE-Vertretungsorgans
Luxemburg	Wahl durch Personaldelegation, die gewählte Arbeitnehmervertretung
Malta	Die Entscheidung ist dem SE-Vertretungsorgan vorbehalten
Niederlande	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder

Norwegen	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Österreich	Wahl erfolgt auf der Grundlage der nationalen Betriebsratsstrukturen
Polen	Wahl durch die Arbeitnehmer
Portugal	Es gelten die gleichen Regelungen wie für BVG-Mitglieder
Rumänien	Wahl durch die Arbeitnehmer
Schweden	Es gelten die gleichen Regelungen wie für die Mitglieder des SE-Vertretungsorgans
Slowakische Republik	Wahl durch die Arbeitnehmer
Slowenien	Wahl durch das SE-Vertretungsorgan
Spanien	Es gelten die gleichen Regelungen wie für die Mitglieder des BVG und des Vertretungsorgans
Tschechische Republik	Wahl erfolgt durch die Arbeitnehmer, entweder direkt oder durch Vertreter
Ungarn	Die Entscheidung ist dem SE-Vertretungsorgan vorbehalten
Vereinigtes Königreich	Die Entscheidung ist dem SE-Vertretungsorgan vorbehalten
Zypern	Zuweisung durch das Vertretungsorgan



Quelle Tabellen: L. Fulton (2008) Verankerung der Europäischen Aktiengesellschaft im nationalen Recht – Übersicht nach Ländern, erstellt für worker-participation.eu, <http://comparese.worker-participation.eu>

Mit dem Smartphone einscannen, um nationale SE-Gesetze zu vergleichen.

Übersicht: Die Entscheidungsfindung im BVG

Sofern keine anderslautende Regelung getroffen wurde, fasst das BVG seine Beschlüsse mit der **doppelten absoluten Mehrheit**. Dieses Erfordernis wird erfüllt, wenn die absolute Mehrheit der BVG-Mitglieder für einen Beschluss stimmt (wobei jedes Mitglied eine Stimme hat) und diese Mehrheit gleichermaßen der absoluten Mehrheit (d.h. mehr als 50 Prozent) der betroffenen Arbeitnehmer entspricht. Die einfache Mehrheit – d.h. mehr *Ja*-Stimmen als *Nein*-Stimmen unter den anwesenden Mitgliedern – ist nicht ausreichend. Enthaltungen oder die Abwesenheit von Mitgliedern haben keine Auswirkung auf die Anzahl der erforderlichen Stimmen.

Eine Reihe von wichtigen Beschlüssen erfordert eine höhere Quote an Ja-Stimmen. Um diese „Super-Mehrheit“ (qualifizierte Mehrheit) zu erzielen, müssen die Ja-Stimmen (a) mindestens zwei Drittel der BVG-Mitglieder und (b) zwei Drittel der Arbeitnehmer entsprechen und (c) aus mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten stammen.

Folgende Beschlüsse müssen mit dieser „Super-Mehrheit“ gefasst werden:

I Nichtaufnahme oder Abbruch von Verhandlungen

Dieser Beschluss erfordert stets die qualifizierte Mehrheit der Stimmen. Im Fall der Umwandlung eines Unternehmens in eine SE ist ein solcher Beschluss *nicht zulässig, wenn in dem umzuwandelnden Unternehmen Mitbestimmungsrechte bestehen*.

I Minderung der bestehenden Mitbestimmungsrechte

Es bedarf einer qualifizierten Stimmenmehrheit, wenn ein bestimmter Prozentsatz an Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte besaß (mindestens 25 Prozent der Arbeitnehmer, wenn die SE im Wege einer Verschmelzung gegründet wird, mindestens 50 Prozent bei Holding oder Tochter SEs). Minderung bedeutet hier, dass ein anteilmäßig geringerer Einfluss auf die Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE beschlossen werden soll (also z. B. anstelle von 1/3 nur noch 1/4 der Sitze).

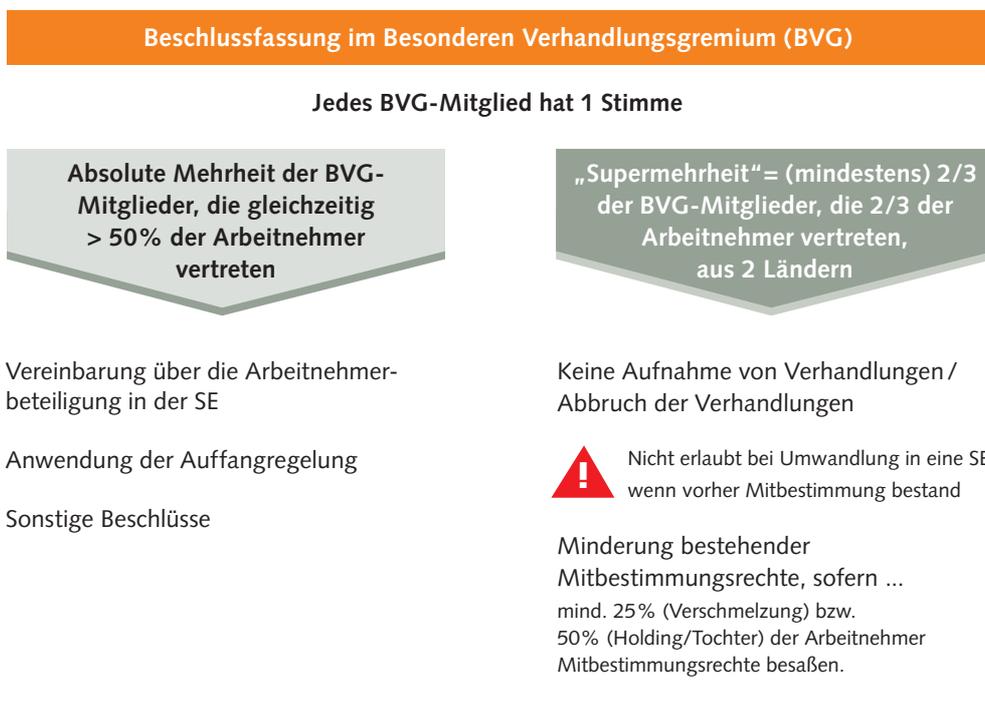
Im Falle der Umwandlung in eine SE ist eine Minderung bestehender Mitbestimmungsrechte nicht zulässig.

Alle sonstigen Beschlüsse des BVGs werden mit der doppelten absoluten Mehrheit gefasst.

Hierzu gehören Beschlüsse, die im Rahmen der Vereinbarung mit der Unternehmensleitung und über die freiwillige Anwendung der Auffangregelung gefasst werden.

Für die Berechnung der Stimmanteile muss man ebenfalls wissen, ob die Mitglieder aus den jeweiligen Ländern die gleiche Anzahl an Arbeitnehmern vertreten (dies ist in den nationalen Durchführungsgesetzen geregelt). Repräsentieren beispielsweise sämtliche Vertreter aus dem Land X die gleiche Anzahl an Arbeitnehmern (z. B. jeder von ihnen 5.000 Arbeitnehmer) oder vertreten sie unterschiedlich viele Arbeitnehmer (z. B. Vertreter A 2.000 Arbeitnehmer, Vertreter B 8.000 Arbeitnehmer)? Dies kann beispielsweise dann von Bedeutung sein, wenn die Vertreter eines Landes nicht der gleichen Meinung sind und für die Beschlussfassung die absolute Mehrheit aller Arbeitnehmer benötigt wird.

Abbildung 15



Übersicht: Die Auffangregelung (Anhang SE-Richtlinie)

Dieser Abschnitt enthält eine Übersicht der Rechte, die in der Auffangregelung der SE-Richtlinie festgeschrieben sind. Jeder Mitgliedstaat musste seine eigene Auffangregelung gemäß der SE-Richtlinie statuieren. Konkret bedeutet dies für die SE, dass sie den Gesetzen des Mitgliedstaats unterworfen ist, in der sie registriert wird (so gilt beispielsweise für eine polnische SE die Auffangregelung, die das polnische SE-Durchführungsgesetz vorsieht). Die BVG-Mitglieder sollten daher das jeweilige nationale Gesetz genau kennen.

Die Auffangregelung kommt in zwei Fällen zur Anwendung (SE-Richtlinie, Art. 7(1)):

- wenn die Parteien dies vereinbaren oder
- wenn es den Parteien nicht gelingt, innerhalb der gesetzten Frist eine Vereinbarung zu schließen (und die zuständigen Organe der beteiligten Unternehmen beschließen, der Anwendung der Auffangregelung und der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung der SE zuzustimmen).

Die Auffangregelung greift nicht, wenn das BVG beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder die Verhandlungen abubrechen. Aus diesem Grund sollte die Arbeitnehmerseite in jedem Fall Verhandlungen aufnehmen und diese nicht abbrechen. Das Minimum, das das BVG stets fordern kann, ist die Anwendung der Auffangregelung.

SE-Betriebsrat (= Vertretungsorgan) – Teil 1 und 2

Zusammensetzung

- Ausschließlich Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe können Mitglieder des SE-Betriebsrats sein.
- Jedes Land, in dem die SE Arbeitnehmer beschäftigt, entsendet einen Vertreter je 10 Prozent (oder Bruchteil dieser Summe) der gesamten Anzahl der in der künftigen SE/SE-Gruppe Beschäftigten. Folglich ist jedes betroffene Land mit mindestens einem Mitglied im SE-BR vertreten.
- Die Wahl/Bestellung der Ländervertreter im SE-BR erfolgt entweder durch Arbeitnehmervertreter oder durch Direktwahl, gemäß den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften (s. Übersicht auf S. 58–59).
- Die Zahl der Mitglieder und die Sitzverteilung werden im Falle späterer Veränderungen in der SE entsprechend angepasst.
- Die Wahl eines engeren Ausschusses (aus der Mitte des SE-BR, max. drei Mitglieder).
- Der SE-Betriebsrat entscheidet nach Ablauf von vier Jahren seit seiner Gründung darüber, ob er Verhandlungen über eine Vereinbarung aufnehmen will, mit der die Auffangregelung abgelöst wird, oder ob weiterhin die Auffangregelung anzuwenden ist. Ist Ersteres der Fall, nimmt der SE-BR die Verhandlungen auf.

Definition der Zuständigkeit des SE-BR

„Die Zuständigkeiten des Vertretungsorgans beschränken sich auf die Angelegenheiten, die die SE selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen.“

Definition von Unterrichtung und Anhörung

- Unterrichtung: „Die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter durch das zuständige Organ der SE [...] wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der SE ermöglichen müssen“ (SE-Richtlinie, Art. 2(i)).
- Anhörung: „Die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder den Arbeitnehmervertretern und dem zuständigen Organ der SE, wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen müssen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der SE berücksichtigt werden kann“ (SE-Richtlinie, Art. 2(j)).

Unterrichtungs- und Anhörungsrechte des SE-BR

- Regelmäßige Berichte des zuständigen SE-Organs über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der SE.
- Das Recht, hierzu unterrichtet und angehört zu werden: mindestens einmal pro Jahr gemeinsame Sitzung mit dem zuständigen SE-Organ.
- Zugang zu Unterlagen
 - Tagesordnung aller Sitzungen des Verwaltungsorgans/ Leitungs- und Aufsichtsorgans
 - Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Anteilseigner vorgelegt werden.

Themen der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung**(Anhang SE-Richtlinie, Teil 2.b – Aufzählung nicht abschließend)**

- Struktur der SE
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation der SE
- Voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
- Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung, Investitionen und grundlegende Änderungen der Organisation
- Einführung neuer Arbeits- oder Fertigungsverfahren
- Verlagerungen der Produktion
- Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen derselben
- Massentlassungen.

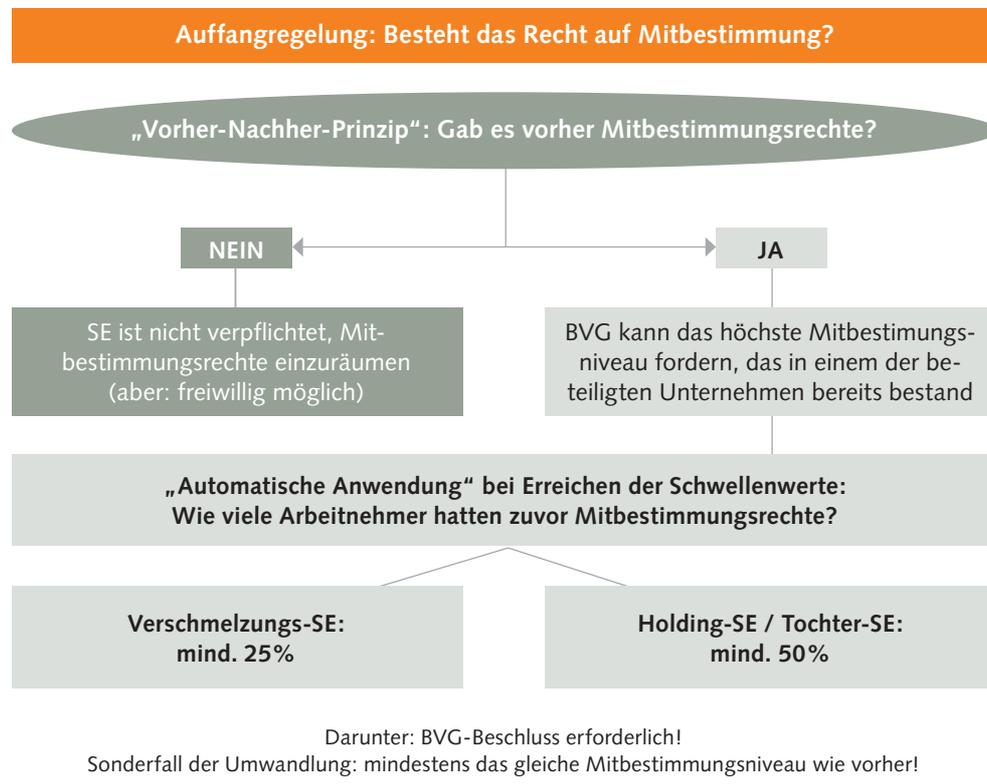
Außerordentliche Sitzungen im Falle von außergewöhnlichen Umständen

- Außerordentliches Unterrichts- und Anhörungsrecht bei außergewöhnlichen Umständen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer (insbesondere bei Verlegungen, Verlagerungen, Betriebs- oder Unternehmensschließungen, Massentlassungen).
- Der SE-BR kann eine zusätzliche Sitzung mit dem zuständigen SE-Organ verlangen, um unterrichtet und angehört zu werden. Der SE-BR kann dieses Recht auf seinen engeren Ausschuss übertragen (z. B. aus Dringlichkeitsgründen). Arbeitnehmervertreter aus den unmittelbar betroffenen Ländern haben in jedem Fall das Recht, an dieser Sitzung teilzunehmen.
- Wenn das zuständige SE-Organ sodann beschließt, nicht in Einklang mit der von dem SE-BR abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat der SE-BR das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.
- Die Mitglieder des SE-BR informieren die Arbeitnehmervertreter der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung mit dem zuständigen SE-Organ.

Sonstige Rechte des SE-BR

- Die **Leitung von Sitzungen** ist möglicherweise in den nationalen Durchführungsgesetzen geregelt.
- Recht auf ein **internes Vorbereitungstreffen** vor der Sitzung (d. h. ohne die Teilnahme von Vertretern des zuständigen SE-Organs).
- Anspruch auf **Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen ohne Einkommenseinbußen**.
- Die SE übernimmt die **Ausgaben des SE-BR**, also die erforderlichen finanziellen und materiellen Mittel, insbesondere für die Organisation der Sitzungen (inklusive Dolmetschkosten, Aufenthalts- und Reisekosten der Mitglieder des SE-BR und des engeren Ausschusses).
- Der SE-BR (und der engere Ausschuss) kann sich durch **Sachverständige seiner Wahl** unterstützen lassen. Die meisten Mitgliedstaaten haben die Verpflichtung der SE, die Kosten hierfür zu tragen, auf einen einzelnen Sachverständigen beschränkt. Maßgeblich ist das SE-Gesetz des Landes, in dem die SE ihren Sitz hat (die jeweiligen Bestimmungen der Länder finden Sie unter <http://comparese.worker-participation.eu>). Sachverständige können auch Vertreter von Gewerkschaften sein.

Abbildung 16



Mitbestimmungsrechte – Teil 3

Ebenso wie zur Unterrichtung und Anhörung sind in der Auffangregelung auch für die Mitbestimmungsrechte Mindeststandards festgelegt, die (nur) dann angewendet werden, wenn die beiden Parteien nicht zu einer Einigung gelangen oder freiwillig beschließen, die Auffangregelung anzuwenden.

Allerdings greift die Auffangregel zur Mitbestimmung lediglich dann, wenn in einem der beteiligten Unternehmen bereits zuvor solche Rechte bestanden. Eine SE ist nicht verpflichtet, Mitbestimmungsrechte zu gewähren, wenn es diese vorher in keinem der beteiligten Unternehmen gab (Vorher-Nachher-Prinzip). Das BVG kann jedoch versuchen, solche Rechte auf dem Verhandlungsweg (freiwillig) zu vereinbaren.

Ansonsten gilt folgender Grundsatz: Besaßen die Arbeitnehmer zuvor Mitbestimmungsrechte, können diese auf alle Arbeitnehmer der SE ausgedehnt werden. Allerdings gelten je nach Gründungsform unterschiedliche Regelungen. Bei einer Umwandlung gibt es keinerlei Verhandlungsspielraum: Sämtliche Mitbestimmungsvorschriften, die auf die bisherige Aktiengesellschaft angewendet wurden, gelten weiterhin in vollem Umfang. Komplexer ist die Situation bei den anderen Gründungsformen (Holding-SE, Verschmelzungs-SE, Tochter-SE), denn dabei ist entscheidend, für wieviele Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung galt/en. In einer durch Verschmelzung gegründeten

SE kann die Auffangregelung angewendet werden, wenn mindestens 25 Prozent der Arbeitnehmer zuvor Mitbestimmungsrechte besaßen. Für eine SE, die als Holding oder Tochter gegründet wurde, beträgt dieser Schwellenwert 50 Prozent.

Wenn vor der Gründung der SE eine geringere Anzahl von Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte besaß, greift die Auffangregelung nicht automatisch. In diesem Fall kann das BVG jedoch die Anwendung der Auffangregelung beschließen.

Gab es in den beteiligten Unternehmen zuvor mehr als eine Form der Mitbestimmung, muss sich das BVG für eine davon entscheiden. Die Zahl der in das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan zu bestellenden oder hierfür zu empfehlenden Mitglieder richtet sich nach dem höchsten zuvor existierenden Anteil in den betroffenen Unternehmen. Die maßgebliche Zahl ist daher keine absolute Zahl (z. B. vier von 12 Sitzen), sondern ein prozentualer Anteil (ein Drittel der Sitze).

Die Arbeitnehmer haben keinen Einfluss darauf, ob ihre Vertreter einem Aufsichtsrat oder einem Verwaltungsrat angehören. Die Struktur der SE (monistisch oder dualistisch) ist in der Satzung der SE festgelegt. Dies hat jedoch keine Auswirkungen auf den Grad der Mitbestimmung (z. B. ein Drittel der Sitze).

Der SE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der „Arbeitnehmer-Sitze“ im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE. Die Sitzverteilung unter den Mitgliedstaaten erfolgt entsprechend den jeweiligen Anteilen der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer. Bleiben Arbeitnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten bei der anteilmäßigen Verteilung unberücksichtigt, bestellt der SE-BR eines der Mitglieder aus einem dieser Mitgliedstaaten, und zwar vorzugsweise aus dem Mitgliedstaat, in dem die SE ihren Sitz haben wird (sofern dies angemessen ist). Die Mitgliedstaaten haben in ihren jeweiligen Umsetzungsgesetzen festgelegt, wie bei der Auswahl der nationalen Vertreter (für die ihnen zustehenden Sitze) zu verfahren ist (für Einzelheiten zu den jeweiligen Ländervorschriften siehe S. 61–62).

Alle Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE haben dieselben Rechte (einschließlich Stimmrechte) und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner.

Das BVG kann einer Minderung der zuvor bestehenden Mitbestimmungsrechte zustimmen, allerdings ist dies in der Regel nicht empfehlenswert. Minderung bedeutet hier, dass ein anteilmäßig geringerer Einfluss auf die Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE beschlossen werden soll (z. B. 1/4 der Sitze anstelle von 1/3). Hierbei sind besondere Abstimmungsmehrheiten zu beachten (siehe S. 62–63).

Checkliste der wichtigsten Punkte für den Entwurf einer SE-Vereinbarung

Die folgende Checkliste wurde von Edgar Rose und Roland Köstler für die Hans-Böckler-Stiftung⁵ entwickelt. Sie umfasst die verschiedenen Aspekte, die bei den Verfahren zur Regelung und Organisation der Arbeitnehmerbeteiligung in SEs berücksichtigt werden sollten. Dabei versteht sich die Liste nicht als eine starre Vorgabe, sondern vielmehr als eine Liste von Vorschlägen. Weitere Erwägungen können selbstverständlich mit aufgenommen werden, und es sind auch die spezifischen Belange des jeweiligen Unternehmens zu berücksichtigen. Die Liste wurde auf der Grundlage einer Analyse der Vereinbarungen von 44 SEs mit Sitz in Deutschland erstellt und bezieht sich deshalb in Teilen auf das deutsche Umsetzungsgesetz (SEBG).

Ziele/Aufgaben (Präambel)

Grundprinzipien der Vereinbarung (Beweggründe, Wertorientierung)

- Intensivierung und Internationalisierung der Arbeitnehmerbeteiligung
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Verhaltenskodizes

Arbeitnehmervertretungsstruktur

Gründung eines SE-Betriebsrats

Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan

- Paritätische (Unternehmens)mitbestimmung
- Drittelbeteiligung (im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan)
- Anpassung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan an eine wachsende Arbeitnehmeranzahl

Anwendungsbereich

Vertragsstaaten

- EU-Mitgliedstaaten
- Nicht-EU-Länder: EWR, Schweiz, Türkei, etc.

Betroffene Gesellschaften

- Vollständige Liste aller Gesellschaften und Betriebsstätten, die in den Anwendungsbereich der Vereinbarung fallen

⁵ Quelle: Edgar Rose und Roland Köstler (2011), Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

SE-Betriebsrat (SE-BR)

Zuständigkeit

- Für grenzüberschreitende Angelegenheiten, einschließlich Entscheidungen, die in einem Land getroffen werden und Auswirkungen in mindestens einem weiteren Land haben können
- Für grenzüberschreitende Angelegenheiten, die dazu geeignet sind, sich auf mindestens zwei weitere Länder auszuwirken

Einrichtung (Zusammensetzung, Wahl, Bestellung)

- Verteilung der Mandate unter den betroffenen Ländern oder Gesellschaften, Beteiligung der Betriebe, die nicht im SE-BR vertreten sind, Revisionsklausel für den Fall von Änderungen in der Unternehmensstruktur oder in der Anzahl der Arbeitnehmer
- Wählbarkeit, Wahlverfahren (allgemein gültige Leitlinien oder Wahl/Bestellung gemäß nationaler Vorschriften)
- Amtszeit, Ausscheiden

Struktur

- Vorsitz
- Engerer Ausschuss (Größe, Zusammensetzung, Befugnisse)
- Weitere Ausschüsse, Arbeitsgruppen

Sitzungen und Beschlussfassung

- Anzahl der ordentlichen Sitzungen pro Jahr
- Möglichkeit, weitere Sitzungen einzuberufen
- Zeitraum und Sitzungsort der ordentlichen Sitzungen
- Teilnahme der Unternehmensleitung, interne Sitzungen ohne Vertreter der Unternehmensleitung
- Weitere Teilnehmer (Gewerkschaftsvertreter, Sachverständige, Arbeitnehmervertreter von betroffenen Betrieben, fachkundige Mitarbeiter, Vertreter von Betrieben außerhalb des Geltungsbereiches der Vereinbarung)
- Beschlussfassung mit einfacher, doppelter oder qualifizierter Mehrheit

Unterrichtung und Anhörung

- Häufigkeit der ordentlichen Unterrichtung und Anhörung
- Inhalte der ordentlichen Unterrichtung und Anhörung
- Unterlagen, die vorab zur Verfügung zu stellen sind (Umfang, Sprachen, Frist)
- Dauer der Sitzungen, Teilnahme der Unternehmensleitung, vorbereitende und nachbereitende Sitzungen
- Festlegung der Umstände, die zu einem außerordentlichen Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren führen
- Rechtzeitige Einbindung der Unterrichtung im Falle von außergewöhnlichen Umständen in den Entscheidungsprozess des Unternehmens (Möglichkeit der Einflussnahme), Art der Unterrichtung

- Verfahren zur Anhörung im Falle von außergewöhnlichen Umständen (gesamtes Vertretungsorgan oder engerer Ausschuss, gegebenenfalls Einbindung der nicht anwesenden Mitglieder), Art der Anhörung (Sitzung, Schriftverfahren)
- Ernsthafter Dialog über die verschiedenen Standpunkte beider Seiten; erneute Anhörung, wenn keine Einigung erzielt werden kann

Weitere Beteiligungsrechte

- Initiativrecht für internationale Richtlinien zur sozialen Verantwortung im Unternehmen (z.B. Schutz gegen Diskriminierung, Fortbildungsmaßnahmen, Arbeitsschutz)

Koordination, Kommunikation, Vertraulichkeit

- Koordination der Unterrichtung und Anhörung auf den verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung (europäische Ebene vor- oder gleichrangig, Koordinationstreffen, Koordinationsausschüsse)
- Nationale Rechte der Arbeitnehmervertretungen auf Unterrichtung und Anhörung bleiben unberührt
- Rechte und Möglichkeiten des SE-BR zur Weiterleitung und Verbreitung von Informationen, Kommunikationswege zwischen SE-BR und Belegschaft
- Geheimhaltung und Vertraulichkeit (in Einklang mit § 41 SEBG)

Mittelausstattung und Schutzbestimmungen

- Kostenübernahme (direkte Übernahme der entstehenden Kosten oder Festlegung eines Budgets)
- Freistellung von der Arbeit (im Rahmen der Erfordernisse, Anzahl der Stunden, vollständige Freistellung)
- Anspruch auf Büroräumlichkeiten, Telefon, Fax, PC mit Internetanschluss und persönliche E-Mail-Adressen
- Personelle Unterstützung (Bürodienstleistungen, Übersetzungen, technische Unterstützung)
- Unterstützung durch Sachverständige (Auswahl und Anforderungen, Kostenübernahme, Recht auf Teilnahme an Sitzungen)
- Anzahl der Sprachen, für die Dolmetscher bereitgestellt werden, Übersetzung von Unterlagen, Protokollen, Tagesordnungen, etc.
- Zugang zu allen Betrieben
- Anspruch auf Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen (mögliche Schulungsinhalte, Dauer der Schulungsmaßnahmen, Schulungen für das gesamte Vertretungsorgan oder einzelne Mitglieder)
- Schutz des SE-BR und seiner Mitglieder (Verbot der Diskriminierung und Behinderung, Rolle des SE-BR im Falle der Entlassung einzelner Vertreter)

Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- und Verwaltungsorgan

Anzahl, Zusammensetzung

- Paritätische Mitbestimmung oder Drittelbeteiligung
- Anpassung des Umfangs der Mitbestimmung im Falle einer wachsenden Arbeitnehmeranzahl oder struktureller Änderungen
- Internationale Zusammensetzung
- Mandate für Gewerkschaftsvertreter

Bestellung

- Durch den SE-BR oder nationale Vertretungsorgane oder mehrstufig (Bestellung durch den SE-BR auf Vorschlag der nationalen Organe)

Rechte und Pflichten

- Gleiche Rechte und Pflichten im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan
- Berücksichtigung/Vertretung in Ausschüssen
- Beteiligung am Vorsitz im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan (z. B. Wahl des stellvertretenden Vorsitzenden)
- Bestellung eines Arbeitsdirektors
- Freistellung von der Arbeit, Qualifizierungs- und Schulungsansprüche
- Arbeitnehmersprechungen
- Verbot der Diskriminierung und Behinderung
- Geheimhaltung und Vertraulichkeit (gemäß § 41 SEBG)

Schlussbestimmungen

Geltungsdauer, Fortdauer der Gültigkeit der SE-Vereinbarung

- (Mindest)Geltungsdauer, Kündigungsfristen
- Vereinbarung gilt nach Ablauf der Geltungsdauer fort oder wird durch die gesetzliche Auffangregelung ersetzt (gemäß §§ 22ff SEBG)

Überprüfung und Änderungen der SE-Vereinbarung

- Änderungen in beiderseitigem Einvernehmen
- Turnusmäßige Überprüfung, Folgen bei mangelnder Einigung
- Neuverhandlungen im Falle von strukturellen Änderungen, spezifische Voraussetzungen, Folgen bei Nichteinigung
- Bei Neuverhandlungen Zuständigkeit des SE-BR anstatt eines Besonderen Verhandlungsgremiums

Streitbeilegungsverfahren

- Erneute Anhörung, falls keine Einigung erzielt werden kann
- Interne oder externe Schlichtung, neutrales Schlichtungsorgan, Verbindlichkeit der Entscheidung der Schlichtungsstelle

Tabelle: Die Arbeitsbeziehungen in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen im Vergleich

Tabelle 6

	Bevölkerung	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Hauptebene von Tarifverhandlungen	Tarifvertragliche Abdeckung	Betriebliche Interessenvertretungen	Unternehmensmitbestimmung	Unternehmensstruktur
Belgien	10.840.000	52%	National (gibt Rahmen vor)	96%	Gewerkschaft und Betriebsrat (Gewerkschaft dominiert)	Nein	monistisch
Bulgarien	7.564.000	20%	Unternehmen	30%	Gewerkschaft	Nein	monistisch oder dualistisch
Dänemark	5.535.000	67%	Branche – jedoch umfangreiche ergänzende Verhandlungen auf betrieblicher Ebene	80%	Gewerkschaft	Ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch oder dualistisch
Deutschland	81.802.000	19%	Branche	62%	Betriebsrat	Ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
Estland	1.340.000	10%	Unternehmen	33%	Gewerkschaft (oder autorisierte betriebliche Interessensvertreter)	Nein	dualistisch
Finnland	5.351.000	74%	Branche – jedoch umfangreiche ergänzende Verhandlungen auf betrieblicher Ebene	91%	Gewerkschaft	Ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch oder dualistisch
Frankreich	64.716.000	8%	Branche und Unternehmen	98%	Gewerkschaft und Betriebsrat	Ja: staatliche und privatisierte Unternehmen	monistisch oder dualistisch
Griechenland	11.305.000	22%	Branche	65%	Gewerkschaft (Betriebsrat)	Ja: staatliche Unternehmen	monistisch
Irland	4.468.000	34%	Branche (nach Scheitern des nationalen Pakts)	44%	Gewerkschaft	Ja: staatliche Unternehmen	monistisch
Island	318.452	88%	National und Branche	90%	Gewerkschaft	Nein	monistisch
Italien	60.340.000	35%	Branche	80%	Gewerkschaft	Nein	monistisch oder dualistisch
Lettland	2.248.000	14%	Unternehmen	34%	Gewerkschaft (oder autorisierte betriebliche Interessensvertreter)	Nein	dualistisch
Liechtenstein	35.000	4%	Branche und Unternehmen	ca. 50%	Gewerkschaft	Nein	monistisch
Litauen	3.329.000	9%	Unternehmen	15%	Gewerkschaft (oder Betriebsrat)	Nein	monistisch oder dualistisch
Luxemburg	502.000	46%	Branche und Unternehmen (je nach Industriesektor)	60%	Betriebsrat	Ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch oder dualistisch

	Bevölkerung	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Hauptebene von Tarifverhandlungen	Tarifvertragliche Abdeckung	Betriebliche Interessenvertretungen	Unternehmensmitbestimmung	Unternehmensstruktur
Malta	413.000	48%	Unternehmen	51%	Gewerkschaft	Nein	monistisch
Niederlande	16.575.000	22%	Branche	85%	Betriebsrat	Ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch (oder monistisch)*
Norwegen	4.858.000	53%	National und Branche	70%	Gewerkschaft	Ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch
Österreich	8.375.000	28%	Branche	98%	Betriebsrat	Ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
Polen	38.167.000	15%	Branche	30%	Gewerkschaft (oder Betriebsrat)	Ja: staatliche / privatisierte Unternehmen	dualistisch
Portugal	10.638.000	20%	Branche	90%	Gewerkschaft (und Betriebsrat)	Ja: staatliche Unternehmen (Gesetz wurde jedoch noch nicht umgesetzt)	monistisch
Rumänien	21.462.000	33% bis 50%	Branche (nach Beendigung der Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene im Jahr 2011)	unbekannt	Gewerkschaft	Nein	monistisch
Schweden	9.341.000	71%	Branche – jedoch umfangreiche ergänzende Verhandlungen auf betrieblicher Ebene	90%	Gewerkschaft	Ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch
Slowakische Republik	5.425.000	20%	Branche und Unternehmen	35%	Gewerkschaft und Betriebsrat	Ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
Slowenien	2.047.000	30% bis 40%	Branche	30%	Gewerkschaft (oder Betriebsrat)	Ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch oder monistisch
Spanien	45.989.000	16%	Branche	71%	Betriebsrat (und Gewerkschaft)	Ja: staatliche Unternehmen	monistisch
Tschechische Republik	10.507.000	17%	Unternehmen	43%	Gewerkschaft (oder Betriebsrat)	Ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
Ungarn	10.014.000	17%	Unternehmen	34%	Gewerkschaft und Betriebsrat	Ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch oder monistisch (nur AG)
Vereinigtes Königreich (UK)	62.008.000	27%	Unternehmen	33%	Gewerkschaft	Nein	monistisch
Zypern	803.000	55%	Branche und Unternehmen	52%	Gewerkschaft	Nein	monistisch

* Niederländische Unternehmen können künftig zwischen einer monistischen und dualistischen Unternehmensstruktur wählen (Gesetz wurde bereits verabschiedet und tritt voraussichtlich am 1. Januar oder 1. Juli 2012 in Kraft).



Quelle: [http://www.worker-participation.eu/Nationale Arbeitsbeziehungen](http://www.worker-participation.eu/Nationale_Arbeitsbeziehungen) (für weitere Einzelheiten siehe jeweilige Länderberichte) Island: Europäische Kommission (2008), Employee representatives in an enlarged Europe. Band 1, S. 275–287; aktualisiert von E. Blöndal (2011)

Mit dem Smartphone einscannen und Landkarte der Arbeitsbeziehungen in Europa abrufen.

Übersicht: Arbeitsbeziehungen in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen

Belgien

Gewerkschaften: In Belgien verteilen sich die Gewerkschaften auf mehrere miteinander konkurrierende Gewerkschaftsbünde, die sich auf klare politische Traditionen berufen. Die zwei größten Gewerkschaftsbünde, der CSC/ACV und der FGTB/ABVV, sind jeweils der christlichen und sozialdemokratischen Bewegung zuzuordnen, während der kleinere CGSLB/ACLVB den Liberalen verbunden ist. Ungeachtet dessen funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften. Über die Hälfte der Beschäftigten in Belgien ist gewerkschaftlich organisiert, wobei die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder steigt.

Tarifverhandlungen: Alle zwei Jahre werden in einer nationalen Vereinbarung die Kernelemente der Einkommens- und Arbeitsbedingungen festgelegt. Diese Vereinbarung unterliegt den Beschränkungen durch das Gesetz, das Erhöhungen der Löhne und Gehälter in Belgien über den voraussichtlichen Lohnkosten in den Nachbarländern nicht erlaubt. Aufgrund der automatischen Lohn- und Gehaltsindexierung mit Bindung an die Inflationsrate bleibt den Unterhändlern somit nur wenig Handlungsspielraum.

Betriebliche Interessenvertretung: In Belgien gibt es auf Betriebsebene sowohl Vertretungsstrukturen aller Beschäftigten als auch der Gewerkschaftsmitglieder. Da jedoch allein die Gewerkschaften berechtigt sind, Kandidaten für die Betriebsräte zu stellen, ist die Gewerkschaftsdelegation das wichtigste Organ, das auch mit der Geschäftsleitung über die Kernthemen verhandelt. Der Betriebsrat genießt jedoch umfangreiche Informations- und Anhörungsrechte und hat, obwohl er ein gemeinsames Organ mit einer Arbeitnehmermehrheit ist, in einigen Bereichen Entscheidungsbefugnisse.

Unternehmensmitbestimmung: Mit Ausnahme einer geringen Anzahl staatlicher Unternehmen

sind Arbeitnehmer in Belgien nicht in den Leitungsorganen vertreten.

Bulgarien

Gewerkschaften: Rund 20% der Arbeitnehmer in Bulgarien sind Gewerkschaftsmitglieder. Es gibt zwei größere Gewerkschaftsbünde, von denen der größere, KNSB, aus der reformierten offiziellen Gewerkschaftsbewegung der kommunistischen Ära hervorgegangen ist, während Podkrepa aus der Opposition entstanden ist. Trotz dieser unterschiedlichen Herkunft arbeiten beide Bünde heute recht gut zusammen.

Tarifverhandlungen: Zwischen 30% und 35% der Beschäftigten sind durch Tarifverträge abgesichert. Tarifverhandlungen finden sowohl auf Branchen- als auch auf Unternehmensebene statt (für kommunale Angestellte auf Gemeindeebene), wobei Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene immer mehr an Bedeutung gewonnen haben.

Betriebliche Interessenvertretung: Es gibt in Bulgarien keine allgemein gültige Struktur für die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb. Meistens wird diese Funktion von den lokalen Gewerkschaften wahrgenommen, obwohl die gesetzlichen Vorschriften auch die Wahl von anderen Vertretern vorsehen. Außerdem können Arbeitnehmer zusätzliche Vertreter zu Zwecken der Unterrichtung und Anhörung wählen, jedoch auch beschließen, diese Rechte auf die bestehende Gewerkschaftsorganisation oder die vorhandenen Arbeitnehmervertreter zu übertragen.

Unternehmensmitbestimmung: Eine Beteiligung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen existiert nicht, doch können Arbeitnehmervertreter unter bestimmten Umständen eine beratende Rolle bei Aktionärsversammlungen spielen.

Dänemark

Gewerkschaften: Dänemark hat mit circa 70% einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der jedoch in den letzten Jahren gesunken ist. Die meisten Gewerkschaftsmitglieder sind in einer Gewerkschaft organisiert, die den drei großen Gewerkschaftsbünden – LO, FTF und AC – angeschlossen ist. Diese sind nach Kriterien wie Beruf und Ausbildungsniveau organisiert, die Grenzen verlaufen jedoch nicht immer eindeutig.

Tarifverhandlungen: Das dänische System der Arbeitsbeziehungen beruht zum großen Teil auf Verhandlungen, die auf nationaler Ebene geführt werden. Lohn- und Arbeitsbedingungen werden auf Branchenebene zwischen Gewerkschaften oder Gewerkschaftszusammenschlüssen und Arbeitgebern verhandelt. Ergänzende Verhandlungen auf betrieblicher Ebene gewinnen jedoch zunehmend an Bedeutung. Insgesamt sind 80% der Arbeitnehmer tarifvertraglich abgesichert.

Betriebliche Interessenvertretung: In Dänemark spielen die Gewerkschaften bei der Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene eine zentrale Rolle. Die lokalen Gewerkschaftsvertreter erörtern die Belange der Beschäftigten mit der Betriebsleitung und sind häufig auch Mitglieder des Kooperationsausschusses, dem wichtigsten Gremium im Unterrichts- und Anhörungsverfahren.

Unternehmensmitbestimmung: In Betrieben mit 35 und mehr Beschäftigten haben die Arbeitnehmer ein Recht auf Vertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan des Unternehmens und können ein Drittel der Mitglieder stellen.

Deutschland

Gewerkschaften: In Deutschland ist nur rund ein Fünftel der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist seit Beginn der 90er Jahre drastisch gesunken, teilweise infolge des starken Rückgangs der Beschäftigung in der verarbeitenden Industrie in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung. Die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaften ge-

hört dem DGB als größtem Gewerkschaftsbund Deutschlands an. Die einzelnen Mitgliedsgewerkschaften des DGB wie die IG Metall und die Verdi verfügen jedoch über weitreichende Autonomie und üben großen Einfluss aus.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen werden weiterhin hauptsächlich auf Branchenebene zwischen Einzelgewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geführt. Allerdings ist dieses System unter Druck geraten, da viele Arbeitgeber aus den Arbeitgeberverbänden austreten bzw. nicht beitreten und die Tarifverträge zunehmend Flexibilität für Verhandlungen auf Unternehmensebene einräumen.

Betriebliche Interessenvertretung: Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer im Betrieb und hat weitreichende Befugnisse, die in einigen Bereichen ein effektives Vetorecht umfassen. Obwohl der Betriebsrat kein gewerkschaftliches Organ ist, spielen die Gewerkschaftsmitglieder in diesen Gremien meist eine Schlüsselrolle.

Unternehmensmitbestimmung: In größeren Unternehmen (mit bestimmten Rechtsformen) haben die Arbeitnehmervertreter ein Recht auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat. In Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten haben sie das Recht, ein Drittel der Mitglieder zu bestellen, in Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern die Hälfte.

Estland

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Estland ist niedrig und liegt nach einem starken Rückgang in den 90er Jahren nun konstant bei ca. 10%. Die meisten Gewerkschaftsmitglieder sind in zwei großen Gewerkschaftsbünden organisiert, wovon der EAKL hauptsächlich Arbeiter und der TALO überwiegend Angestellte vertritt.

Tarifverhandlungen: Rund ein Drittel der Arbeitnehmer in Estland ist durch Tarifvereinbarungen abgesichert. Tarifverhandlungen finden überwiegend auf Unternehmens- oder Organisationsebene zwischen den Gewerkschaften und den einzelnen Arbeitgebern statt. Der gesetzliche Mindestlohn

jedoch wird in Verhandlungen zwischen den Gewerkschaftsverbänden und Arbeitgebern auf nationaler Ebene festgelegt.

Betriebliche Interessenvertretung: Auf betrieblicher Ebene werden die Interessen der Arbeitnehmer primär durch die Gewerkschaften wahrgenommen, in vielen Fällen gibt es jedoch gar keine betriebliche Interessenvertretung. Seit 2007 lässt das Gesetz die Wahl nichtgewerkschaftlicher Arbeitnehmervertreter zu, und zwar sowohl in Betrieben, in denen eine Gewerkschaft vertreten ist, als auch in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Organisation. Gibt es keine Gewerkschaft, können die nichtgewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter auch an Tarifverhandlungen teilnehmen.

Unternehmensmitbestimmung: In Estland gibt es keine gesetzliche Grundlage für die Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmer.

Finland

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Finnland ist hoch, denn fast drei Viertel der finnischen Arbeitnehmer gehören einer Gewerkschaft an. Die einzelnen Gewerkschaften verfügen über ein hohes Maß an Autonomie und sind je nach Berufs- und Ausbildungsgruppe der vertretenen Mitglieder in einem der drei Gewerkschaftsbünde SAK, STTK und AKAVA zusammengeschlossen.

Tarifverhandlungen: Die Tarifverhandlungen in Finnland waren bis vor kurzem zentralisiert und orientierten sich an einem landesweiten Rahmenabkommen über Lohnerhöhungen in den unteren Vergütungskategorien. Seit der Lohnrunde 2007 werden Tarifvereinbarungen allerdings auf Branchenebene abgeschlossen, die darüber hinaus mehr Raum für flexible Regelungen auf Unternehmensebene lassen.

Betriebliche Interessenvertretung: Auf der betrieblichen Ebene werden die Interessen der Arbeitnehmer überwiegend von den lokalen Gewerkschaftsorganisationen und weniger durch gesetzlich geregelte Organe wahrgenommen. In

Unternehmen und anderen Organisationen mit 20 oder mehr Beschäftigten (2007 wurde diese Schwelle von damals 30 Arbeitnehmern gesenkt) verleiht die Gesetzgebung den Gewerkschaftsvertretern bestimmte Rechtsansprüche.

Unternehmensmitbestimmung: In Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten haben die Arbeitnehmer ein Recht auf Mitbestimmung bei Entscheidungen der Unternehmensleitung. Wie dieses Recht jedoch wahrgenommen wird, d.h. ob in einem monistisch strukturierten Verwaltungsrat, in einem Aufsichtsrat oder auf operativer Ebene, wird auf lokaler Ebene verhandelt, wobei das Unternehmen das letzte Wort hat.

Frankreich

Gewerkschaften: Frankreich gehört mit 8% zu den Ländern Europas mit dem geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die französische Gewerkschaftsbewegung spaltet sich in eine Reihe verschiedener rivalisierender Gewerkschaftsbünde auf, die um Mitglieder konkurrieren. Die wichtigsten Bünde sind CGT, CFDT, FO, CFTC und CFE-CGC. Trotz des geringen Organisationsgrades und der Zersplitterung erhalten die Gewerkschaften bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter ein großes Maß an Unterstützung und sind in der Lage, die französischen Arbeitnehmer mit Erfolg zu mobilisieren.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen finden auf nationaler, Branchen- und Unternehmensebene statt. Dabei ist jeweils genau festgelegt, wer verhandelt und unter welchen Voraussetzungen eine Vereinbarung gültig ist. Hinsichtlich der Zahl der tarifvertraglich abgesicherten Arbeitnehmer stellt die Branchenebene die wichtigste Verhandlungsebene dar, allerdings werden in manchen Branchentarifverträgen Lohnsätze festgelegt, die unter dem nationalen Mindestlohn liegen.

Betriebliche Interessenvertretung: In Frankreich erfolgt die Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene durch ein komplexes System, das sowohl gewerkschaftliche als auch direkt von der

gesamten Belegschaft gewählte Vertreter umfasst. In gewerkschaftlich organisierten Betrieben spielen die direkt von den jeweiligen Gewerkschaften ernannten Gewerkschaftsdelegierten eine zentrale Rolle.

Unternehmensmitbestimmung: Arbeitnehmervertreter können auf zweierlei Weise in das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan eines Unternehmens bestellt werden: entweder als Vertreter, die von allen Beschäftigten gewählt werden, oder als Vertreter der als Aktionäre am Unternehmenskapital beteiligten Arbeitnehmer. Darüber hinaus nehmen Betriebsratsmitglieder an den Sitzungen des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats teil, wobei sie jedoch keine ordentlichen Mitglieder sind und nur ein Fragerecht haben.

Griechenland

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Griechenland liegt bei 22%, wobei jedoch große Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Sektor bestehen. Im öffentlichen und staatlichen Sektor ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder hoch, in der Privatwirtschaft hingegen gering. Es gibt nur zwei große Gewerkschaftsbünde, den ADEDY für den öffentlichen Dienst und den GSEE für alle weiteren Bereiche. Die Gewerkschaftsstrukturen unterhalb der Ebene der Dachverbände sind zersplittert.

Tarifverhandlungen: In Griechenland finden die Tarifverhandlungen sowohl auf nationaler als auch auf Branchen- und Unternehmensebene statt. In der Vergangenheit wurde alle zwei Jahre auf nationaler Ebene ein Tarifvertrag ausgehandelt, der eine Mindestregelung vorgab, auf deren Grundlage weitreichendere Vereinbarungen geschlossen werden konnten. Nach dem Krisenjahr 2010 wurden jedoch Änderungen eingeführt, die zusammen mit den Vorgaben des IWF und der EU-Finanzhilfen zu einer grundlegenden Reform der Tarifstruktur führten.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Basisgewerkschaften in den Betrieben stellen die wichtigste Form der Arbeitnehmervertretung dar. Sie

verfügen über gesetzlich verankerte Unterrichts-, Anhörungs- und Verhandlungsrechte. Das Gesetz sieht ferner die Einrichtung eines Betriebsrats vor. In der Praxis gibt es jedoch nur wenige Unternehmen mit einem Betriebsrat, der dann stets eng mit der Basisgewerkschaft zusammenarbeitet.

Unternehmensmitbestimmung: In Griechenland beschränkt sich die Unternehmensmitbestimmung auf einige staatliche Unternehmen.

Irland

Gewerkschaften: In Irland gehört knapp über ein Drittel (34%) der Arbeitnehmer einer Gewerkschaft an. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in der jüngsten Vergangenheit wegen des starken Beschäftigungsrückgangs aufgrund der schweren Wirtschaftskrise leicht gestiegen. Es gibt nur einen irischen Gewerkschaftsverband, den ICTU. Die Einzelgewerkschaften, im Besonderen die mitgliedsstärkste SIPTU, besitzen jedoch weitreichenden Einfluss.

Tarifverhandlungen: Eine Reihe von nationalen Partnerschaftsabkommen, die zwischen 1987 und 2009 geschlossen wurden, bilden den unverbindlichen Rahmen für Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Das letzte 2008 unterzeichnete Abkommen konnte jedoch dem Druck der irischen Wirtschaftskrise nicht standhalten, sodass landesweit Tarifverhandlungen im Privatsektor nun wieder auf Unternehmensebene geführt werden, während die Regierung dem öffentlichen Dienst Lohnkürzungen auferlegte.

Betriebliche Interessenvertretung: Es gibt kein gesetzlich festgeschriebenes System für ständige Arbeitnehmervertretungen. Die Beschäftigten in gewerkschaftlich organisierten Betrieben, also rund die Hälfte aller Arbeitnehmer, werden durch die Gewerkschaft vertreten. Im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung wurden neue Verfahren eingeführt, die jedoch keine entscheidende Veränderung zu bewirken scheinen.

Unternehmensmitbestimmung: Arbeitnehmervertreter sind im irischen monistischen System der

Unternehmensleitung nur in staatlichen Unternehmen vertreten, in denen sie in der Regel ein Drittel der Mitglieder des Verwaltungsorgans stellen. Durch Privatisierungsmaßnahmen ist die Anzahl der mitbestimmten Unternehmen gesunken und dieser Trend setzt sich fort.

Island⁶

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Island ist mit 88% hoch. Mitgliedsstärkste Gewerkschaft ist die ASÍ, in der fast 65% aller Gewerkschaftsmitglieder organisiert sind. Sie vertritt fast ausschließlich Arbeitnehmer des Privatsektors, jedoch auch Teile des öffentlichen Dienstes. Sieben nationale Gewerkschaften sind direkt an die ASÍ angegliedert, die zwei größten unter ihnen sind die Efling (ungelernte Arbeitnehmer) und die VR (Arbeitnehmer in der Produktion und Büromitarbeiter). Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind in drei verschiedenen Gewerkschaften organisiert: Bedienstete des Staats und der Gemeinden (BSRB); Akademiker (BHM) und Lehrer (KÍ).

Tarifverhandlungen: Die Tarifverhandlungen finden auf nationaler und Branchenebene statt. Sämtliche Arbeitnehmer sind durch Tarifverträge abgedeckt, die als Mindeststandard für die Rechte der Arbeitnehmer verbindlich sind.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Betriebliche Interessenvertretung ist relativ neu und basiert hauptsächlich auf EU-Richtlinien. Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer wird vornehmlich von den Gewerkschaften übernommen, wodurch die Gewerkschaftsvertreter praktisch die einzigen Arbeitnehmervertreter sind.

Unternehmensmitbestimmung: Eine Form der Mitbestimmung auf Ebene der Unternehmensleitung besteht nicht.

Italien

Gewerkschaften: In Italien gibt es mehr Gewerkschaftsmitglieder als in allen anderen Ländern der EU. Da jedoch die Hälfte davon Rentner sind, er-

gibt sich ein gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten von rund einem Drittel. Die drei großen Gewerkschaftsverbände, CGIL, CISL und UIL, unterschieden sich ursprünglich nach ihren politischen Zielsetzungen voneinander, diese Abgrenzung ist jedoch heute weniger deutlich.

Tarifverhandlungen: Im privaten Sektor finden die Tarifverhandlungen hauptsächlich auf Branchen- und Unternehmensebene statt. Änderungen des Tarifsystems im Jahr 2009, die von einigen, wenn auch nicht den mitgliedsstärksten, Gewerkschaftsverbänden unterstützt wurden, haben jedoch ein Ungleichgewicht zwischen den Tarifebenen geschaffen. Dies führte zu einer Spaltung der Gewerkschaften.

Betriebliche Interessenvertretung: Bei den wichtigsten Arbeitnehmervertretungsorganen, den RSU, handelt es sich im Wesentlichen um Gewerkschaftsvertretungen, auch wenn sie in den meisten Fällen von der gesamten Belegschaft gewählt werden. Die Gewerkschaften schlagen die Kandidaten für zwei Drittel der Mitglieder vor, die direkt von der Belegschaft gewählt werden, das restliche Drittel wird von der Gewerkschaft selbst gestellt.

Unternehmensmitbestimmung: Arbeitnehmer sind in Italien mit Ausnahme einer geringen Zahl von Unternehmen, die hierfür ihre Zustimmung gegeben haben, nicht in den Aufsichts- oder Verwaltungsorganen der Unternehmen vertreten.

Lettland

Gewerkschaften: In Lettland gibt es nur einen Gewerkschaftsbund, den LBAS, dem fast alle Gewerkschaften angehören. Mit 14% ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad insgesamt relativ niedrig, wobei er im öffentlichen Sektor wesentlich höher ist als im Privatsektor.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen werden vorrangig auf der betrieblichen Ebene geführt. Branchenvereinbarungen hingegen gibt es nur relativ selten. Dennoch ist die tarifvertragliche Deckungsrate mit 34% aller Arbeitnehmer relativ hoch, in weiten Teilen des Privatsektors werden

6 Vgl. Europäische Kommission (2008), Employee representatives in an enlarged Europe. Band 1, S. 275–287.

allerdings überhaupt keine Verhandlungen geführt.

Betriebliche Interessenvertretung: In der Praxis sind es zumeist die Gewerkschaften, die die Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene übernehmen, wobei es theoretisch durchaus möglich wäre, betriebliche Arbeitnehmervertreter zu wählen. Bedingt durch den niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad vor allem im Privatsektor existiert in den meisten Betrieben allerdings überhaupt keine Arbeitnehmervertretung.

Unternehmensmitbestimmung: In Lettland gibt es keine Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen der Unternehmen.

Liechtenstein

Gewerkschaften: Im privaten Sektor gibt es lediglich eine Gewerkschaftsorganisation, die LANV. Obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit nur 4% gering ist, wird sie als Vertretung aller im Land beschäftigten Arbeitnehmer anerkannt. Für die Angestellten im öffentlichen Dienst gibt es eine weitere Gewerkschaft, die PVL.

Tarifverhandlungen: Im privaten Sektor finden Tarifverhandlungen auf Branchenebene statt. Die Gewerkschaft LANV verhandelt dabei separat mit zwei Arbeitgeberverbänden, der Finanzsektor bleibt jedoch ausgeschlossen. Ursprünglich deckten die Tarifverträge 50% der Arbeitnehmer ab, jüngste Veränderungen haben diese Deckungsrate allerdings reduziert. Aufgrund einer neuen Gesetzeslage konnte der Anteil der tarifvertraglich erfassten Arbeitnehmer jedoch wieder erhöht werden.

Betriebliche Interessenvertretung: Im privaten Sektor werden die Interessen der Arbeitnehmer durch ein Organ vertreten, das von allen Arbeitnehmern gewählt wird und in seiner Struktur einem Betriebsrat gleichkommt. Einzelheiten wie Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vertretungsorgans, das in Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern eingerichtet werden soll, lässt der Gesetzgeber offen. Seine Aufgaben und Befugnisse wurden in weiten Teilen aus der EU-Gesetzgebung zur Unterrichtung und Anhörung

übernommen, sind jedoch ebenfalls nicht näher beschrieben.

Unternehmensmitbestimmung: Eine Form der Mitbestimmung auf Ebene der Unternehmensleitung besteht nicht.

Litauen

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist mit 9% niedrig. Die Gewerkschaften verteilen sich auf drei Hauptgewerkschaftsbünde, den LPSK, LDF und den Solidarumas, die historisch betrachtet aus ideologischen Gründen gespalten sind, jedoch mittlerweile verstärkt zusammenarbeiten.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen werden fast ausschließlich auf der Ebene der einzelnen Betriebe oder Organisationen geführt. Doch selbst auf dieser Ebene ist der Umfang der Verhandlungen sehr begrenzt. Seit 2004 genießen auch gewählte Betriebsräte Verhandlungsrechte, sofern keine Gewerkschaft vorhanden ist, doch bisher deutet nichts darauf hin, dass dadurch die Zahl der durch Tarifverträge abgesicherten Arbeitnehmer gestiegen ist.

Betriebliche Interessenvertretung: Nach aktueller Gesetzeslage gibt es auf betrieblicher Ebene eine Arbeitnehmervertretung entweder durch eine Gewerkschaft oder, wenn eine solche nicht vorhanden ist, durch einen Betriebsrat. Beide Organe haben beinahe identische Funktionen einschließlich der Aufnahme von Tarifverhandlungen sowie Unterrichtung und Anhörung. Seit 2005 sind die Betriebsräte ebenfalls befugt, Streiks zu organisieren. In der Praxis existiert in den meisten Betrieben jedoch keines der beiden Organe.

Unternehmensmitbestimmung: In Litauen sind Arbeitnehmer nicht in den Aufsichts- oder Verwaltungsorganen der Unternehmen vertreten.

Luxemburg

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Luxemburg ist mit konstant 46% relativ hoch und nimmt tendenziell sogar zu. Es

gibt zwei große Gewerkschaftsbünde in Luxemburg, OGB-L und LCCB, die beide in den dreigliedrigen Strukturen auf nationaler Ebene vertreten sind. Sie unterscheiden sich zwar ideologisch, arbeiten aber dennoch verhältnismäßig eng zusammen. Darüber hinaus haben sich wichtige Gewerkschaftsgruppen im Finanzsektor und im öffentlichen Dienst herausgebildet.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen werden in erster Linie auf Branchen- und Unternehmensebene geführt, wobei ihre jeweilige Gewichtung von Branche zu Branche unterschiedlich ist. Es ist genau festgelegt, welche Punkte ein Tarifvertrag enthalten muss und wer ihn unterzeichnen darf. Ferner sind die Tarifpartner dazu angehalten, eine Einigung ohne Konflikte zu erzielen.

Betriebliche Interessenvertretung: Es gibt zwei Hauptvertretungsorgane, die die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrnehmen. Zum einen die Personaldelegation, die sich mit den alltäglichen Anliegen der Arbeitnehmer befasst, zum anderen der Unternehmensausschuss, ein gemeinsames Gremium der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dessen Aufgabe darin besteht, die Arbeitsbeziehungen am Arbeitsplatz zu verbessern. Letzterer existiert ausschließlich in größeren Unternehmen. Die Gewerkschaften genießen innerhalb dieser Struktur bedeutende Rechte und die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter ist gewerkschaftlich organisiert.

Unternehmensmitbestimmung: Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern sowie Unternehmen, an denen der Staat als Eigentümer oder durch staatliche Beihilfen eine wesentliche Beteiligung hält, müssen zwingend Arbeitnehmervertreter in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat entsenden. Generell stellen diese Vertreter ein Drittel der Mitglieder.

Malta

Gewerkschaften: Malta verzeichnet mit 48% einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Es gibt zwei große sich gegenüber stehende Gewerkschaftsgruppen, den GWU und den UHM,

wobei beide Verbände ein breites Spektrum an Arbeitnehmern organisieren. Einige Berufsgruppen wie Lehrer, Bankangestellte und Hebammen sind jedoch in unabhängigen Gewerkschaften organisiert. Die politische Ausrichtung der beiden großen Gruppen ist sehr unterschiedlich und die Beziehungen zwischen ihnen häufig angespannt.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen werden in Malta in erster Linie auf Unternehmensebene geführt. Arbeitnehmer, die nicht in den Geltungsbereich von Tarifvereinbarungen fallen, werden durch eine Reihe von Lohnfestsetzungen geschützt, die für spezifische Branchen gelten und in denen Mindestbedingungen festgelegt sind. Darüber hinaus gibt es einen Mechanismus zur Lohnindexierung durch Anpassung an die Lebenshaltungskosten.

Betriebliche Interessenvertretung: In der Regel werden die Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene von den Gewerkschaften vertreten, vorausgesetzt diese werden vom jeweiligen Arbeitgeber anerkannt (das heißt, er ist zu Verhandlungen mit der Gewerkschaft bereit). Infolge der Umsetzung von EU-Richtlinien wurden neue Regelungen für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer festgeschrieben, die jedoch dem Anschein nach kaum angewandt werden. Zudem wird den Gewerkschaften weiterhin ein deutlicher Vorrang eingeräumt, da die Regelungen nicht mehr greifen, sobald in einem Unternehmen eine Gewerkschaft eingerichtet wurde.

Unternehmensmitbestimmung: Die Unternehmensmitbestimmung ist fast vollständig verschwunden und nur noch in Unternehmen zu finden, die Eigentum der Gewerkschaft oder der maltesischen Labour Party sind.

Niederlande

Gewerkschaft: Etwas mehr als ein Fünftel der Arbeitnehmer (21%) gehört einer Gewerkschaft an. Ihr Anteil ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Es gibt zwei dominierende Gewerkschaftsbünde, den mitgliedsstärkeren FNV und

den CNV. Zwischen diesen Bündeln, die sich ursprünglich ideologisch bzw. konfessionell klar voneinander abgrenzten, bestehen heute gute Beziehungen. Daneben besteht ein Gewerkschaftsbund, der MHP, der höher qualifizierte Arbeitnehmer organisiert.

Tarifverhandlungen: Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer in den Niederlanden ist durch Tarifvereinbarungen abgesichert, die meist auf Branchenebene abgeschlossen werden. Viele große Unternehmen handeln aber auch eigene Vereinbarungen aus. Die Verhandlungsparteien richten sich meist nach den Empfehlungen, die auf nationaler Ebene vereinbart wurden. In den letzten Jahren wurden moderate Lohnerhöhungen ausgehandelt.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene erfolgt hauptsächlich durch Betriebsräte, die von der gesamten Belegschaft gewählt werden. Sie sind in allen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten einzurichten, und mehr als drei Viertel der betreffenden Betriebe verfügen über ein solches Vertretungsorgan. Für kleinere Betriebe gelten andere Regelungen. Betriebsräte sind zwar keine direkten Gewerkschaftsorgane, die Gewerkschaftsmitglieder spielen aber häufig eine zentrale Rolle.

Unternehmensmitbestimmung: Betriebsräte haben das Recht, in größeren Unternehmen Kandidaten für bis zu einem Drittel der Aufsichtsratsmitglieder vorzuschlagen. Dies gilt für Unternehmen, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen und weitere Voraussetzungen erfüllen. Jedoch können weder Beschäftigte des Unternehmens noch mit diesem verbundene Gewerkschafter als Aufsichtsratsmitglieder nominiert werden, was zur Folge hat, dass der Betriebsrat Personen vorschlägt, die oftmals nicht mit den täglichen Anliegen der Arbeitnehmer vertraut sind.

Norwegen

Gewerkschaften: Über die Hälfte der Arbeitnehmer ist Mitglied einer Gewerkschaft, und obwohl die Gewerkschaftsdichte in den letzten Jahren

leicht abgenommen hat, ist die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder gestiegen. Die meisten Gewerkschaften sind den vier Gewerkschaftsbünden LO, UNIO, YS und Akademikerne angeschlossen. Während UNIO und Akademikerne hoch qualifizierte Arbeitnehmer vertreten, stehen LO und YS im direkten Wettbewerb um Mitglieder.

Tarifverhandlungen: In Norwegen werden die Grundlagen der Arbeitsbeziehungen, die in anderen Ländern gesetzlich geregelt sind, in weiten Teilen durch Abkommen auf nationaler Ebene festgelegt. Diesen nationalen Abkommen nachgeordnet besteht eine hierarchische Struktur jährlicher Verhandlungen auf Ebene der einzelnen Branchen und Unternehmen/Organisationen, bei denen die Bedingungen für rund 70% der Arbeitnehmerschaft festgelegt werden.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene erfolgt hauptsächlich durch Gewerkschaftsvertreter, die bei der Unterrichtung und Anhörung, der Interessenvertretung der Beschäftigten und bei Verhandlungen im Betrieb die wichtigste Rolle spielen. In größeren gewerkschaftlich organisierten Unternehmen gibt es auch Betriebsräte, aber ihre Hauptaufgabe besteht darin, die Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz des Unternehmens durch eine engere Zusammenarbeit im Betrieb zu steigern.

Unternehmensmitbestimmung: In Unternehmen mit mindestens 30 Beschäftigten haben Arbeitnehmervertreter Anspruch auf einen Sitz im Verwaltungsorgan. In Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern stellen sie ein Drittel der Mitglieder.

Österreich

Gewerkschaften: Es gibt einen einzigen Gewerkschaftsbund, den ÖGB, dem 28% aller Arbeitnehmer angehören. Der ÖGB ist zwar parteiunabhängig, hat aber durch sein System der politischen Fraktionen starke politische Bindungen.

Tarifverhandlungen: In Österreich überwiegen Branchentarifverträge. Da die Arbeitgeber im Regelfall durch die Wirtschaftskammern vertreten

sind, denen alle Arbeitgeber angehören müssen, gelten diese Vereinbarungen nahezu für alle abhängig Beschäftigten.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Arbeitnehmervertretung erfolgt durch Betriebsräte. Das Gesetz sieht vor, dass in allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten ein Betriebsrat eingesetzt werden kann. In der Praxis sind Betriebsräte in kleineren Betrieben jedoch eher selten. Betriebsräte genießen umfassende Informations- und Anhörungsrechte, die in einigen wenigen Bereichen auch ein effektives Vetorecht umfassen.

Unternehmensmitbestimmung: Die Unternehmensmitbestimmung ist weit verbreitet. Der Betriebsrat entsendet für ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder Vertreter aus seinen eigenen Reihen.

Polen

Gewerkschaften: Mit rund 15% ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad relativ niedrig. Die Gewerkschaftsmitglieder verteilen sich auf eine große Anzahl an Gewerkschaften. Es gibt zwei große Gewerkschaftsbünde, den NSZZ Solidarność und den OPZZ, sowie einen kleineren Gewerkschaftsbund, den FZZ. Zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder gehören jedoch kleinen lokalen Gewerkschaften an, die keinem Dachverband angeschlossen sind.

Tarifverhandlungen: Lediglich eine Minderheit von Arbeitnehmern ist durch Tarifvereinbarungen abgesichert, die überwiegend auf Ebene der einzelnen Betriebe oder Organisationen ausgehandelt werden. Die Höhe des Arbeitsentgelts und die Arbeitsbedingungen in Betrieben, in denen keine Gewerkschaft als Interessenvertretung vorhanden ist, werden somit einseitig vom Arbeitgeber festgelegt, der sich dabei an den nationalen Mindestlohn halten muss.

Betriebliche Interessenvertretung: Bis vor kurzem waren ausschließlich die Gewerkschaften gesetzlich befugt, die Interessen der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene zu vertreten. Auf der Grundlage der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der

EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung, die die Einrichtung von Betriebsräten vorsehen, sind jedoch in zahlreichen Unternehmen Betriebsräte eingesetzt worden. Ursprünglich konnten die Gewerkschaften in gewerkschaftlich organisierten Betrieben die Auswahl der Betriebsratsmitglieder maßgeblich beeinflussen, aber diese Vorrangstellung wurde für verfassungswidrig erklärt. Die neuen Regeln schreiben vor, dass eine Betriebsratswahl stattfinden muss.

Unternehmensmitbestimmung: Die polnische Gesetzgebung sieht eine Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsräten staatlicher und teilweise privatisierter Unternehmen vor. In manchen staatlichen Unternehmen reichen die Befugnisse noch weiter. Für private Unternehmen ist die Unternehmensmitbestimmung nicht vorgeschrieben.

Portugal

Gewerkschaften: Aufgrund fehlender präziser Daten ist es schwierig, Angaben zur Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zu machen. Auch die Mitgliederzahlen, die von den Gewerkschaften angegeben werden und der von der Regierung geschätzte gewerkschaftliche Organisationsgrad weichen stark voneinander ab. Die Beziehungen zwischen den beiden wichtigsten Gewerkschaftsbünden, CGTP-IN und UGT, waren ursprünglich konfliktreich, haben sich mittlerweile jedoch verbessert. Das portugiesische Gewerkschaftswesen ist komplex und umfasst nahezu 350 autonome Einzelgewerkschaften.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen auf Branchenebene zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bilden das wichtigste Element im portugiesischen Tarifsysteem. Deutlich weniger Arbeitgeber schließen Tarifverträge auf Unternehmensebene ab. Traditionell gibt es einen hohen Anteil tariflich abgesicherter Arbeitnehmer, was teilweise darauf zurückzuführen ist, dass die Verbindlichkeit der Tarifverträge von der Regierung ausgedehnt wurde. In der letzten Zeit wurden allerdings Gesetzesänderungen erlassen, die eine

Auflösung von Tarifvereinbarungen leichter machen und somit zu einer Verringerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades führen könnten.

Betriebliche Interessenvertretung: Theoretisch gibt es zwei Instanzen für die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen auf betrieblicher Ebene in den meisten Bereichen: die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb und den gewählten Betriebsrat. In der Praxis sind Betriebsräte jedoch relativ selten und werden normalerweise nur in großen Unternehmen mit starken Gewerkschaften eingerichtet. Beide haben jedoch lediglich ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung und können Entscheidungen der Unternehmensleitung nicht blockieren.

Unternehmensmitbestimmung: Die portugiesische Verfassung verweist auf das Recht von Arbeitnehmern, Vertreter in die Leitungsorgane staatlicher Unternehmen und anderer öffentlich-rechtlicher Einrichtungen zu wählen. Allerdings wurde dieses Recht nie umgesetzt. Zudem wurde die Möglichkeit, ein Mitglied des Vorstandes von den Arbeitnehmern wählen zu lassen, im Jahr 1999 durch ein Gesetz abgeschafft. In der Privatwirtschaft gibt es keine Unternehmensmitbestimmung.

Rumänien

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt bei einem Drittel bis der Hälfte der Arbeitnehmer und ist damit relativ hoch. Die Angaben sind jedoch sehr unzuverlässig. Die Gewerkschaftslandschaft ist mit den fünf verschiedenen Dachverbänden CNSLR-Frăția, BNS, CSDR, CNS Cartel Alfa und Meridian stark fragmentiert. Allen Dachverbänden gehört eine Vielzahl von Gewerkschaften an.

Tarifverhandlungen: Die Tarifstruktur wurde durch ein 2011 verabschiedetes Gesetz grundlegend geändert. Damit wurden auch die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen und Mindestlohn abgeschafft. Auch für Tarifverhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene wurden neue Rahmenbedingungen geschaffen. Obwohl es noch

zu früh ist, sie in der Praxis zu bewerten, kann davon ausgegangen werden, dass die Position der Gewerkschaften geschwächt wird.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene erfolgt durch die Gewerkschaften, wobei für Betriebe ohne Gewerkschaftsvertreter die Wahl von Arbeitnehmervertretern gesetzlich vorgesehen ist. Die betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen spielen eine wesentliche Rolle in den Tarifverhandlungen und sehen auch weitgehende Anhörungsrechte vor.

Unternehmensmitbestimmung: Die Arbeitnehmervertreter haben keinen Anspruch auf einen Sitz im Verwaltungsorgan, bei bestimmten Themen können sie jedoch an seinen Sitzungen teilnehmen.

Schweden

Gewerkschaften: Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist mit 71% sehr hoch, obwohl er im Vergleich zu dem Rekordwert im Jahr 1995 von 86% zurückgegangen ist. Es gibt drei große Gewerkschaftsbünde, LO, TCO und SACO, die sich entsprechend der traditionellen Aufgliederung der schwedischen Arbeitnehmerschaft nach Berufs- und Bildungsgruppen voneinander abgrenzen, jedoch gut zusammenarbeiten.

Tarifverhandlungen: Obwohl der Lohn für über 90% der Beschäftigten teilweise durch Verhandlungen auf lokaler Ebene festgesetzt und für weitere 8% ausschließlich lokal ausgehandelt wird, ist die Branchenebene für die Tarifverhandlungen entscheidend. Der Deckungsgrad der Tarifverträge ist mit geschätzten 90% überdurchschnittlich hoch.

Betriebliche Interessenvertretung: Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer erfolgt in Schweden durch die Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben. Eine andere Form der Interessenvertretung existiert nicht. Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, vor größeren Veränderungen mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu verhandeln. Wie hier in der Praxis vorzugehen ist, wird in Schweden auf lokaler Ebene ausgehandelt und nicht wie in anderen europä-

ischen Ländern durch den Gesetzgeber geregelt. **Unternehmensmitbestimmung:** Die Arbeitnehmer sind im Verwaltungsorgan aller Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten vertreten (Schweden hat eine monistische Unternehmensstruktur). In der Regel gehören dem Verwaltungsorgan zwei oder drei Arbeitnehmervertreter an, was in den meisten Unternehmen einem Drittel der Sitze entspricht. Sie werden von der Gewerkschaft ernannt und übernehmen im Allgemeinen eine Schlüsselrolle in den Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Slowakische Republik

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt bei über 20% und ist damit höher als in den meisten anderen Ländern Mittel- und Osteuropas. Es gibt einen dominierenden Gewerkschaftsbund, den KOZ SR. Die einzelnen Gewerkschaften verfügen jedoch über eine erhebliche Autonomie und sind sehr einflussreich.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen finden auf Branchen- und Betriebsebene statt. Zwischen 35% und 40% der Arbeitnehmer sind durch Tarifverträge abgedeckt. Dieser Prozentsatz hat in den letzten Jahren abgenommen und neue Gesetzesänderungen könnten zu einem weiteren Rückgang führen. Betriebliche Tarifverträge sind ein wichtiges Instrument zur Festlegung des Arbeitsentgelts, was zu erheblichen Lohnunterschieden zwischen den einzelnen Unternehmen führt.

Betriebliche Interessenvertretung: In den vergangenen Jahren sind die rechtlichen Vorgaben zur Vertretung auf betrieblicher Ebene erheblich zugunsten der Betriebsräte gegenüber den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen geändert worden. Beide Gremien dürfen nunmehr im selben Betrieb existieren und teilen sich die Zuständigkeiten untereinander auf. Nachdem im Jahr 2007 Gesetzesvorschriften verabschiedet wurden, die die Position der Gewerkschaften erneut stärkten, wurde 2011 ein neues Arbeitsgesetz eingeführt, das den Gewerkschaften die Anerkennung als

Arbeitnehmervertretung auf Betriebsebene erschwert.

Unternehmensmitbestimmung: In privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten haben die Arbeitnehmer das Recht, ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder zu bestellen, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind. In staatlichen Unternehmen sind sie berechtigt, die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder zu benennen.

Slowenien

Gewerkschaften: Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist mit 30%–40% relativ hoch. Die Gewerkschaften sind mit sieben unterschiedlichen Gewerkschaftsdachverbänden eher zersplittert, obwohl einer dieser Verbände, der ZSSS, eine eindeutig vorherrschende Stellung einnimmt.

Tarifverhandlungen: Praktisch alle Arbeitnehmer wurden bislang von Tarifverhandlungen erfasst, da die Arbeitgeberseite in der Vergangenheit die Industrie- und Handelskammern mit einschloss, denen alle Arbeitgeber angehören mussten. Diese Regelung wurde jedoch durch neue Gesetze abgelöst, sodass die Deckungsrate der Tarifverträge sinken könnte. Die Verhandlungen finden auf Branchen- sowie Unternehmensebene und für die öffentliche Hand auf nationaler Ebene statt.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene wird sowohl durch Gewerkschaftsvertreter im Betrieb als auch durch den Betriebsrat gewährleistet. Beide haben ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung, wobei der Betriebsrat weitergehende Rechte hat, Tarifverhandlungen aber nur von der Gewerkschaft geführt werden können.

Unternehmensmitbestimmung: Den Arbeitnehmervertretern stehen zwischen einem Drittel und der Hälfte der Sitze im Aufsichtsrat slowenischer Unternehmen zu. Bis 2006 mussten die meisten mittleren und großen Unternehmen einen solchen Aufsichtsrat haben, doch die neue Gesetzgebung lässt auch ein monistisches Verwaltungsorgan zu,

in dem die Vertretung der Arbeitnehmer auf maximal ein Drittel der Sitze begrenzt wird.

Spanien

Gewerkschaften: Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist in Spanien mit rund 16% relativ niedrig. Die Ergebnisse von Betriebsratswahlen zeigen jedoch, dass die Gewerkschaften auf wesentlich breitere Unterstützung zählen können als nur die ihrer Mitglieder. In Spanien gibt es zwei dominierende Gewerkschaftsbünde, CCOO und UGT, sowie weitere bedeutende Organisationen auf regionaler Ebene und im öffentlichen Sektor.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen werden auf nationaler, Branchen- und Unternehmensebene geführt. Mit Ausnahme des Jahres 2009, gibt seit 2002 eine jährlich ausgehandelte nationale Vereinbarung den Rahmen für Verhandlungen auf nachgeordneter Ebene vor. Der Prozentsatz der insgesamt durch Tarifverträge abgesicherten Arbeitnehmer ist mit rund 70% hoch.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Vertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene wird hauptsächlich von gewählten Betriebsräten wahrgenommen. Daneben sieht das Gesetz für die Gewerkschaften eine spezifische Funktion im Betrieb vor und in manchen größeren Betrieben spielen die Gewerkschaftsvertreter eine Schlüsselrolle. Die Betriebsräte, in denen die Gewerkschaften eine dominierende Stellung einnehmen, haben neben dem Recht auf Information und Anhörung auch das Mandat, auf Unternehmensebene über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

Unternehmensmitbestimmung: Es gibt kein allgemeines Recht auf Unternehmensmitbestimmung. Den Verwaltungsräten einiger öffentlicher und vor kurzem privatisierter Unternehmen sowie Sparkassen gehören einige wenige Arbeitnehmervertreter an.

Tschechische Republik

Gewerkschaften: Unter den Gewerkschaftsbünden nimmt der ČMKOS eine dominante Stellung

ein. Insgesamt ist rund ein Sechstel aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen werden überwiegend auf betrieblicher Ebene geführt, in vielen Betrieben wird jedoch überhaupt nicht verhandelt. In einigen Sektoren gibt es Branchenvereinbarungen, deren Reichweite mit der Gesetzesreform von 2005 ausgedehnt werden kann.

Betriebliche Interessenvertretung: Der Gewerkschaftsausschuss auf Betriebsebene ist nach wie vor das wichtigste Vertretungsorgan für die Beschäftigten im Betrieb. Daneben kann ein Betriebsrat eingesetzt werden, der weniger Rechte hat. Das Gesetz, das bei der Bildung einer Gewerkschaftsorganisation im Betrieb die Auflösung eines bestehenden Betriebsrats vorsah, wurde 2008 für verfassungswidrig erklärt. In der Praxis sind Betriebsräte eher selten, in den meisten Fällen gibt es entweder eine Gewerkschaft oder gar keine Vertretung.

Unternehmensmitbestimmung: In mittleren und größeren Aktiengesellschaften können die Beschäftigten ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat mit ihren Vertretern besetzen.

Ungarn

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist mit 17% vergleichsweise gering und das ungarische Gewerkschaftswesen in sechs miteinander konkurrierende Gewerkschaftsbünde, den MSZOSZ, ASZSZ, SZEF, ESZT, LIGA und MOSZ, aufgespalten. Innerhalb der Branchen, in einzelnen Unternehmen und vor allem in den großen staatseigenen Unternehmen, stehen die Gewerkschaften in Konkurrenz zueinander.

Tarifverhandlungen: Trotz erheblicher Anstrengungen der Gewerkschaften und der Regierung, Verhandlungen auf Branchenebene zu fördern, finden Tarifverhandlungen in erster Linie auf Ebene der einzelnen Betriebe und Organisationen statt. Ungefähr ein Drittel der Arbeitnehmer ist durch eine Tarifvereinbarung abgesichert.

Betriebliche Interessenvertretung: In den Betrieben erfolgt die Arbeitnehmervertretung durch Gewerkschaften und gewählte Betriebsräte, wobei

sich das Kräfteverhältnis zwischen beiden im Lauf der Zeit immer wieder geändert hat. Gegenwärtig haben die Gewerkschaften das Recht, zu verhandeln und zu bestimmten Fragen angehört zu werden. Betriebsräte haben zwar Unterrichts- und Anhörungsrechte, in der Praxis können sie jedoch oft kaum die Entscheidungen des Unternehmens beeinflussen.

Unternehmensmitbestimmung: In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten stellen die Arbeitnehmervertreter ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats. Seit 2006 gibt es jedoch neue Rechtsvorschriften, die zum ersten Mal auch die monistische Gesellschaftsstruktur vorsehen, die den Arbeitnehmervertretern wesentlich weniger Rechte einräumt.

Vereinigtes Königreich

Gewerkschaften: Derzeit sind etwas mehr als ein Viertel (27%) der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft, wobei der gewerkschaftliche Organisationsgrad im öffentlichen Dienst (57%) wesentlich höher ist als in der Privatwirtschaft (15%). Es gibt nur einen Gewerkschaftsdachverband, den TUC, die Einzelgewerkschaften agieren jedoch völlig unabhängig. Rund 60% aller Gewerkschaftsmitglieder gehören den drei größten Gewerkschaften an, die durch Fusionen größer geworden sind.

Tarifverhandlungen: Nur ein Drittel (33%) der Beschäftigten sind durch Tarifabkommen abgedeckt. In der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil nur bei knapp unter einem Fünftel und die wichtigste Verhandlungsebene ist hier das Unternehmen oder der Betrieb. Im öffentlichen Sektor, in dem zwei Drittel der Beschäftigten von Tarifabkommen abgedeckt sind, kommt den Verhandlungen auf Branchenebene eine größere Bedeutung zu.

Betriebliche Interessenvertretung: Es gibt keine einheitliche Struktur der Arbeitnehmervertretung und in vielen Betrieben fehlt diese völlig. Am häufigsten werden die Arbeitnehmer durch Gewerkschaften vertreten, die den Arbeitgeber inzwischen gesetzlich zu Verhandlungen zwingen können, wenn sie ausreichende Unterstützung durch die

Beschäftigten erhalten. In den meisten Betrieben, in denen die Gewerkschaften nicht vertreten sind, gibt es auch keine Arbeitnehmervertretung. Daran haben auch die Bestimmungen zur Umsetzung der EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung nichts geändert.

Unternehmensmitbestimmung: Die Arbeitnehmer haben kein Recht auf Unternehmensmitbestimmung, was bis auf wenige Ausnahmen auch in der Praxis so gehandhabt wird.

Zypern

Gewerkschaften: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist relativ hoch und beträgt gemäß offiziellen Angaben zwischen 55% und 58%. Es gibt zwei große Gewerkschaftsbünde, PEO und SEK, einen kleineren Gewerkschaftsbund, den DEOK, sowie wichtige autonome Gewerkschaften, die Bedienstete im öffentlichen Bereich, Bankangestellte und Lehrer vertreten.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen finden auf Branchen- und Unternehmensebene statt. Insgesamt ist mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten durch Tarifverträge abgesichert, genaue Zahlen stehen hierzu jedoch nicht zur Verfügung.

Betriebliche Interessenvertretung: Die Arbeitnehmer werden auf betrieblicher Ebene durch die Gewerkschaften vertreten. Die diesbezüglichen Regelungen richten sich nach den spezifischen Gegebenheiten in den einzelnen Betrieben.

Unternehmensmitbestimmung: In Zypern haben Arbeitnehmer kein gesetzliches Recht auf Unternehmensmitbestimmung. In zwei Bankunternehmen gibt es jedoch gewerkschaftliche Vertreter in den Leitungsorganen.

Quelle: L. Fulton (2011) Arbeitnehmerbeteiligung in Europa. Labour Research Department und ETUI (Online-Publikation). <http://www.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen>



Mit dem Smartphone einscannen und weitere Informationen zu den einzelnen Ländern abrufen.

Übersicht: Landkarte der Unternehmensmitbestimmung in Europa

In 18 der 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen (EU27+3) sieht das Gesetz Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung vor. Selbst in Ländern, in denen es eine solche Regelung nicht gibt, wie zum Beispiel in Italien oder Belgien, findet man in Ausnahmefällen Arbeitnehmervertreter, die auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen einen Sitz im Leitungsorgan des Unternehmens haben.

Abhängig von der Struktur des Unternehmens im jeweiligen Mitgliedstaat sitzen die Arbeitnehmervertreter entweder im Verwaltungsrat (Unternehmen mit monistischer Leitungsstruktur, d. h. nur mit einem Verwaltungsrat) oder im Aufsichtsrat (Unternehmen mit dualistischer Leitungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat). In den einzelnen Ländern hat sich dabei ein spezifisches System herausgebildet, wobei die Unternehmensmitbestimmung in den übergeordneten Kontext der jeweiligen Struktur der nationalen Arbeitsbeziehungen eingebettet ist. Daraus ergeben sich deutliche Unterschiede der Unternehmensmitbestimmung in den einzelnen Mitgliedstaaten.

In den zwölf Ländern, in denen die Unternehmensmitbestimmung weit verbreitet ist (siehe Landkarte) und sowohl staatliche als auch private Unternehmen einschließt, kann man in der Praxis zwischen zwei unterschiedlichen „Rechtskulturen“ unterscheiden. So ist zum Beispiel die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Österreich gesetzlich geregelt, in Schweden hingegen beruht sie auf Tarifverträgen, wobei jedoch auch hier eine rechtliche Grundlage besteht.

Sechs der Mitgliedstaaten wenden lediglich ein eingeschränktes Modell der Unternehmensmitbestimmung in staatlichen oder privaten Unternehmen an, das entweder eine gesetzliche oder tarifvertraglich geregelte Grundlage hat.

Die Ausgestaltung der Unternehmensmitbestimmung unterscheidet sich zudem wesentlich und richtet sich auch hier nach der nationalen Kultur der Arbeitsbeziehungen. Diese Unterschiede beziehen sich im Besonderen auf:

- **Die Schwellenwerte, die festlegen, ab welcher Arbeitnehmeranzahl ein Recht auf Unternehmensmitbestimmung besteht**
Diese Schwellenwerte reichen von 25 Arbeitnehmern in Schweden bis 1.000 Arbeitnehmern in Luxemburg.
- **Anteil der die Arbeitnehmer vertretenden Mitglieder in den obersten Aufsichts- oder Verwaltungsorganen des Unternehmens**
Dieser Anteil variiert zwischen einem einzigen Arbeitnehmervertreter, einem Drittel (z. B. in Dänemark und Österreich) bis hin zu der Hälfte der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans (z. B. in Slowenien und Deutschland). In Finnland wird dieser Anteil im Rahmen einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber festgelegt.
- **Wahl oder Ernennung der Arbeitnehmervertreter**
In einem Großteil der Länder (z. B. Polen, Dänemark und Irland) werden die Arbeitnehmervertreter in den höchsten Aufsichts- oder Verwaltungsorganen des Unternehmens durch allgemeine Wahlen von der Belegschaft gewählt. In anderen Ländern sind es hingegen die

Gewerkschaften, die die Kandidaten für alle (z. B. Schweden und Spanien) oder einen Teil (z. B. Deutschland oder Slowakei) der Arbeitnehmervertreter nominieren bzw. ernennen. In einer dritten Ländergruppe ist dieses Recht den Betriebsräten vorbehalten (z. B. Österreich und Slowenien). Die Niederlande bilden einen Sonderfall, denn hier hat der Betriebsrat das Recht, die Kandidaten für den Aufsichtsrat vorzuschlagen. Für ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsorgans ist dieses Recht damit fast so umfassend wie das Recht auf Ernennung.

■ Auswahlkriterien der Arbeitnehmervertreter

In der Mehrzahl der Länder müssen die Arbeitnehmervertreter Angestellte des Unternehmens sein. Es gibt jedoch Länder, für die eine andere Regelung gilt: In Deutschland stellen zum Beispiel die für das Unternehmen zuständigen Gewerkschaften einen Teil der Mitglieder, die die Arbeitnehmer vertreten. Die Niederlande bilden auch hier eine Ausnahme, denn es können weder Angestellte des Unternehmens noch Mitglieder der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft vorgeschlagen werden.

■ Rechte der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan

Im Allgemeinen gilt für alle Länder, dass die von den Arbeitnehmern gewählten Mitglieder in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan die gleichen Rechte und Pflichten haben wie die von den Aktionären bestellten Mitglieder. Es gibt jedoch einige Ausnahmen wie zum Beispiel Schweden. Dort können die Arbeitnehmervertreter nicht an Entscheidungen beteiligt werden, die die Interessen ihrer Gewerkschaften betreffen (z. B. im Falle von Tarifverträgen).

Abbildung 17

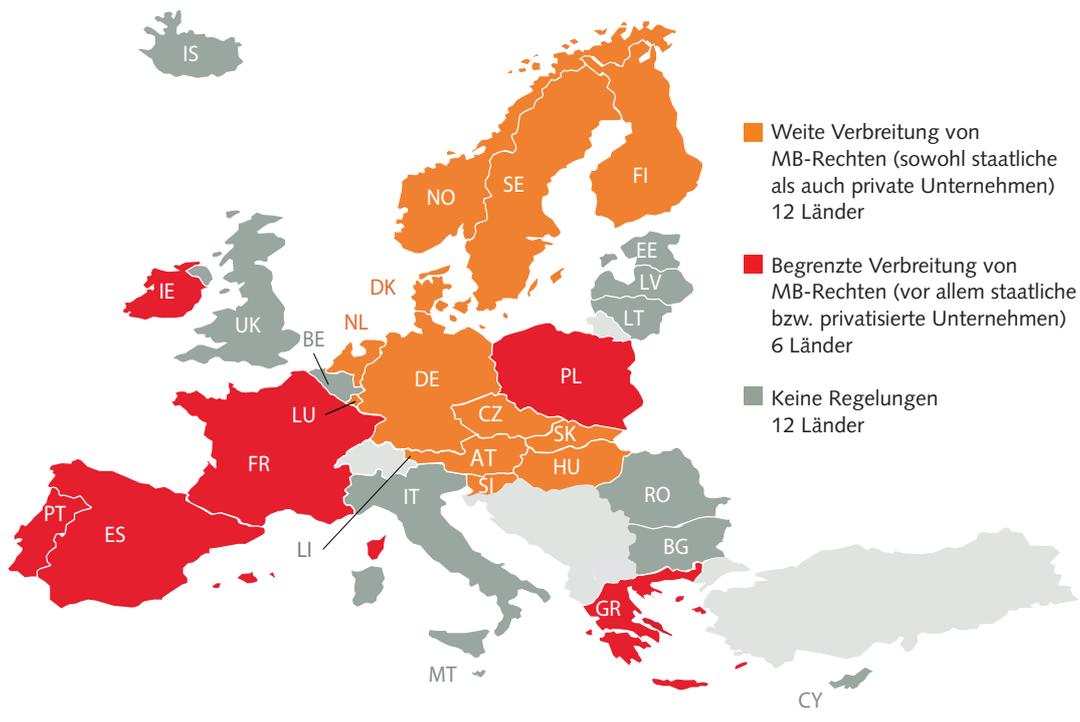


Tabelle: Die Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen

Tabelle 7

	Einbezogene Unternehmen		Umfang	Anteil bzw. Anzahl der Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen	Nominierung durch		Ernennungsverfahren	Auswahlkriterien	Unternehmensstruktur
	öffentl. Sektor	privater Sektor*			Gewerkschaft	Betriebsrat			
AT	•	•	GmbH > 300, AG	1/3		•	Ernennung durch BR	Nur BR-Mitglieder	D
BE									M
BG									M+D
CY									M
CZ	•	•	StU AG > 50	1/3 bis 1/2	Vereinbarung zwischen Leitung/AG und GW/BR		Wahl	AN (externe GW in GmbH)	D
DE	•	•	U > 500	1/3 bis 1/2	•	•	Wahl	AN + externe GW	D
DK	•	•	GmbH und AG > 35	1/3 (mind. 2–3 Mitglieder)	keine gesetzliche Regelung		Wahl	Nur AN	M+D
EE									D
ES	•		Sparkassen und StU > 1000	1–3 Mitglieder			In StU durch GW, in Sparkassen durch AN-Ausschuss der Generalversammlung		M
FI	•	•	GmbH und AG > 150	1/4 (max. 4 Mitglieder) oder in Vereinbarung geregelt	Vereinbarung zw. Personalgruppen		Wahl, falls keine Vereinbarung	Nur AN	M+D
FR	•	•	StU, AG (ehem. StU)	Mind. 2 Mitglieder, max. 1/3	•		Wahl	Nur AN	M+D
GR	•		StU	1–2 Mitglieder	De facto durch GW-Fraktionen		Wahl	Nur AN	M
HU	•	•	AG und GmbH > 200	D: 1/3, M: durch Vereinbarung	Anhörung	•	Durch BR	Nur AN	M+D
IE	•		StU	1/3 (in der Praxis 1–5 Mitglieder)	•		Wahl	Nur AN	M
IS									M
IT									M+D
LI									M
LT									M+D
LU	•	•	StU und AG > 1000	Mind. 3 Mitglieder, max. 1/3	Wahl durch Arbeitnehmervertreter (mit Ausnahme der GW-Sitze in Eisen-/Stahl-U)			Nur AN (außer für Eisen-/Stahl-U)	M+D
LV									D

	Einbezogene Unternehmen		Umfang	Anteil bzw. Anzahl der Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen	Nominierung durch		Ernennungsverfahren	Auswahlkriterien	Unternehmensstruktur
	öffentl. Sektor	privater Sektor*			Gewerkschaft	Betriebsrat			
MT									M
NL	•	•	„struktur“ AG und GmbH > 100	Max. 1/3		•	Durch HV	Weder AN noch GW	(M)**+D
NO	•	•	StU > 30 GmbH und AG > 30	Mind. 1 Mitglied, max. 1/3			Wahl	Nur AN	M
PL	•	•	StU, privatisierte U	Mind. 2–4 Mitglieder, max. 2/5			Wahl	Keine Beschränkung	D
PT	•		StU	Festgelegt in Statuten des U		Durch 100 oder 20% der AN	Wahl	Nur AN	M
RO									M+D
SE	•	•	AG und GmbH > 25	2–3 Mitglieder	•		Mehrere Optionen	Nur AN	M
SI	•	•	AG > 50	D: 1/3–1/2 M: 1–3 Mitglieder		•	Durch BR	Nur BR-Mitgl.	M+D
SK	•	•	AG > 50 StU	Mind. 1/3, max. 1/2	•		Wahl	Nur AN	D
UK									M

Legende:

* Einschließlich privatisierter Unternehmen, vorausgesetzt die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen beziehen sich auch auf Unternehmen, an denen der Staat mit unter 50% des Kapitals beteiligt ist.

** Niederländische Unternehmen können zukünftig zwischen dem monistischen und dem dualistischen Modell wählen (Gesetz wurde bereits verabschiedet und tritt voraussichtlich 2012 in Kraft).

AG = Aktiengesellschaften

BR = Betriebsrat

D = Dualistisches System (Aufsichtsrat und Vorstand)

GmbH = Gesellschaften mit beschränkter Haftung

GW = Gewerkschaft

HV = Jährliche Hauptversammlung der Aktionäre

M = Monistisches System (Verwaltungsrat)

StU = Staatliche Unternehmen, an denen der Staat mit über 50% des Kapitals beteiligt ist

U = Unternehmen

Tabelle: N. Kluge und M. Stollt, Überarbeitung von A. Conchon 2011

Zahlen und Fakten zur Europa-AG (SE): Ein Überblick über den aktuellen Stand der SE-Gründungen

Seit Inkrafttreten der SE-Gesetzgebung hat sich das ETUI zur Aufgabe gemacht, die Entwicklung der SE-Gründungen zu beobachten und stellt auf seiner Online-Datenbank zur Europäischen Aktiengesellschaft (<http://ecdb.worker-participation.eu>)⁷ Informationen zu den eingetragenen SEs zur Verfügung. Leider gibt es bislang noch kein (europäisches) Zentralregister für SEs. Die SEs werden vielmehr auf nationaler Ebene eingetragen, wobei die Verfügbarkeit, Vollständigkeit und Qualität der Informationen stark voneinander abweichen. Gemäß Art. 14 der SE-Verordnung muss die Eintragung einer SE zu Informationszwecken im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht werden. Die dort gemachten Angaben sind jedoch sehr begrenzt und beinhalten zum Beispiel keine Informationen über die Beteiligung der Arbeitnehmer. Das ETUI hat sich zum Ziel gesetzt, diese bedeutende Lücke durch seine Rechercharbeiten über die Europa-AGs zu schließen. Die wichtigsten Quellen für die SE-Datenbank sind die nationalen Registerbehörden, das *Supplement zum Amtsblatt der Europäischen Union (TED)*, sowie eigene Rechercheergebnisse des Forschungsnetzwerks SEEurope des ETUI.

Kategorien der SE (Definition nach Forschungsnetzwerk SEEurope)

Im Rahmen seiner Recherchen zur SE hat das Forschungsnetzwerk SEEurope eine Unterscheidung zwischen den verschiedenen Arten von SEs getroffen, um die sich nach Oktober 2004 schnell heraus kristallisierende Vielfalt der SEs besser beschreiben zu können.

Die Einteilung in unterschiedliche Kategorien ermöglicht eine Unterscheidung der SEs, in Abhängigkeit davon, ob das Unternehmen operativ tätig ist und Arbeitnehmer beschäftigt (normale SE), operativ tätig ist, aber keine Arbeitnehmer beschäftigt (leere SE) oder weder operativ tätig ist noch Arbeitnehmer beschäftigt (Vorrats-SE oder Mantel-SE). SEs, die vermutlich operativ tätig sind, zu denen aber keine ausreichenden Angaben vorliegen, die eine Kategorisierung ermöglichen würden (z. B. ob die SE Arbeitnehmer beschäftigt oder nicht),

Abbildung 18*

SE-Kategorien (nach Definition des Forschungsnetzwerks SEEurope)	
Normale SE: Die SE ist operativ tätig und beschäftigt Arbeitnehmer (mehr als 5 AN).	189
Leere SE: Die SE ist operativ tätig, beschäftigt jedoch keine Arbeitnehmer.	96
Vorrats-SE: Die SE ist weder operativ tätig noch beschäftigt sie Arbeitnehmer.	126
UFO-SE: Die SE ist möglicherweise operativ tätig, es liegen jedoch keine genauen Angaben vor (z. B. Arbeitnehmeranzahl)	498
	(aus Cz: 374)
+ „Mikro-SE“ (= ≤ 5 AN, Gesamt: 78)	
	Total 909

⁷ Die Informationen der Datenbank ECDB werden von dem ETUI „SE Factsheet Team“ unter der Koordination von Melinda Kelemen, Anders Carlson und Michael Stollt sowie mit der Unterstützung des Forschungsnetzwerks SEEurope zusammengestellt.

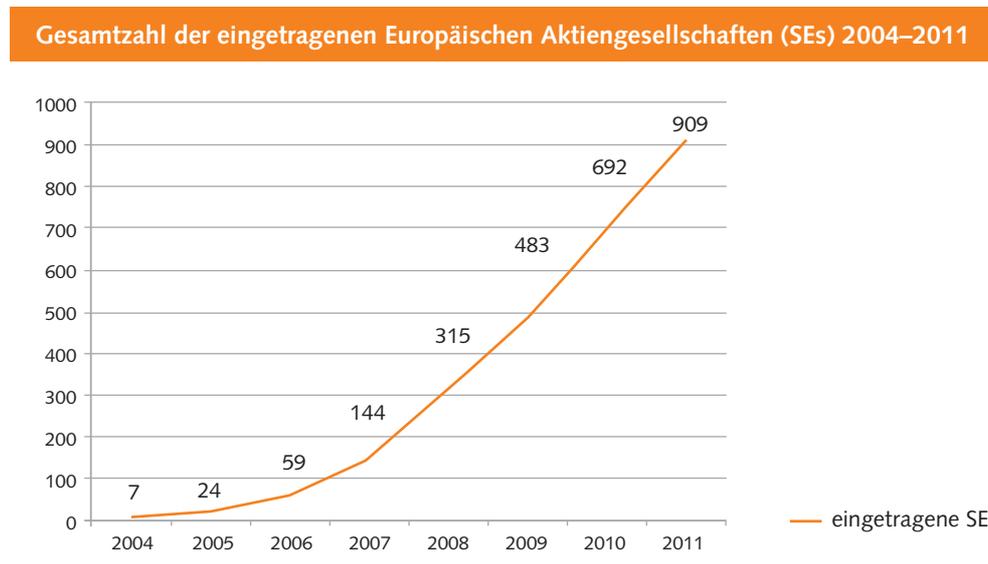
werden „UFO-SEs“ (UFO = Unbekanntes Flugobjekt) genannt.

Aus Sicht der Arbeitnehmerbeteiligung sind besonders die normalen SEs von Bedeutung. Das Zusammentragen von Informationen über leere oder Vorrats-SEs ist jedoch eine entscheidende Voraussetzung, um nachverfolgen zu können, ob diese zu einem späteren Zeitpunkt „aktiviert“ werden und/oder Arbeitnehmer beschäftigen.

909 eingetragene SEs...

Seit der Einführung des Statuts der Europäischen Gesellschaft im Oktober 2004 ist die Anzahl der SEs von Jahr zu Jahr gestiegen. Am 1. September 2011 zählte die Datenbank des ETUI insgesamt 909 aktive SEs. Diese beeindruckende Zahl sollte den Leser jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass viele der SEs nicht der Standarddefinition entsprechen, da es sich in vielen Fällen um Unternehmen ohne Arbeitnehmer handelt (leere SEs) und/oder sogar ohne spezifischen Geschäftszweck (Vorrats-SE). Ungefähr ein Viertel der gesamten SEs konnten zum gegenwärtigen Zeitpunkt als normale SEs identifiziert werden, das heißt, diese Unternehmen sind operativ tätig und beschäftigen Arbeitnehmer.

Abbildung 19*

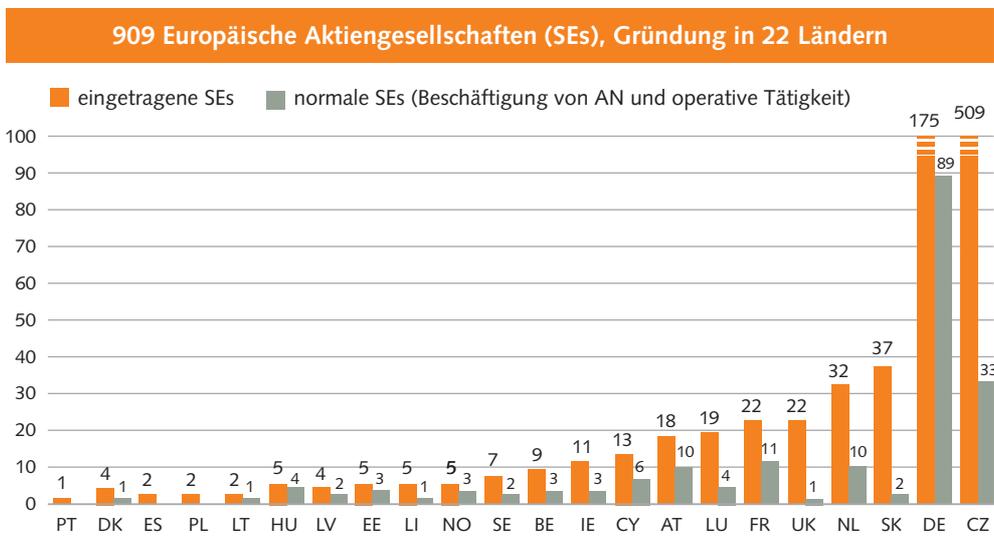


... gegründet in 22 Ländern

Die SE ist in 22 der 27+3 EU-Länder zu finden. Fast die Hälfte der normalen SEs ist in Deutschland zuhause, die Tschechische Republik führt die Liste der Länder mit den meisten SEs an⁸. Über die Anzahl der Arbeitnehmer in den tschechischen SEs liegen leider nur wenige Informationen vor, weshalb ein Großteil dieser SEs in der Datenbank als UFO-SEs angegeben ist. Neben den beiden genannten Ländern sind Großbritannien, die Niederlande, Frankreich, die Slowakei, Luxemburg, Österreich und Zypern wichtige Heimatländer für SEs.

⁸ Mögliche Gründe für die hohe Anzahl an SEs in der Tschechischen Republik siehe: Compton, C. (2009) Firms seek EU registration. Societas Europaea allows firms to move headquarters abroad. The Prague Post, 26. August. Link: <http://bit.ly/9oLrcu> (abgerufen am 24. August 2011).

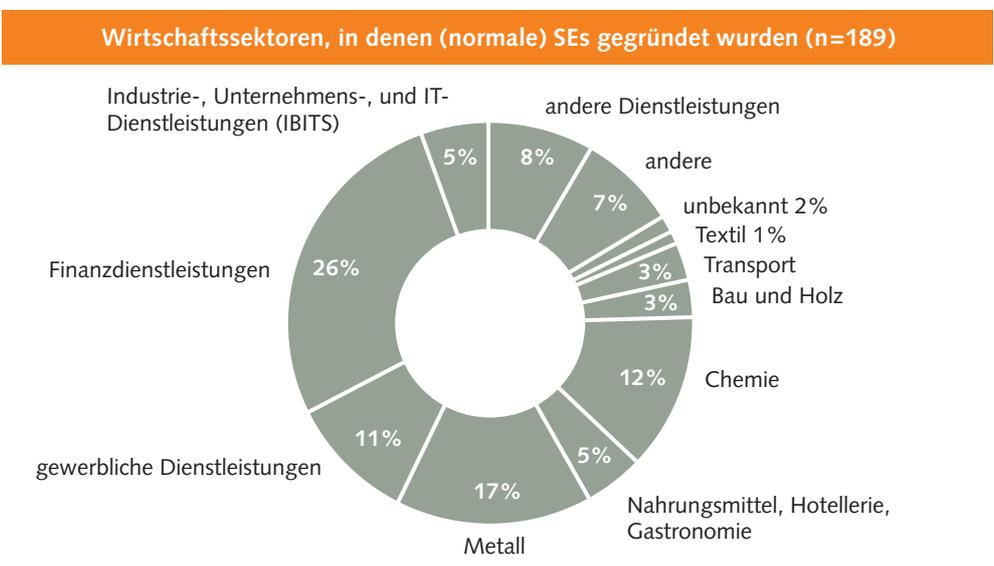
Abbildung 20*



Wirtschaftssektoren, in denen die (normalen) SEs gegründet wurden

Diese Abbildung stellt dar, in welchen Branchen die normalen SEs tätig sind. Die Einteilung wurde in Anlehnung an die Zuständigkeitsbereiche der Europäischen Gewerkschaftsverbände vorgenommen: 50% der normalen SEs sind im Dienstleistungssektor, hauptsächlich im Bereich der Finanz- und Wirtschaftsdienstleistungen, tätig. Eine beachtliche Anzahl an SEs wurde jedoch auch im Metall- und Chemiesektor gegründet.

Abbildung 21*



Gründungsformen (normale SEs)

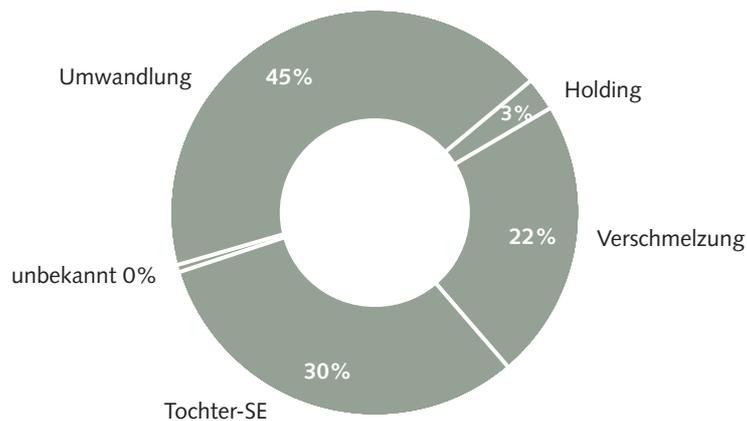
Die SE-Verordnung beschreibt vier verschiedene Formen einer SE-Gründung (Verschmelzung, Holding, Tochter, Umwandlung). Ein Großteil der normalen SEs wurde entweder durch Verschmelzung von zwei (oder mehr) Unternehmen oder durch die Umwandlung einer existierenden Aktiengesellschaft gegründet.

Im Laufe der Zeit hat sich jedoch de facto in der Praxis eine neue Gründungsform entwickelt, die aktivierte Vorrats-SE.

Eine aktivierte Vorrats-SE ist eine SE, die sich von einer Vorrats-SE (a) durch Aufnahme einer Geschäftstätigkeit (jedoch weiterhin ohne Arbeitnehmer zu beschäftigen) in eine „leere SE“ oder (b) durch Aufnahme einer Geschäftstätigkeit sowie Übertragung von Arbeitnehmern an die Gesellschaft in eine normale SE entwickelt hat. Besonders in Deutschland und in der Tschechischen Republik hat sich ein Markt für Vorrats-SEs herausgebildet. Eine Vorrats-SE dient oft als Vehikel zur Gründung weiterer Vorrats-SEs (als Tochtergesellschaften), die dann an interessierte Kunden verkauft werden. Der neue Eigentümer aktiviert anschließend die SE, indem er ihr Arbeitnehmer überträgt und/oder mit ihr eine Geschäftstätigkeit aufnimmt.

Abbildung 22*

Gründungsformen der Europäischen Aktiengesellschaft (normale SEs) (n=189)

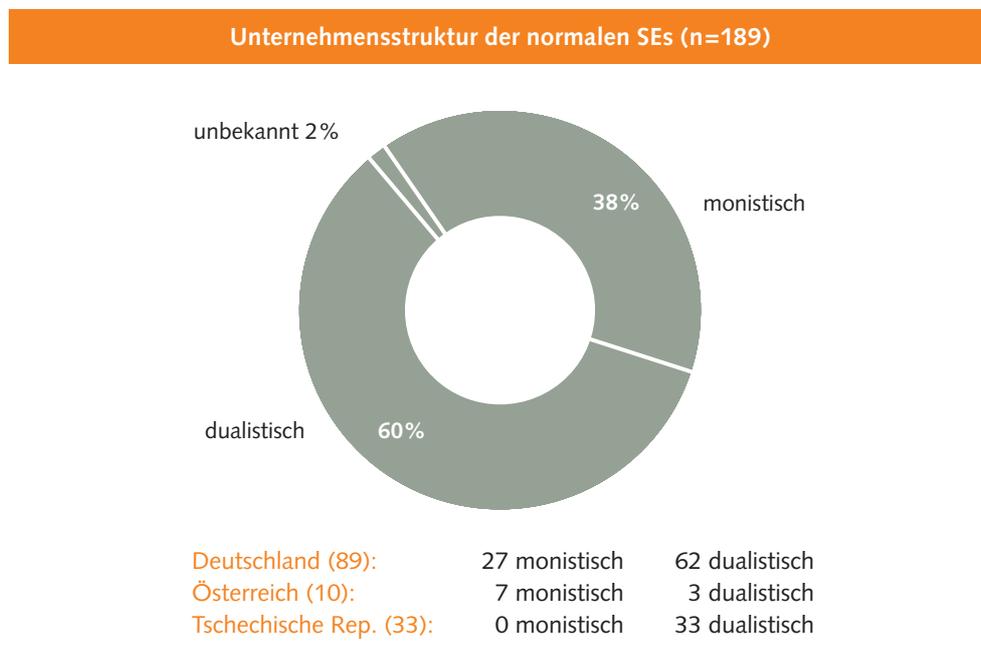


Der Kauf und die nachfolgende Aktivierung von Vorrats-SEs hat sich de facto zu einer weiteren Form der SE-Gründung entwickelt (37 SEs). Diese ehemaligen Vorrats-SEs wurden ursprünglich als Tochtergesellschaft einer SE gegründet (kein grenzüberschreitender Charakter erforderlich).

Unternehmensstruktur der normalen SEs

Die Hauptversammlung der Aktionäre einer SE kann die Struktur des Unternehmens frei entscheiden und dabei zwischen einer monistischen (nur ein Verwaltungsorgan) oder einer dualistischen Leitungsstruktur mit Vorstand und Aufsichtsrat wählen. Diese Wahlmöglichkeit stellt eine wichtige Neuerung dar, die mit der SE eingeführt wurde, denn in vielen Ländern schreibt das nationale Gesellschaftsrecht (siehe S. 17) eine bestimmte Unternehmensstruktur vor. In der Praxis hat die Mehrheit der normalen SEs ihre ursprüngliche Unternehmensstruktur beibehalten. Besonders in Deutschland hat jedoch ein beachtlicher Anteil der normalen SEs eine monistische Leitungsstruktur gewählt, die im deutschen Gesellschaftsrecht bis dato unbekannt war.

Abbildung 23*



Sitzverlegung

Die SEs haben auch begonnen, ihre spezifische Flexibilität im Hinblick auf eine grenzüberschreitende Mobilität zu nutzen: 59 SEs haben ihren Sitz bereits in ein anderes Mitgliedsland verlegt, in einigen Fällen direkt nach der Eintragung der SE. Zumindest in manchen Fällen kann davon ausgegangen werden, dass Steuervorteile oder andere Formen des „Regime-Hoppings“ ausschlaggebend für die Sitzverlegung waren.

Abbildung 24*

Sitzverlegung

„Der Sitz der SE muss in der Gemeinschaft liegen, und zwar in dem Mitgliedstaat, in dem sich die Hauptverwaltung der SE befindet.“ (Art. 7, SE-Verordnung)

... in der Praxis offensichtlich kein Hindernis

- 59 SEs (einschl. 1 umgewandelte und 3 liquidierte SEs) haben ihren Sitz in ein anderes Land verlegt
- 13 x Vereinigtes Königreich, 7 x Österreich, 8 x Frankreich, 6 x Zypern, 6 x Luxemburg, 4 x Irland, 3 x Deutschland, 2 x Tschechische Republik, 2 x Niederlande, 2 x Spanien, 1 x Belgien, 1 x Ungarn, 1 x Liechtenstein, 1 x Polen, 1 x Slowakei, 1 x Schweden

Beteiligung der Arbeitnehmer in normalen SEs

Es ist wohl bemerkenswert, dass Stand September 2011 von nur 76 der insgesamt 189 normalen SEs bekannt ist, dass sie eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen haben. Diese Tatsache zeigt klar auf, dass die SE-Gesetzgebung nicht umgesetzt wird, denn diese sieht für alle SEs zwingend Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer vor.

Abbildung 25*

Arbeitnehmerbeteiligung in den „normalen SEs“

Mindestens **76 SEs** haben eine Vereinbarung über **Unterrichtung und Anhörung** auf transnationaler Ebene abgeschlossen.

38 SEs verfügen über eine **Vertretung der Arbeitnehmer auf Ebene des Leitungsorgans (Mitbestimmung)**. Diese sind eingetragen in:

- **Deutschland:** Allianz, Allianz Managed Operations & Services, BASF, Bilfinger-Berger, BP Europa, Clariant, Dekra, DVB Bank, E.on-Energy Trading, GfK, Knauf Interfer, Lenze, MAN Diesel & Turbo, MAN, Pfeiffer & May, Porsche Automobil Holding, PUMA, Q-Cells, Renolit, REpower Systems, RKW, SCA HygieneProducts, SGL Carbon, Surteco, Tesa, Wacker Neuson, Warema, WILO
- **Österreich:** Bauholding STRABAG, Plansee
- **Frankreich:** Burgeap Igip Holding, Mutavie, SCOR (4 SEs)
- **Zypern:** Prosafe
- **Ungarn:** Wamsler

Ein weiterer Schwachpunkt ist der Begriff der strukturellen Änderungen. Hierbei sind besonders die sogenannten „aktivierten Vorrats-SEs“ (siehe S. 95) von Bedeutung. Bis zum Juni 2011 wurden zum Beispiel 21 der 87 normalen deutschen SEs durch die Aktivierung einer Vorrats-SE errichtet. Im Hinblick auf die Beteiligung der Arbeitnehmer ergeben sich gravierende Unterschiede: Während so gut wie alle SEs, die durch Umwandlung gegründet wurden, eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer abgeschlossen haben, ist nur von drei der „aktivierten Vorrats-SEs“ bekannt, dass sie Unterrichts- und Anhörungsrechte festgeschrieben haben. Das bedeutet, dass eine stetig wachsende Anzahl an SEs mit einer bedeutenden Arbeitnehmerzahl noch keine Verhandlungen eingeleitet hat. Damit steht fest, dass das bislang schlummernde Problem der Vorrats-SEs nun erwacht ist.

Die Vereinbarungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer, die besonders in größeren SEs abgeschlossen wurden, entsprechen im Allgemeinen einer guten „EBR-Praxis“ und gehen in einigen Punkten über die Bestimmungen der SE-Richtlinie hinaus. In 38 SEs umfassen die in der Vereinbarung verankerten Rechte die Mitbestimmung (auf Ebene des Leitungsorgans) und geben den Arbeitnehmern damit eine wichtige Stimme bei der Entscheidungsfindung im Unternehmen. Zum heutigen Zeitpunkt vertreten mehr als 110 Arbeitnehmervertreter die Interessen ihrer Belegschaften in einem SE-Aufsichts- oder Verwaltungsrat. Eine wesentliche Neuerung, die mit der SE-Gesetzgebung eingeführt wurde, ist die grenzüberschreitende Ausrichtung der Mitbestimmung auf Ebene des Leitungsorgans. In einer Reihe von SEs haben Arbeitnehmervertreter aus mehreren Ländern einen Sitz im Aufsichts- oder Verwaltungsrat: Diese Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen der SEs kommen gegenwärtig aus 12 verschiedenen Ländern (AU, BE, CZ, DK, FR, DE, HU, IT, NL, NO, PL, UK).

Weitere Informationen über eingetragene SEs sowie die aktuellen Zahlen und Fakten sind in der Online-Datenbank über Europäische Aktiengesellschaften (SE) der ETUI zusammengestellt. Die kostenlose Registrierung erfolgt unter: <http://ecdb.worker-participation.eu>

* Quelle: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (Stand: 1. September 2011)

Tabelle: Die eingetragenen normalen SEs mit Arbeitnehmerbeteiligung

Die im Folgenden dargestellte Liste bietet einen Überblick über die erfassten eingetragenen normalen SEs (d. h. SEs mit operativer Tätigkeit und beschäftigten Arbeitnehmern), in denen eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wurde.

Tabelle 8

Unternehmen	Branche	Hauptsitz	Gründungsform	Unternehmensstruktur	Unterr. & Anhörung	MB	Datum der Eintragung
Allianz Managed Operations & Services SE	Industrie-, Unternehmens-, und IT-Dienstleistungen (IBITS)	Deutschland	Tochter	dualistisch	ja	ja	24.04.2008
Allianz SE	Finanzdienstleistungen	Deutschland	Verschmelz.	dualistisch	ja	ja	13.10.2006
BASF SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	14.01.2008
Bauholding Strabag SE	Bau und Holz	Österreich	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	12.10.2004
Bilfinger Berger SE	Bau und Holz	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	08.10.2010
BP Europa SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	30.04.2010
Burgeap Igip Holding SE	andere Dienstleistungen	Frankreich	Holding	dualistisch	ja	ja	01.09.2009
Chubb Insurance Company of Europe SE	Finanzdienstleistungen	Vereinigtes Königreich	Verschmelz.	monistisch	ja	ja	02.01.2009
Clariant SE	Chemie	Deutschland	Tochter	dualistisch	ja	ja	15.10.2008
Cloppenburg Automobil SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	15.04.2010
Conrad Electronic SE	gewerbliche Dienstleistungen	Deutschland	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	18.08.2006
Conrad Holding SE	gewerbliche Dienstleistungen	Deutschland	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	18.08.2006
Curt Richter SE	Transport	Deutschland	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	25.03.2009
Deichmann SE	gewerbliche Dienstleistungen	Deutschland	Umwandlung	monistisch	ja	nein	22.12.2008
Dekra SE	andere Dienstleistungen	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	13.07.2010
Donata Holding SE	Chemie	Deutschland	Tochter	monistisch	ja	nein	30.01.2006
DVB Bank SE	Finanzdienstleistungen	Deutschland	Verschmelz.	dualistisch	ja	ja	01.10.2008
E.ON Energy Trading SE	andere	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	29.05.2009
Elcoteq SE	Metall	Luxemburg	Umwandlung	monistisch	ja	nein	01.10.2005

Unternehmen	Branche	Hauptsitz	Gründungsform	Unternehmensstruktur	Unterr. & Anhörung	MB	Datum der Eintragung
Electronic Partner Handel SE	gewerbliche Dienstleistungen	Deutschland	Umwandlung	monistisch	ja	nein	03.08.2009
Elster Group SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	monistisch	ja	nein	09.10.2009
EPEX Spot SE	Finanzdienstleistungen	Frankreich	Umwandlung	monistisch	ja	nein	17.09.2008
Equens SE	Finanzdienstleistungen	Niederlande	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	17.07.2008
Gütermann Holding SE	Textil	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	13.08.2008
Galleria di Brennero Brennerbasistunnel BBT SE	Bau und Holz	Österreich	Verschmelz.	dualistisch	ja	nein	17.12.2004
Gebr. Pfeiffer SE	Metall	Deutschland	Verschmelz.	dualistisch	ja	nein	18.04.2011
GfK SE	andere Dienstleistungen	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	02.02.2009
Hager SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	05.06.2007
HAWE Hydraulik SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	05.08.2008
Hochland SE	Nahrungsmittel, Hotellerie, Gastronomie & Landwirtschaft	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	18.01.2010
Huber Group Holding SE	Metall	Deutschland	Holding	dualistisch	ja	nein	08.04.2008
Huber SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	13.07.2009
INTERSEROH SE	Metall & gewerbliche Dienstleistungen	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	24.09.2008
James Hardie Industries SE	Finanzdienstleistungen	Irland	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	19.02.2010
James Hardie International Holdings SE	Finanzdienstleistungen	Irland	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	19.02.2010
KKCG SE	Finanzdienstleistungen	Zypern	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	03.05.2007
Klöckner & Co. SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	08.08.2008
Knauf Interfer SE	Metall & gewerbliche Dienstleistungen	Deutschland	Verschmelz.	dualistisch	ja	ja	27.06.2008
Lenze SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	14.10.2009
LISEGA SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	27.04.2011
MAN Diesel & Turbo SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	28.08.2006
MAN SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	19.05.2009
Mons Securities SE	Finanzdienstleistungen	Schweden	Umwandlung	monistisch	ja	nein	30.09.2005

Unternehmen	Branche	Hauptsitz	Gründungsform	Unternehmensstruktur	Unterr. & Anhörung	MB	Datum der Eintragung
MUTAVIE SE	Finanzdienstleistungen	Frankreich	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	06.12.2010
Nordex SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	04.03.2010
Odfjell SE	Transport	Norwegen	Umwandlung	monistisch	ja	nein	23.07.2007
Ortwin Goldbeck Holding SE	Finanzdienstleistungen	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	14.07.2010
PCC SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	monistisch	ja	nein	05.02.2007
Plansee SE	Metall	Österreich	Umwandlung	monistisch	ja	ja	11.02.2006
Porsche Automobil Holding SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	13.11.2007
Prosafe SE	andere	Zypern	Umwandlung	monistisch	ja	ja	02.02.2007
Pulsion Medical Systems SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	monistisch	ja	nein	09.06.2011
PUMA SE	gewerbliche Dienstleistungen	Deutschland	Umwandlung	monistisch	ja	ja	25.07.2011
Q-Cells SE	Chemie & Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	23.10.2008
Renolit SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	01.03.2011
REpower Systems SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	15.06.2011
RKW SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	08.10.2008
RPG Industries SE	Finanzdienstleistungen	Zypern	Verschmelz.	monistisch	ja	nein	03.08.2006
SCA Hygiene Products SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	18.09.2009
Schauenburg Technology SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	monistisch	ja	nein	30.12.2009
SCOR Global Investments SE	Finanzdienstleistungen	Frankreich	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	02.02.2009
SCOR Global Life SE	Finanzdienstleistungen	Frankreich	Verschmelz.	monistisch	ja	ja	25.07.2007
SCOR Global P&C SE	Finanzdienstleistungen	Frankreich	Verschmelz.	monistisch	ja	ja	03.08.2007
SCOR SE	Finanzdienstleistungen	Frankreich	Umwandlung	monistisch	ja	ja	25.06.2007
SGL Carbon SE	Chemie & Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	23.01.2009
SOLON SE	Chemie & Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	02.12.2008
SURTECO SE	Chemie	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	20.11.2007
tesa SE	Chemie & Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	30.03.2009
Unibail-Rodamco SE	Finanzdienstleistungen	Frankreich	Umwandlung	dualistisch	ja	nein	15.05.2009

Unternehmen	Branche	Hauptsitz	Gründungsform	Unternehmensstruktur	Unterr. & Anhörung	MB	Datum der Eintragung
vogt group SE	Metall	Deutschland	Holding	dualistisch	ja	nein	01.09.2008
Wacker Neuson SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	18.02.2009
Wamsler SE Household Equipment European Company	Metall	Ungarn	Umwandlung	dualistisch	ja	ja	31.08.2007
WAREMA Renkhoff SE	Metall	Deutschland	Verschmelz.	dualistisch	ja	ja	29.07.2009
Weleda Benelux SE	Chemie & gewerbliche Dienstleistungen	Niederlande	Umwandlung	monistisch	ja	nein	00.00.2011
WILO SE	Metall	Deutschland	Umwandlung	dualistisch	ja	Ja	24.07.2008

Abkürzungen:

MB = Mitbestimmung auf Ebene des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans

Unternehmensstruktur: monistisch (Verwaltungsrat) oder dualistisch (Vorstand und Aufsichtsrat)

Unterr. & Anhörung = Recht auf Unterrichtung und Anhörung

Quelle: European Company (SE) Database, <http://ecdb.worker-participation.eu> (Daten Stand 01.09.2011)



Mit dem Smartphone einscannen und aktuelle Informationen zu eingetragenen Europäischen Aktiengesellschaften (SE) erhalten.

Geschichte des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft

Erste Initiativen (1960er/1970er)

Die Debatte über die Europäische Aktiengesellschaft geht auf den Anfang der 1960er Jahre zurück. So wurde das Thema zum Beispiel auf einem internationalen Notarkongress 1960 in Paris diskutiert. Im Jahr 1965 legte die französische Regierung ein Memorandum vor und schlug darin die Einführung von Rechtsvorschriften zu einer Europäischen Aktiengesellschaft in Form eines Vertrages zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft vor. Der Vorschlag wurde von der Kommission aufgegriffen, die im Jahr 1966 ein Memorandum zur Unterstützung dieser Idee veröffentlichte.

Im Jahr 1970 unterbreitete die Kommission einen ersten Vorschlag zum Statut einer Europäischen Gesellschaft (OJ C 124, 10.10.1970). Der Vorschlag umfasste:

- die rechtlich verbindliche Einführung einer dualistischen Leitungsstruktur (Vorstand und Aufsichtsrat)
- die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates (Unterrichtung, Anhörung und einige Mitbestimmungsrechte)
- Vertretung der Arbeitnehmer auf Ebene des Aufsichtsorgans (Arbeitnehmer ernennen ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder, die Aktionäre zwei Drittel)
- Möglichkeit, (europäische) Tarifverträge zwischen der SE und den vertretenen Gewerkschaften zu Arbeitsbedingungen in der SE abzuschließen

Im Jahr 1975 legte die Kommission einen revidierten Entwurf vor. Die wichtigste Änderung bezog sich auf den Vorschlag der Ernennung eines Drittels der Mitglieder des Aufsichtsorgans: Ein Drittel der Mitglieder soll von den Arbeitnehmern ernannt werden, ein Drittel von den Aktionären und das letzte Drittel gemeinsam von Arbeitnehmern und Aktionären (COM (75) 150 final).

Neue Versuche (1980er/1990er)

Nach den ersten (gescheiterten) Versuchen im vorangegangenen Jahrzehnt versuchte die Kommission 1988 der in eine Sackgasse geratenen Debatte um die SE durch ein Memorandum im Rahmen der Verwirklichung des Europäischen Binnenmarktes neues Leben einzuhauchen. In dem Vorschlag wurde die Idee eines einzigen verbindlichen Systems der Unternehmensmitbestimmung für alle SEs ausgeklammert und den Unternehmen die Wahl zwischen verschiedenen Mitbestimmungssystemen eingeräumt (EG-Bulletin 3/88).

1989, also ein Jahr später, legte die Kommission einen neuen Vorschlag vor, in dem die Regelungen zur SE zum ersten Mal in eine Verordnung und eine ergänzende Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung aufgeteilt wurden. Den Unternehmen sollte damit die Möglichkeit gegeben werden, zwischen einer monistischen und dualistischen Struktur zu wählen. Der Entwurf umfasste darüber hinaus die Wahl zwischen vier verschiedenen Modellen der Unternehmensmitbestimmung (das „deutsche“, „skandinavische“, „französische“ und „holländische“ Modell). Für den Fall, dass die Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmens-

leitung scheiterten, sollte die letzte Entscheidungsbefugnis bei der Unternehmensleitung liegen. Den Mitgliedstaaten sollte überlassen werden, welches der vier Modelle (ausgewählte oder alle) sie für die in ihrem Land eingetragenen SEs übernehmen (OJ C 263, 16.10.1989).

Im Jahr 1991 wurde eine revidierte Fassung des Kommissionsvorschlags vorgelegt, der es den Mitgliedstaaten ermöglichte, den SEs in ihrem Hoheitsgebiet vorzuschreiben, welche Unternehmensstruktur (monistisch oder dualistisch) sie annehmen müssen. Die Systematik der Arbeitnehmerbeteiligung wurde leicht geändert. Im Falle des Scheiterns der Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern über eine verpflichtende Mitbestimmung sollte die Entscheidung von der Hauptversammlung auf der Grundlage von Berichten beider Verhandlungsparteien getroffen werden (Verordnung: OJ C 176, 8.7.1991; Richtlinie: OJ C 138, 29.5.1991).

Der 1994 verabschiedete Kompromiss in Form der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte (EBR) stellte in der Diskussion über das Statut der Europäischen Gesellschaft einen wichtigen Schritt dar. Wie die Bestimmungen des Status zur Europäischen Gesellschaft war auch die EBR-Richtlinie 25 Jahre zuvor in eine Sackgasse geraten. Der Kompromiss gründet auf dem Prinzip der freien Verhandlungen über Unterrichtung und Anhörung zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern der Mitgliedstaaten, in denen das Unternehmen Arbeitnehmer beschäftigt (das sogenannte Besondere Verhandlungsgremium). In den Fällen, in denen die Verhandlungen scheitern, soll eine verpflichtende Auffangregelung mit subsidiären Bestimmungen angewendet werden. Dem neu eingeführten Verfahren für den EBR kam in der anhaltenden Diskussion über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE (Richtlinie des Rates 94/45/EG, OJ 254, 30.09.1994) große Bedeutung zu.

Um die Blockade im Ministerrat zum Thema des Statuts der Europäischen Gesellschaft zu überwinden, richtete die Kommission eine Expertengruppe, die sogenannte Davignon-Gruppe ein, die in ihrem Abschlussbericht von 1997 zu dem Schluss kam, dass die nationalen Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung zu unterschiedlich seien und eine allgemeingültige Harmonisierung unmöglich machten. Der Bericht enthielt deshalb den Vorschlag, dass „einer Verhandlung einer Lösung nach Maßgabe der kulturellen Unterschiede und unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation“ der Vorrang eingeräumt werden solle. Im Falle des Scheiterns der Verhandlungen sollte die Auffangregelung greifen (Download unter: <http://bit.ly/LHRp6H>).

Verabschiedung und Umsetzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft (2000er)

Der Davignon-Bericht hatte einen positiven Effekt auf die Ausarbeitung einer für alle der damals 15 Mitgliedstaaten tragfähigen Lösung. Dessen ungeachtet dauerte es drei weitere Jahre, bis die über 40 Jahre andauernde Debatte über die SE zum Abschluss kam. Auf dem Europäischen Rat von Nizza im Dezember 2000 wurden die Verordnung zum Statut der Europäischen Gesellschaft sowie die Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE bestätigt und von dem Rat am 8. Oktober 2001 formell verabschiedet. Die SE-Richtlinie schreibt vor, dass zwischen den zuständigen Gremien der beteiligten Unternehmen und einem Besonderen Verhandlungsgremium freie Verhandlungen über Unterrichtung, Anhörung und die Mitbestimmung (auf Unternehmensebene) durchzuführen sind. Im Falle des Scheiterns

der Verhandlungen findet eine verbindliche Auffangregelung Anwendung. Die Mitgliedstaaten wurden dazu verpflichtet, die Verordnung und die Richtlinie bis Oktober 2004 umzusetzen (Verordnung des Rates 2157/2001 und Richtlinie des Rates 2001/86/EG, OJ L 294/22, 10.11.2001).

Die Regelungen zur SE traten am 8. Oktober 2004 in Kraft und geben seit diesem Zeitpunkt den Unternehmen die Möglichkeit, sich für die Gesellschaftsform der SE zu entscheiden. Die Umsetzung der SE-Richtlinie in nationales Recht in allen 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Island, Liechtenstein und Norwegen wurde jedoch erst im Juli 2007 abgeschlossen.

Die Verabschiedung der 10. Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten am 26. Oktober 2005 war ein wichtiger Schritt zur wesentlichen Erleichterung von Verschmelzungen über die Grenzen der europäischen Mitgliedstaaten hinweg. Die Richtlinie musste von den Mitgliedstaaten bis Dezember 2007 umgesetzt werden. Um bereits bestehende Mitbestimmungsrechte im Falle einer Verschmelzung zu sichern, wird auf die Mechanismen der SE-Richtlinie verwiesen und die dort verankerten Mitbestimmungsrechte bleiben überwiegend gewahrt (Richtlinie 2005/56/EG, OJ L 310/1, 25.11.2005).

Im April 2009 verabschiedete der Rat eine revidierte Fassung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte. Einige wesentliche Verbesserungen der SE-Richtlinie, wie zum Beispiel die Definition von Unterrichtung und Anhörung und das Recht auf Fortbildung (Richtlinie 2009/38/EG, OJ L 122/28, 06.05.2009), sind in die überarbeitete EBR-Richtlinie eingeflossen.

Im Jahr 2010 leitete die Europäische Kommission das in Art. 69 der SE-Verordnung vorgeschriebene Revisionsverfahren zum Statut der Europäischen Gesellschaft ein. Die Kommission wird dem Rat und dem Parlament die Änderungsvorschläge voraussichtlich im Dezember 2011 vorlegen. Im Juli 2011 richtete die Europäische Kommission die Frage an die Europäischen Sozialpartner, ob sie bereit seien, Verhandlungen über die Überarbeitung der SE-Richtlinie unter Artikel 155 AEUV (konsolidierte Fassung des Lissabon-Vertrages) zu führen.

Im September 2011 befinden sich ca. 900 eingetragene SEs in der Datenbank über die Europäische Gesellschaft (SE) des ETUI. Die Mehrheit dieser SEs hat jedoch keinen Geschäftszweck und/oder beschäftigt keine Arbeitnehmer (<http://ecdb.worker-participation.eu>).

EGB-EntschlieÙung zum „European Workers Participation Fund“

Am 15.–16. Oktober 2008 hat der Exekutivausschuss des europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) folgende EntschlieÙung zum „European Workers Participation Fund“ (EWPF) in Brüssel angenommen.

1. Die EGB Exekutive hat den Vorschlag auf der Sitzung am 5. und 6. Dezember 2007 und am 24. und 25. Juni 2008 beraten. Auf der Sitzung im Juni 2008 wurde dem Grundsatz zugestimmt, dass Teile der Vergütung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten der SE an den beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut einzurichtenden European Workers Participation Fund (EWPF) abzuführen sind. Zugleich wurden praktische Fragen aufgeworfen, die bis zur Sitzung der EGB Exekutive im Oktober 2008 weiter erörtert bzw. geklärt werden sollen. Die Fragen betreffen die Struktur des Fonds und die Verwendung der Mittel, die steuerliche Behandlung und der Anteil der Abführung, der auf nationaler Ebene verbleiben bzw. an das EGI weitergeleitet soll.
2. Die Anlage zu der vorgelegten EntschlieÙung enthält eine ausführliche Darstellung über die Struktur des Fonds, die inhaltlichen Arbeitsbereiche, für die die Mittel verwendet werden sollen und die steuerliche Behandlung der Abführung (von Teilen) der Vergütung von Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitgliedern.
3. Weitere praktische Fragen wurden in der Überarbeitung der vorgelegten EntschlieÙung mit berücksichtigt. Diese betreffen u. a. die mögliche Deckelung von Beträgen, die nicht abgeführt werden müssen, und die Möglichkeit der Mitgliedsorganisationen des EGB oder ihrer Einrichtungen, mehr als 50 Prozent an den Fonds abzuführen.
4. Bezüglich der Arbeitnehmerbeteiligung und Mitbestimmung in der Europäischen Union, den jüngsten Entwicklungen zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und die europäische Dimension wird auf die Darstellung in der Vorlage für die Sitzung zur EGB Exekutive am 24.–25. Juni 2008 verwiesen.
5. Die Mitgliedsorganisationen des EGB verpflichten sich erneut, sich bei den Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften (SE) für die Sicherung eines hohen Niveaus der Mitbestimmung einzusetzen. Bei der Nominierung von Arbeitnehmervertretern in die Aufsichts- bzw. Verwaltungsräte sollen nur solche Kandidaten unterstützt werden, die einer Mitgliedsorganisation des EGB angehören. Die Verfahren zur Nominierung bzw. Besetzung von Arbeitnehmervertretern erfolgt auf Grundlage der nationalen Umsetzungsgesetzgebung. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften eine hohe Transparenz sicherzustellen. Bei Nichtbeachtung der Regelungen wird eine gewerkschaftliche Nominierung zur erneuten Benennung bzw. Wiederwahl ausgeschlossen.
6. Bei der Besetzung/Bestellung der Arbeitnehmervertreter in ein Leitungsorgan der SE werden von den EGB Mitgliedsgewerkschaften nur solche Kandidaten aufgestellt bzw. unterstützt, die sich verbindlich verpflichtet haben, die nachstehende Abführungsregelung (Ziffer 7) einzuhalten.
7. Für die Arbeitnehmervertreter in der SE gilt:
 - bei einer Vergütung bis zu 3.500 EUR sind im Jahr 10 Prozent der Vergütung abzuführen;

- bei Vergütungen über 3.500 EUR sind zusätzlich zu dem unter Spiegelstrich 1 genannten Betrag 90 Prozent der über 3.500 EUR liegenden Vergütungen abzuführen.
- 8. Grundlage für die Höhe der Abführung ist der Betrag, der sich nach Abzug der gegebenenfalls zu entrichtenden Steuern ergibt.
- 9. Die Mitgliedsorganisationen des EGB können auf nationaler Ebene entscheiden, dass ein Betrag höher als 90 Prozent abzuführen ist.
- 10. Die Mittel werden an die entsprechende Mitgliedsorganisation des EGB oder an gewerkschaftliche Einrichtungen (Stiftungen, Bildungseinrichtungen etc.) abgeführt. Diese wiederum sind verpflichtet, 50 Prozent der erhaltenen Abführungssumme an den „European Workers Participation Fund“ (EWPF) beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) weiterzuleiten. Die Mitgliedsorganisationen des EGB können darüber entscheiden, einen Anteil höher als 50 Prozent an den EWPF weiterzuleiten. Die auf nationaler Ebene verbleibenden Mittel sollen ebenfalls für europäische Aktivitäten im Bereich Arbeitnehmerbeteiligung in der SE verwendet werden.
- 11. Die Mittel, die an das EGI abgeführt werden, werden zur Förderung der Arbeit von Arbeitnehmervertretern in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) verwendet (siehe hierzu die Ausführungen in der Anlage).
- 12. Beim EGI wird ein Beirat (Board of trustees) eingerichtet, der über die konkrete Mittelverwendung entscheidet.
- 13. Der Beirat setzt sich aus dem Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Generalsekretären der Europäischen Gewerkschaftsverbände sowie Vertretern der nationalen EGB Mitgliedsorganisationen zusammen. Der Beirat soll zunächst auf 7 Mitglieder begrenzt werden. Er kann bei Bedarf erweitert werden. Ihm sollen vor allem Vertreter von Organisationen angehören, die zurzeit in nennenswertem Umfang von der Abführungsregelung betroffen sind. Die Mitglieder des Beirats werden durch den Lenkungsausschuss des EGB berufen.
- 14. Der EGB Generalsekretär berichtet ein Mal pro Jahr dem EGB Exekutivausschuss über die konkreten Aktivitäten.
- 15. Diese Regelung gilt zunächst bis zum Jahr 2011. Das EGB Sekretariat wird beauftragt, in den Jahren 2009 und 2010 eine ausführliche Überprüfung vorzunehmen. Auf Basis der Überprüfung wird das Sekretariat der Exekutive einen Vorschlag für die Erneuerung der Regelung unterbreiten.

Die EGB-Entschießung und ihr Anhang können unter dem folgenden Link in mehreren Sprachen heruntergeladen werden: <http://www.etuc.org/a/5778>

Am 28. April 2011 hat der Exekutivausschuss des EBG die Verlängerung der am 15.–16. Oktober 2008 angenommenen Entschießung bestätigt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Verlängerung für weitere drei Jahre gilt. Auf der Grundlage eines Ende 2014 vorliegenden ausführlichen Berichtes soll eine eingehende Prüfung der Entschießung erfolgen, anhand derer über eine weitere Verlängerung beschieden wird.

Erklärung

Als von der Europäischen Interessenvertretung ernannter SE-Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat der (Name der Gesellschaft)

erkläre ich mich damit einverstanden:

- (einen Teil der) die Vergütung für meine Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates an eine Gewerkschaft oder eine gewerkschaftsnahe Organisation in meinem Heimatland abzuführen und dass entsprechend
- 50% des Betrages an den in Brüssel vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) eingerichteten European Worker Participation Fund (EWPF) weitergeleitet werden.

Damit erkenne ich den Regelungsvorschlag zur (teilweisen) Abführung der Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern der EGB-Entschießung vom 15.–16.10.2008 über Arbeitnehmervertreter in Europäischen Aktiengesellschaften (SEs) an.

In Einklang mit dieser Regelung verpflichten sich Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- oder Verwaltungsräten einer SE:

- bei einer Vergütung von bis zu 3.500 im Jahr 10% der Vergütung abzuführen;
- bei Vergütungen von über 3.500 EUR zusätzlich zu dem unter Spiegelstrich 1 genannten Betrag 90% der über 3.500 EUR liegenden Vergütungen abzuführen.

Grundlage für die Höhe der Abführung ist der Betrag, der sich nach Abzug der gegebenenfalls zu entrichtenden Steuern ergibt.

Die Mitgliedsorganisationen des EGB können auf nationaler Ebene entscheiden, dass ein Betrag höher als 90% abzuführen ist.

In dem Falle, dass ich keiner Gewerkschaft angehöre, verpflichte ich mich, (einen Teil) meiner Vergütung in Einklang mit den vorgenannten Regelungen an den EWPF abzuführen.

Ich erkläre mein Einverständnis, dass das ETUI Informationen hinsichtlich meiner Abführung an die jeweiligen Europäischen Gewerkschaftverbände und Mitgliedsorganisationen des EGB auf nationaler Ebene weitergibt (weitere Einzelheiten zum EGB siehe www.etuc.org).

Name

Unterschrift

Ort, Datum

Name und Anschrift des Arbeitgebers

Name der Gewerkschaft, bei der eine Mitgliedschaft besteht

Rücksendung an

EWPPC European Trade Union Institute
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brüssel
Belgien

Kontaktpersonen

Bruno Demaitre, Koordinator
bdemaitre@etui.org / +32 2 224 04 91

Lut Coremans, Assistent
lcoremans@etui.org / +32 2 224 04 98
Fax: +32 2 224 05 02

www.etui.org
www.worker-participation.eu

INFORMATIONSQLLEN

Europäisches Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (EWPC)

Das EWPC koordiniert und organisiert Aktivitäten für transnationale Arbeitnehmervertretungen, insbesondere für Mitglieder von Aufsichts- und Verwaltungsräten Europäischer Aktiengesellschaften (SEs).

Die Förderung der Arbeitnehmermitbestimmung genießt seit jeher oberste Priorität auf der Agenda des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Im Oktober 2008 hat der EGB-Exekutivausschuss in einer Entschließung einstimmig der Schaffung eines Europäischen Mitbestimmungsfonds (European Workers Participation Fund, kurz EWPF) zugestimmt und die folgenden Beschlüsse gefasst:

- Die Finanzierung des Fonds erfolgt über die Abführung eines Teils der Vergütungen der Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten von Europäischen Aktiengesellschaften (SEs).
- Die Mittel des EWPF müssen zur Unterstützung der Arbeitnehmervertreter in SEs eingesetzt werden.
- Die Verantwortung für die Durchführung von Aktivitäten wird dem neu geschaffenen Europäischen Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (EWPC) übertragen.
- Der Fond wird innerhalb des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) angesiedelt.

Das Arbeitsprogramm des EWPC umfasst eine große Bandbreite von Aktivitäten, unter anderem:

- Die Organisation von Seminaren und Schulungen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten, SE-Vertretungsorganen, Europäischen Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien

- Beratungsdienstleistungen
- Forschung und Erlangung von Fachwissen zur Praxis und zukünftigen Entwicklung der Mitbestimmung
- Dokumentation und Analyse von bewährten Praktiken
- Veröffentlichungen von Handbüchern und anderen Dokumentationen.

<http://ewpcc.worker-participation.eu>

SEEurope – Das Forschungsnetzwerk zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

SEEurope ist ein Netzwerkprojekt unter der Schirmherrschaft des ETUI, an dem Experten für Recht, Wirtschaft und Arbeitsbeziehungen aus den Ländern, in denen eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) gegründet werden kann, teilnehmen.

Das Projekt entstand 2004 mit der Analyse der Umsetzung der SE-Gesetzgebung in nationales Recht. Seit dem hat sich der Fokus auf die Beobachtung der Praktiken zur Errichtung einer SE mit besonderem Augenmerk auf die Arbeitnehmerbeteiligung verlagert. Darüber hinaus hat sich das Netzwerk mit verwandten europäischen Initiativen in den Bereichen Gesellschaftsrecht und Corporate Governance befasst. SEEurope ist Herausgeber eines breit gefächerten Angebotes an Publikationen, darunter Länderberichte, Fallstudien und themenbezogene Berichte. Seine Arbeiten sind so ausgerichtet, dass sie auch den Bedürfnissen der in der Praxis an SE-Gründungen beteiligten europäischen Akteure gerecht werden.

<http://seeurope.worker-participation.eu/>

worker-participation.eu

Die themenbezogene Website des ETUI worker-participation.eu bietet breitgefächerte Informationen über Arbeitsbeziehungen in Europa.

Die Website hat sich zum Ziel gesetzt, ihren Benutzern die Betrachtung des europäischen Gesamtkontexts zu ermöglichen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Mitbestimmung im heutigen Europa aus verschiedenen Elementen besteht, die miteinander verbunden sind. Die auf der Website zur Verfügung gestellten Informationen umfassen:

- Nationale Arbeitsbeziehungen (verfügbar auf EN, DE, FR)
- Europäische Betriebsräte
- Europäische Aktiengesellschaft (SE) / Europäische Genossenschaft (SCE)
- Europäischer Rechtsrahmen für Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung
- Corporate Governance und EU-Gesellschaftsrecht
- Europäischer Sozialdialog

<http://www.worker-participation.eu>

Datenbank zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Die Datenbank zur Europäischen Aktiengesellschaft (ECDB) liefert zentrale Informationen über gegründete SEs und Unternehmen, die das Verfahren zur Eintragung einer SE eingeleitet haben. Für jede (geplante) Gesellschaft steht ein spezifisches „SE Factsheet“ zur Verfügung.

Im Mittelpunkt des Interesses steht dabei die Beteiligung der Arbeitnehmer in der jeweiligen SE. Die SE-Datenbank des ETUI stellt heute die umfassendste Informationssammlung zur SE da. Sie wird vielfältig verwendet und oft zitiert als wichtigste Quelle für Daten zur SE. Die Registrierung für den Zugang zu den SE-Factsheets ist kostenfrei.

<http://ecdb.worker-participation.eu/>

Datenbank zu Europäischen Betriebsräten (EWADB)

Die Datenbank zu Europäischen Betriebsräten des ETUI umfasst vielschichtige Informationen über EBRs, so zum Beispiel die Angaben über multinationale Unternehmen, die die Kriterien zur Anwendung der EBR-Gesetzgebung erfüllen, sowie die Texte der EBR-Vereinbarungen.

Seit 2009 wurden die EBR-Vereinbarungen kontinuierlich auf der Grundlage eines einheitlichen Rahmens analysiert. Die Datenbank stellt auch Beispiele für positive und negative vertragliche Regelungen in den EBR-Vereinbarungen vor und stellt begleitende Dokumente sowie Hintergrundinformationen zur Verfügung.

<http://www.ewadb.eu>

Europäische Gewerkschaftsverbände

EGB Europäischer Gewerkschaftsbund

Der Europäische Gewerkschaftsbund ist der Dachverband für 83 nationale Gewerkschaftsverbände aus 36 europäischen Ländern sowie 12 Europäische Gewerkschaftsverbände (siehe unten), in denen insgesamt 60 Millionen Mitglieder organisiert sind. Der EGB ist als einer der Europäischen Sozialpartner bei der EU, dem Europarat und der EFTA sowie als einzige repräsentative branchenübergreifende Gewerkschaftsorganisation auf europäischer Ebene anerkannt. <http://www.etuc.org>

EAEA Europäische Allianz für Kunst und Unterhaltung

In der EAEA sind die europäischen Mitglieder der UNI MEI, FIM und FIA vertreten. Die Allianz ist Stimme für hunderttausende Arbeitnehmer in den Bereichen Kultur und Medien auf internationaler und regionaler Ebene, von denen die meisten Inhaber von Rechten an geistigem Eigentum sind. <http://www.iaea-globalunion.org/eaec>

EUROCOP Dachverband europäischer Polizeigewerkschaften

Die European Confederation of Police ist der europäische Dachverband für 34 Polizeigewerkschaften und Personalvertretungen der Polizei in Europa. Er steht für die Interessen von einer halben Million Beschäftigten der Polizeibehörden in 26 europäischen Ländern ein. <http://www.eurocop-police.org>

EFBH/EFBWW Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter

Die EFBH/EFBWW ist die europäische Föderation für die Bau- und Baumaterialienindustrie, die Holz- und Möbelindustrie sowie die Forstwirtschaft. Die EFBH vereinigt 75 Mitgliedsgewerkschaften mit insgesamt 2.350.000 Mitgliedern aus 31 Ländern. <http://www.efbww.org>

EFFAT Europäische Gewerkschaftsföderation für den Landwirtschafts-, Nahrungsmittel- und Tourismussektor

Die EFFAT vertritt die Interessen von mehr als 2,6 Millionen Mitgliedern, die in 120 nationalen Mitgliedsgewerkschaften aus 35 europäischen Ländern organisiert sind. <http://www.effat.eu/>

EJF/EFJ Europäische Journalisten-Föderation

Die Europäische Journalisten-Föderation (EFJ) ist eine regionale Organisation der Internationalen Journalisten-Föderation (IJF). Die EJF vertritt rund 260.000 Journalisten aus über 30 Ländern und ist damit die größte Interessenvertretung der Journalisten in Europa. <http://europe.ifj.org/>

EMCEF Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften

Die EMCEF vereinigt 128 nationale Mitgliedsgewerkschaften aus der Bergbau-, Chemie und Energieindustrie mit 2,5 Millionen Arbeitnehmern in 35 Ländern. <http://www.emcef.org/>

EMB/EMF Europäischer Metallgewerkschaftsbund

Der EMB vertritt als Dachorganisation von 75 Mitgliedsgewerkschaften aus 34 Ländern die Interessen von insgesamt 5,5 Millionen Arbeitnehmern in der europäischen Metallindustrie.
<http://www.emf-fem.org/>

EGÖD/EPSU Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst

Der EGÖD vertritt die Interessen von 8 Millionen Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors, organisiert in über 250 Mitgliedsorganisationen aus den Bereichen Energie-, Wasser- und Abfallwirtschaft, Gesundheit und soziale Dienste, lokale und nationale Verwaltung in allen europäischen Ländern einschließlich der europäischen Nachbarn im Osten der EU.
<http://www.epsu.org/>

ETF Europäische Transportarbeiter-Föderation

Die ETF ist ein paneuropäischer Dachverband, der die Transportgewerkschaften der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums sowie der zentral- und osteuropäischen Länder vereinigt und damit die Interessen von mehr als 2,5 Millionen Arbeitnehmern des Transportsektors aus 231 Mitgliedsgewerkschaften in 41 europäischen Ländern vertritt.
<http://www.itfglobal.org/etf/>

EGBW/ETUCE Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft

Der EGBW (engl. ETUCE) bündelt und vertritt die Interessen von 118 Mitgliedsgewerkschaften für Lehrer und Arbeitnehmer im Bildungswesen in 28 Ländern der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums. Zu den Mitgliedsgewerkschaften zählen auch Organisationen aus den Ländern Zentral- und Osteuropas. <http://www.csee-etuice.org/>

EGV-TBL/ETUF-TCL Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder

Der EGV-TBL vereinigt 70 freie und demokratische Mitgliedsgewerkschaften aus 40 europäischen Ländern. Damit vertritt er die Interessen von mehr als einer Million Arbeitnehmern, das heißt jedes dritten Arbeitnehmers aus den Industriebereichen TBL im Geltungsbereich des Europarates. <http://www.etuf-tcl.org/>

UNieuropa Europäischer Gewerkschaftsverband für Dienstleistungen und Kommunikation

UNieuropa ist der Dachverband der europäischen Gewerkschaften für Dienstleistungen und Kommunikation aus 50 Ländern. Mit über 330 Mitgliedsgewerkschaften vertritt UNieuropa 7 Millionen Arbeitnehmer. www.uni-europa.org

Weitere Online-Quellen

Europäische Kommission

- Website der GD Binnenmarkt
http://ec.europa.eu/internal_market/company/se/index_de.htm
- Website der GD Beschäftigung, Soziales und Integration
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPagelId=212>

Rechtstexte

Die SE-Gesetzgebung kann unter dem folgenden Link in den offiziellen EU-Sprachen heruntergeladen werden:

- Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001R2157:DE:NOT>
- Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0086:DE:NOT>

Die **Umsetzungsgesetze der Länder** können über die Website der EU-Kommission abgerufen werden. Für die meisten Sprachen wird dort eine (nicht amtliche) Übersetzung ins Englische angeboten: <http://bit.ly/eu9Bdz>

Weiterführende Literatur

Employee involvement in companies under the European Company Statute

– Udo Rehfeldt, Eckhard Voss et al.

In dem vom Eurofond veröffentlichten Bericht über die Beteiligung der Arbeitnehmer in Unternehmen in der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (SE) wird auf der Grundlage einer Sichtung der einschlägigen Fachliteratur und einer detaillierten Studie von 10 Fällen einer guten Corporate Governance untersucht, wie die in der Gesetzgebung festgeschriebene Arbeitnehmerbeteiligung umgesetzt wurde.

Transfer – European review of labour and research (Ausgabe 17/2)

In der Ausgabe der Zeitschrift Transfer vom Mai 2011 werden die verschiedenen Initiativen der Kommission im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene und des Sozialen Dialogs im Allgemeinen ausgewertet. Die Ausgabe umfasst mehrere Artikel über die Entwicklung der SE und verwandte Themen.

Worker participation: a ‘burden’ on the European Company (SE)? – A critical assessment of an EU consultation process

– Jan Cremers, Norbert Kluge und Michael Stollt

Im März 2010 legte die EU-Kommission schließlich die sogenannte Ernst & Young Studie über die praktische Umsetzung und die Auswirkungen des Statuts der Europäischen Gesellschaft vor. Kurz danach leitete die Kommission eine Online-Konsultation über die Schlussfolgerungen der Studie ein. Die Ergebnisse der Online-Konsultation wurden im Juli 2010 in einem Bericht der Kommission zusammengefasst. Die Publikation der ETUI umfasst eine kritische Auseinandersetzung mit dem Konsultationsverfahren, dem Ergebnisbericht der Kommission zur Konsultation sowie eine Stellungnahme des ETUI zur Ernst & Young Studie.

The European company statute – A new approach to corporate governance

– Michael Gold, Andreas Nikolopoulos and Norbert Kluge (eds)

Das Statut der Europäischen Gesellschaft ist eine der wichtigsten Rechtsvorschriften der Europäischen Union im Bereich des Gesellschaftsrechts. Der Autor Peter Lang bietet mit seinem Buch eine umfassende Analyse der Geschichte, Struktur, Rechtsgrundlage und möglichen Auswirkungen des Status der Europäischen Gesellschaft und untersucht dabei seine Entwicklung über einen Zeitraum von 30 Jahren sowie die Möglichkeiten der Integration der verschiedenen Modelle der Corporate Governance innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums.

EMB Richtlinien zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und Checkliste

Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) hat im März 2003 Richtlinien zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) verabschiedet. Im November 2004 legte der EMB eine Checkliste für den Abschluss einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer SE (WISE) vor. Die Texte sind in den Sprachen EN, DE und FR verfügbar.

Die Europäische Aktiengesellschaft – Roland Köstler

Die Veröffentlichung ist eine Aktualisierung (Arbeitshilfen für Aufsichtsräte, Heft 6, 5. Auflage 2011) des Handbuchs, das eine detaillierte Übersicht über die SE sowie zusätzliche Informationen über grenzüberschreitende Verschmelzungen bietet. Sie ist Teil einer Reihe von praktischen Arbeitshilfen der Hans-Böckler-Stiftung für Arbeitnehmervertreter auf Ebene des Aufsichts- und Verwaltungsrates (nur in Deutsch verfügbar).

Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

– Edgar Rose und Roland Köstler (Bund-Verlag, 2011)

Die Publikation, die auf einer Analyse von 42 Vereinbarungen in Deutschland ansässiger SEs aufbaut, befasst sich mit Arbeitnehmermitbestimmung, Unterrichtung und Anhörung. In einer Einführung liefert das Buch grundlegende Informationen zur SE. Kernstück der Publikation sind jedoch die zahlreichen Beispiele konkreter Vereinbarungen, die nach Themen geordnet vorgestellt werden. Eine mitgelieferte CD ermöglicht eine schnelle thematische Suche. Die Beispiele geben eine Orientierungshilfe für Verhandlungen oder Neuverhandlungen von SE-Vereinbarungen (nur in Deutsch verfügbar).

'In the union and on the board': experiences of board-level employee representatives across Europe – Aline Conchon, Michael Gold und Norbert Kluge

Dieses Buch ist eine Darstellung der alltäglichen Praxis von Arbeitnehmervertretern in Aufsichts- und Verwaltungsräten und – nicht minder wichtig – der dahinterstehenden Persönlichkeiten. Achtzehn Arbeitnehmervertreter aus 12 europäischen Ländern geben dem Leser einen Einblick in ihre Erfahrungen, Pflichten, Verantwortung und Wahrnehmungen vor dem Hintergrund der eigenen Persönlichkeit, der Kollegen und des eigenen Arbeitsplatzes.

Weitere Informationen und Publikationen siehe:

<http://publications.worker-participation.eu/>

ANHANG

Einzelstaatliche Rechtsvorschriften zur Umsetzung von Richtlinie 2001/86/EG

Die nationalen Umsetzungsgesetze werden auf der Website der EU-Kommission zur Verfügung gestellt. Für die meisten Sprachen kann eine (nicht amtliche) englische Übersetzung abgerufen werden: <http://bit.ly/eu9Bdz>

Ein Instrument zum maßgeschneiderten Vergleich der wichtigsten Aspekte der SE-Umsetzungsgesetze bietet die folgende Website: <http://compareSE.worker-participation.eu>

Tabelle 6

Belgien	Branchenübergreifende Tarifvereinbarung verabschiedet am 6. Oktober 2004 Convention Collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne; rendue obligatoire par Arrête Royal du 22 Décembre 2004; Veröffentlichung in Moniteur Belge 19/01/2005 01476-01498
Bulgarien	Gesetz über Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in multinational tätigen Unternehmen, Unternehmensgruppen und Gesellschaften, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 57 vom 14.07.2006
Dänemark	Gesetz über die Beteiligung in der SE, verabschiedet am 26. April 2004 Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber 26/04/2004; Veröffentlichung in Lovtidende A 27/04/2004
Deutschland	Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft 22.12.2004; Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I (BGB 1) 28.12.2004 03675-03701 73
Estland	EBR-SE-Gesetz, verabschiedet am 12. Januar 2005 Employee Involvement in the Activities of Community-Scale Undertakings, Community-Scale Groups of Undertakings and European Company Act (IEA), verabschiedet am 12. Januar 2005. Veröffentlicht im Riigi Teataja (Amtsblatt) am 1. Februar 2005

Finland	Gesetz 758/2004 verabschiedet im August 2004 Laki/Lag 13.8.2004/758: Laki henkilöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE)/Lag om arbetstagarinflytande i europabolag; Veröffentlichung in Suomen Saadoskokoelma (SK) 18/08/2004 02133-02142 758
Frankreich	Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie (J.O n° 173 du 27 juillet 2005 page 12160)
Griechenland	Präsidentialdekret 91 vom 4. Mai 2006 Efimeris Tis Kyverniseos (FEK)(Tefchos A) Nr. 92 Seite 00918-00924.
Irland	Rechtsverordnung (Verordnung oder Anordnung) vom 14.12.2006 Nr. 623 aus 2006. Iris Oifigiúil of 19/12/2006
Italien	Decreto Legislativo, 19. August 2005 Nr. 188. Attuazione della direttive 2001/86/CE. GURI N° 220 de 21.09.2005
Lettland	Gesetz über die SE verabschiedet im März 2005 Eiropas komercsabiedrī bu likums; Veröffentlichung im Latvijas Vēstnesis am 24.03.2005 Nr. 49
Litauen	Gesetz X-200 über die SE verabschiedet im Mai 2005 Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančioms sprendimams Europos bendrovėse Nr. X-200; Veröffentlichung am 28.05.2005 Nr. 67
Luxemburg	Loi du 25 Août 2006. Mémorial Luxembourgeois A du: 31/08/2006 num: 152 page: 02706-02719
Malta	Gesetz L.N. 452 aus 2004 verabschiedet im Oktober 2004 L.N. 452 of 2004 Employee Involvement (European Company) Regulations, 2004; Veröffentlichung in The Malta government gazette 22.10.2004 07045-07090 17667
Niederlande	Gesetz über die Beteiligung in der SE, verabschiedet am 17. März 2005 Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap (Wet van 17 maart 2005 tot uitvoering van Richtlijn nr.2001/86/EG); Veröffentlichung im Staatsblad van der Koninkrijk der Nederlanden 2005 / 166 & 167 am 31.03.2005
Österreich	Gesetz verabschiedet im Juli 2004 Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz 2004 – GesRÄG 2004 Bundesgesetz 82/2004; publication Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (BGBl.) 15/07/2004 I
Polen	Gesetz verabschiedet im März 2005 Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej of 4 March 2005; Veröffentlichung im Dziennik Ustaw Nr. 2005/62/551
Portugal	Decreto-Lei n.o 215/2005; Diaro da Republica 237 SÉRIE I-A
Rumänien	G.D. 187/2007 Journal Officiel de Roumanie N° : 161 Page : 00002-00006
Schweden	Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE verabschiedet im Juni 2004 Lag om arbetstagarinflytande i europabolag; Veröffentlichung Svensk författningsamling (SFS) 18/06/2004 00001-00014 2004/559
Slowakische Republik	Gesetz 562/2004 verabschiedet im September 2004 Zákon č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov; Veröffentlichung Zbierka zákonov SR 23/10/2004 236
Slowenien	Dekret Nr. 001-22-25/06 Uradni list RS Nr. 28/2006, S. 02869-02874 vom 17.3.2006
Spanien	LEY 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas B.O.E vom 19.10.2006 Nr. 250/2006 Seite: 36302-36317
Tschechische Republik	Gesetz 627/2004 verabschiedet im Dezember 2004 Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti; Veröffentlichung im Sbírka Zakonu CR 14/12/2004
Ungarn	Gesetz verabschiedet am 24. Mai 2004 Törvény 08/10/2004 2004/XLV; 2004. évi XLV. törvény az európai részvénytársaságról; Veröffentlichung Magyar Közlöny 28/05/2004 07292-07308 2004/72

Vereinigtes Königreich	Die Rechtsvorschriften traten im Oktober 2004 in Kraft Großbritannien: SI2004 N°2326; the European public limited liability company Regulations 2004 Nordirland: SR 2004 n°417; the European public limited liability company Regulations (Northern Ireland) 2004 Gibraltar: European Public Limited Liability Company Ordinance 2005; Veröffentlichung Gibraltar Gazette 31.03.2005 Nr. 3463
Zypern	Gesetz 227(I)/2004 verabschiedet im Dezember 2004 Law N.227(I)/2004; Veröffentlichung Cyprus Gazette 31.12.2004
EWR-Länder:	
Island	Gesetz verabschiedet im April 2004 Lög um aðild starfsmanna að Evrópufélögum verabschiedet am 27. April 2004, Veröffentlichung in Nr. 27 vom 27.04.2004
Liechtenstein	Gesetz vom 25.11.2005 OJ Nr. 27 vom 10.02.2006
Norwegen	Gesetz über die Beteiligung in der SE, Inkrafttreten am 1. April 2005 Forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske selskaper; Veröffentlichung im Norsk Lovtidend avd I nr 4 2005

Quelle der Tabelle: EU Kommission, Richtlinie 2001/86/EG – Stand der Umsetzung 1. September 2007 (1/9/2007), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&clangId=de&intPageId=212>

Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (EG 2157/2001)

Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates
vom 8. Oktober 2001
über das Statut der Europäischen Gesellschaft
(SE)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 308,

auf Vorschlag der Kommission⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments⁽²⁾,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Voraussetzung für die Verwirklichung des Binnenmarkts und für die damit angestrebte Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage in der gesamten Gemeinschaft ist außer der Beseitigung der Handelshemmnisse eine gemeinschaftsweite Reorganisation der Produktionsfaktoren. Dazu ist es unerlässlich, dass die Unternehmen, deren Tätigkeit sich nicht auf die Befriedigung rein örtlicher Bedürfnisse beschränkt, die Neuordnung ihrer Tätigkeiten auf Gemeinschaftsebene planen und betreiben können.

(2) Eine solche Umgestaltung setzt die Möglichkeit voraus, das Wirtschaftspotential bereits bestehender Unternehmen mehrerer Mitgliedstaaten durch Konzentrations- und Fusionsmaßnahmen zusammenzufassen. Dies darf jedoch nur unter Beachtung der Wettbewerbsregeln des Vertrags geschehen.

(3) Die Verwirklichung der Umstrukturierungs- und Kooperationsmaßnahmen, an denen Unternehmen verschiedener Mitgliedstaaten beteiligt sind, stößt auf rechtliche, steuerliche und psychologische Schwierigkeiten. Einige davon konnten

mit der Angleichung des Gesellschaftsrechts der Mitgliedstaaten durch aufgrund von Artikel 44 des Vertrags erlassene Richtlinien ausgeräumt werden. Dies erspart Unternehmen, die verschiedenen Rechtsordnungen unterliegen, jedoch nicht die Wahl einer Gesellschaftsform, für die ein bestimmtes nationales Recht gilt.

(4) Somit entspricht der rechtliche Rahmen, in dem sich die Unternehmen in der Gemeinschaft noch immer bewegen müssen und der hauptsächlich von innerstaatlichem Recht bestimmt wird, nicht mehr dem wirtschaftlichen Rahmen, in dem sie sich entfalten sollen, um die Erreichung der in Artikel 18 des Vertrags genannten Ziele zu ermöglichen. Dieser Zustand ist geeignet, Zusammenschlüsse zwischen Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten erheblich zu behindern.

(5) Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen, die auf Europäische Gesellschaften aufgrund dieser Verordnung anwendbar sind, weder zu einer Diskriminierung dadurch führen, dass die Europäischen Gesellschaften ungerechtfertigterweise anders behandelt werden als die Aktiengesellschaften, noch unverhältnismäßig strenge Auflagen für die Errichtung einer Europäischen Gesellschaft oder die Verlegung ihres Sitzes mit sich bringen.

(6) Die juristische Einheitlichkeit der europäischen Unternehmen muss ihrer wirtschaftlichen weitestgehend entsprechen. Neben den bisherigen Gesellschaftsformen nationalen Rechts ist daher die Schaffung von Gesellschaften vorzusehen, deren Struktur und Funktionsweise durch eine in allen Mitgliedstaaten unmittelbar geltende gemeinschaftsrechtliche Verordnung geregelt werden.

(7) Dadurch werden sowohl die Gründung als auch die Leitung von Gesellschaften europäischen Zuschnitts ermöglicht, ohne dass die bestehenden

Unterschiede zwischen den für die Handelsgesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und ihr räumlich begrenzter Geltungsbereich dafür ein Hindernis darstellten.

(8) Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (nachfolgend „SE“ genannt) zählt zu jenen Rechtsakten, die der Rat gemäß dem Weißbuch der Kommission über die Vollendung des Binnenmarkts, das der Europäische Rat von Mailand im Juni 1985 angenommen hat, vor dem Jahre 1992 erlassen musste. 1987 äußerte der Europäische Rat auf seiner Tagung in Brüssel den Wunsch, dass ein solches Statut rasch geschaffen wird.

(9) Seit der Vorlage des Kommissionsvorschlags für eine Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaften im Jahre 1970 und der Vorlage des 1975 geänderten Vorschlags sind bei der Angleichung des nationalen Gesellschaftsrechts beachtliche Fortschritte erzielt worden, so dass in Bereichen, in denen es für das Funktionieren der SE keiner einheitlichen Gemeinschaftsregelung bedarf, auf das Aktienrecht des Sitzmitgliedstaats verwiesen werden kann.

(10) Das wichtigste mit der Rechtsform einer SE verfolgte Ziel erfordert jedenfalls – unbeschadet wirtschaftlicher Erfordernisse, die sich in der Zukunft ergeben können –, dass eine SE gegründet werden kann, um es Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten zu ermöglichen, zu fusionieren oder eine Holdinggesellschaft zu errichten, und damit Gesellschaften und andere juristische Personen aus verschiedenen Mitgliedstaaten, die eine Wirtschaftstätigkeit betreiben, gemeinsame Tochtergesellschaften gründen können.

(11) Im gleichen Sinne sollte es Aktiengesellschaften, die ihren satzungsmäßigen Sitz und ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, ermöglicht werden, eine SE durch Umwandlung ohne vorherige Auflösung zu gründen, wenn sie eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihres Sitzes haben.

(12) Die für öffentlich zur Zeichnung auffordernde Aktiengesellschaften und für Wertpapier-

geschäfte geltenden einzelstaatlichen Bestimmungen müssen auch dann, wenn die Gründung der SE durch eine öffentliche Aufforderung zur Zeichnung erfolgt, gelten sowie für SE, die diese Finanzierungsinstrumente in Anspruch nehmen möchten.

(13) Die SE selbst muss eine Kapitalgesellschaft in Form einer Aktiengesellschaft sein, die sowohl von der Finanzierung als auch von der Geschäftsführung her am besten den Bedürfnissen der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen entspricht. Um eine sinnvolle Unternehmensgröße dieser Gesellschaften zu gewährleisten, empfiehlt es sich, ein Mindestkapital festzusetzen, das die Gewähr dafür bietet, dass diese Gesellschaften über eine ausreichende Vermögensgrundlage verfügen, ohne dass dadurch kleinen und mittleren Unternehmen die Gründung von SE erschwert wird.

(14) Es ist erforderlich, der SE alle Möglichkeiten einer leistungsfähigen Geschäftsführung an die Hand zu geben und gleichzeitig deren wirksame Überwachung sicherzustellen. Dabei ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass in der Gemeinschaft hinsichtlich der Verwaltung der Aktiengesellschaften derzeit zwei verschiedene Systeme bestehen. Die Wahl des Systems bleibt der SE überlassen, jedoch ist eine klare Abgrenzung der Verantwortungsbereiche jener Personen, denen die Geschäftsführung obliegt, und der Personen, die mit der Aufsicht betraut sind, wünschenswert.

(15) Die Rechte und Pflichten hinsichtlich des Schutzes von Minderheitsaktionären und von Dritten, die sich für ein Unternehmen aus der Kontrolle durch ein anderes Unternehmen, das einer anderen Rechtsordnung unterliegt, ergeben, bestimmen sich gemäß den Vorschriften und allgemeinen Grundsätzen des internationalen Privatrechts nach dem für das kontrollierte Unternehmen geltenden Recht, unbeschadet der sich für das herrschende Unternehmen aus den geltenden Rechtsvorschriften ergebenden Pflichten, beispielsweise bei der Aufstellung der konsolidierten Abschlüsse.

(16) Unbeschadet des sich möglicherweise aus einer späteren Koordinierung des Rechts der Mitgliedstaaten ergebenden Handlungsbedarfs ist eine Sonderregelung für die SE hier gegenwärtig nicht erforderlich. Es empfiehlt sich daher, sowohl für den Fall, dass die SE die Kontrolle ausübt, als auch für den Fall, dass die SE das kontrollierte Unternehmen ist, auf die allgemeinen Vorschriften und Grundsätze zurückzugreifen.

(17) Wird die SE von einem anderen Unternehmen beherrscht, so ist anzugeben, welches Recht anwendbar ist; hierzu ist auf die Rechtsvorschriften zu verweisen, die für Aktiengesellschaften gelten, die dem Recht des Sitzstaates der SE unterliegen.

(18) Es muss sichergestellt werden, dass jeder Mitgliedstaat bei Verstößen gegen Bestimmungen dieser Verordnung die für die seiner Rechtsordnung unterliegenden Aktiengesellschaften geltenden Sanktionen anwendet.

(19) Die Stellung der Arbeitnehmer in der SE wird durch die Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer⁽⁴⁾ auf der Grundlage von Artikel 308 des Vertrags geregelt. Diese Bestimmungen stellen somit eine untrennbare Ergänzung der vorliegenden Verordnung dar und müssen zum gleichen Zeitpunkt anwendbar sein.

(20) Andere Rechtsbereiche wie das Steuerrecht, das Wettbewerbsrecht, der gewerbliche Rechtsschutz und das Konkursrecht werden nicht von dieser Verordnung erfasst. Die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten und das Gemeinschaftsrecht gelten in den oben genannten sowie in anderen nicht von dieser Verordnung erfassten Bereichen.

(21) Mit der Richtlinie 2001/86/EG soll ein Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung bei den den Geschäftsverlauf der SE betreffenden Fragen und Entscheidungen gewährleistet werden. Die übrigen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, insbesondere das in den Mitgliedstaaten geltende Recht auf Information und Anhörung der Arbeit-

nehmer, unterliegen hingegen den einzelstaatlichen Vorschriften, die unter denselben Bedingungen für die Aktiengesellschaften gelten.

(22) Das Inkrafttreten dieser Verordnung muss zeitlich aufgeschoben erfolgen, um alle Mitgliedstaaten in die Lage zu versetzen, die Richtlinie 2001/86/EG in innerstaatliches Recht umzusetzen und die für die Gründung und den Geschäftsbetrieb von SE mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet notwendigen Verfahren rechtzeitig einzuführen, dergestalt, dass die Verordnung und die Richtlinie gleichzeitig zur Anwendung gebracht werden können.

(23) Eine Gesellschaft, deren Hauptverwaltung sich außerhalb der Gemeinschaft befindet, kann sich an der Gründung einer SE beteiligen, sofern die betreffende Gesellschaft nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet wurde, ihren Sitz in diesem Mitgliedstaat hat und in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaats im Sinne der Grundsätze des allgemeinen Programms zur Aufhebung der Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit von 1962 steht. Eine solche Verbindung besteht, wenn die Gesellschaft in dem Mitgliedstaat eine Niederlassung hat, von dem aus sie ihre Geschäfte betreibt.

(24) Die SE sollte ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegen können. Ein angemessener Schutz der Interessen der Minderheitsaktionäre, die sich gegen die Verlegung ausgesprochen haben, sowie der Interessen der Gläubiger und der sonstigen Forderungsberechtigten sollte in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Vor der Verlegung entstandene Ansprüche dürfen durch eine solche Verlegung nicht berührt werden.

(25) Bestimmungen, die die zuständige Gerichtsbarkeit im Falle der Sitzverlegung einer Aktiengesellschaft von einem Mitgliedstaat in einen anderen betreffen und die in das Brüsseler Übereinkommen von 1968 oder in einen Rechtsakt der Mitgliedstaaten oder des Rates zur Ersetzung dieses Übereinkommens aufgenommen werden, werden von dieser Verordnung nicht berührt.

(26) Für die Tätigkeiten von Finanzinstituten gelten Einzelrichtlinien, und das einzelstaatliche Recht zur Umsetzung dieser Richtlinien sowie ergänzende einzelstaatliche Vorschriften zur Regelung der betreffenden Tätigkeiten finden auf eine SE uneingeschränkt Anwendung.

(27) In Anbetracht des spezifischen und gemeinschaftlichen Charakters der SE lässt die in dieser Verordnung für die SE gewählte Regelung des tatsächlichen Sitzes die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten unberührt und greift der Entscheidung bei anderen Gemeinschaftstexten im Bereich des Gesellschaftsrechts nicht vor.

(28) Der Vertrag enthält Befugnisse für die Annahme dieser Verordnung nur in Artikel 308.

(29) Da die Ziele der beabsichtigten Maßnahme – wie oben ausgeführt – nicht hinreichend von den Mitgliedstaaten erreicht werden können, weil es darum geht, die SE auf europäischer Ebene zu errichten, und da die Ziele daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags Maßnahmen ergreifen. Im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Verordnung nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus –

HAT FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

TITEL I, ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

Artikel 1

(1) Handelsgesellschaften können im Gebiet der Gemeinschaft in der Form europäischer Aktiengesellschaften (*Societas Europaea*, nachfolgend „SE“ genannt) unter den Voraussetzungen und in der Weise gegründet werden, die in dieser Verordnung vorgesehen sind.

(2) Die SE ist eine Gesellschaft, deren Kapital in Aktien zerlegt ist. Jeder Aktionär haftet nur bis zur Höhe des von ihm gezeichneten Kapitals.

(3) Die SE besitzt Rechtspersönlichkeit.

(4) Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wird durch die Richtlinie 2001/86/EG geregelt.

Artikel 2

(1) Aktiengesellschaften im Sinne des Anhangs I, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können eine SE durch Verschmelzung gründen, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen.

(2) Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Sinne des Anhangs II, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können die Gründung einer Holding-SE anstreben, sofern mindestens zwei von ihnen

a) dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen oder

b) seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat haben.

(3) Gesellschaften im Sinne des Artikels 48 Absatz 2 des Vertrags sowie juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können eine Tochter-SE durch Zeichnung ihrer Aktien gründen, sofern mindestens zwei von ihnen

a) dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen oder

b) seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat haben.

(4) Eine Aktiengesellschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft hat, kann in eine SE umgewandelt

werden, wenn sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft hat.

(5) Ein Mitgliedstaat kann vorsehen, dass sich eine Gesellschaft, die ihre Hauptverwaltung nicht in der Gemeinschaft hat, an der Gründung einer SE beteiligen kann, sofern sie nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet wurde, ihren Sitz in diesem Mitgliedstaat hat und mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaats in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung steht.

Artikel 3

(1) Die SE gilt als Aktiengesellschaft, die zum Zwecke der Anwendung des Artikels 2 Absätze 1, 2 und 3 dem Recht des Sitzmitgliedstaats unterliegt.

(2) Eine SE kann selbst eine oder mehrere Tochtergesellschaften in Form einer SE gründen. Bestimmungen des Sitzmitgliedstaats der Tochter-SE, gemäß denen eine Aktiengesellschaft mehr als einen Aktionär haben muss, gelten nicht für die Tochter-SE. Die einzelstaatlichen Bestimmungen, die aufgrund der Zwölften Richtlinie 89/667/EWG des Rates vom 21. Dezember 1989 auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit einem einzigen Gesellschafter⁽⁵⁾ angenommen wurden, gelten sinngemäß für die SE.

Artikel 4

(1) Das Kapital der SE lautet auf Euro.

(2) Das gezeichnete Kapital muss mindestens 120000 EUR betragen.

(3) Die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, die ein höheres gezeichnetes Kapital für Gesellschaften vorsehen, die bestimmte Arten von Tätigkeiten ausüben, gelten auch für SE mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat.

Artikel 5

Vorbehaltlich des Artikels 4 Absätze 1 und 2 gelten für das Kapital der SE, dessen Erhaltung und

dessen Änderungen sowie die Aktien, die Schuldverschreibungen und sonstige vergleichbare Wertpapiere der SE die Vorschriften, die für eine Aktiengesellschaft mit Sitz in dem Mitgliedstaat, in dem die SE eingetragen ist, gelten würden.

Artikel 6

Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck „Satzung der SE“ zugleich die Gründungsurkunde und, falls sie Gegenstand einer getrennten Urkunde ist, die Satzung der SE im eigentlichen Sinne.

Artikel 7

Der Sitz der SE muss in der Gemeinschaft liegen, und zwar in dem Mitgliedstaat, in dem sich die Hauptverwaltung der SE befindet. Jeder Mitgliedstaat kann darüber hinaus den in seinem Hoheitsgebiet eingetragenen SE vorschreiben, dass sie ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung am selben Ort haben müssen.

Artikel 8

(1) Der Sitz der SE kann gemäß den Absätzen 2 bis 13 in einen anderen Mitgliedstaat verlegt werden. Diese Verlegung führt weder zur Auflösung der SE noch zur Gründung einer neuen juristischen Person.

(2) Ein Verlegungsplan ist von dem Leitungs- oder dem Verwaltungsorgan zu erstellen und unbeschadet etwaiger vom Sitzmitgliedstaat vorgesehener zusätzlicher Offenlegungsformen gemäß Artikel 13 offen zu legen. Dieser Plan enthält die bisherige Firma, den bisherigen Sitz und die bisherige Registriernummer der SE sowie folgende Angaben:

- a) den vorgesehenen neuen Sitz der SE,
- b) die für die SE vorgesehene Satzung sowie gegebenenfalls die neue Firma,
- c) die etwaigen Folgen der Verlegung für die Beteiligung der Arbeitnehmer,
- d) den vorgesehenen Zeitplan für die Verlegung,
- e) etwaige zum Schutz der Aktionäre und/oder

Gläubiger vorgesehene Rechte.

(3) Das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan erstellt einen Bericht, in dem die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Verlegung erläutert und begründet und die Auswirkungen der Verlegung für die Aktionäre, die Gläubiger sowie die Arbeitnehmer im Einzelnen dargelegt werden.

(4) Die Aktionäre und die Gläubiger der SE haben vor der Hauptversammlung, die über die Verlegung befinden soll, mindestens einen Monat lang das Recht, am Sitz der SE den Verlegungsplan und den Bericht nach Absatz 3 einzusehen und die unentgeltliche Aushändigung von Abschriften dieser Unterlagen zu verlangen.

(5) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE Vorschriften erlassen, um einen angemessenen Schutz der Minderheitsaktionäre, die sich gegen die Verlegung ausgesprochen haben, zu gewährleisten.

(6) Der Verlegungsbeschluss kann erst zwei Monate nach der Offenlegung des Verlegungsplans gefasst werden. Er muss unter den in Artikel 59 vorgesehenen Bedingungen gefasst werden.

(7) Bevor die zuständige Behörde die Bescheinigung gemäß Absatz 8 ausstellt, hat die SE gegenüber der Behörde den Nachweis zu erbringen, dass die Interessen ihrer Gläubiger und sonstigen Forderungsberechtigten (einschließlich der öffentlich-rechtlichen Körperschaften) in Bezug auf alle vor der Offenlegung des Verlegungsplans entstandenen Verbindlichkeiten im Einklang mit den Anforderungen des Mitgliedstaats, in dem die SE vor der Verlegung ihren Sitz hat, angemessen geschützt sind.

Die einzelnen Mitgliedstaaten können die Anwendung von Unterabsatz 1 auf Verbindlichkeiten ausdehnen, die bis zum Zeitpunkt der Verlegung entstehen (oder entstehen können).

Die Anwendung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über das Leisten oder Absichern von Zahlungen an öffentlich-rechtliche Körperschaften auf die SE wird von den Unterabsätzen 1 und 2 nicht berührt.

(8) Im Sitzstaat der SE stellt das zuständige Gericht, der Notar oder eine andere zuständige Behörde eine Bescheinigung aus, aus der zweifelsfrei hervorgeht, dass die der Verlegung vorangehenden Rechtshandlungen und Formalitäten durchgeführt wurden.

(9) Die neue Eintragung kann erst vorgenommen werden, wenn die Bescheinigung nach Absatz 8 vorgelegt und die Erfüllung der für die Eintragung in dem neuen Sitzstaat erforderlichen Formalitäten nachgewiesen wurde.

(10) Die Sitzverlegung der SE sowie die sich daraus ergebenden Satzungsänderungen werden zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem die SE gemäß Artikel 12 im Register des neuen Sitzes eingetragen wird.

(11) Das Register des neuen Sitzes meldet dem Register des früheren Sitzes die neue Eintragung der SE, sobald diese vorgenommen worden ist. Die Löschung der früheren Eintragung der SE erfolgt erst nach Eingang dieser Meldung.

(12) Die neue Eintragung und die Löschung der früheren Eintragung werden gemäß Artikel 13 in den betreffenden Mitgliedstaaten offen gelegt.

(13) Mit der Offenlegung der neuen Eintragung der SE ist der neue Sitz Dritten gegenüber wirksam. Jedoch können sich Dritte, solange die Löschung der Eintragung im Register des früheren Sitzes nicht offen gelegt worden ist, weiterhin auf den alten Sitz berufen, es sei denn, die SE beweist, dass den Dritten der neue Sitz bekannt war.

(14) Die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats können bestimmen, dass eine Sitzverlegung, die einen Wechsel des maßgeblichen Rechts zur Folge hätte, im Falle der in dem betreffenden Mitgliedstaat eingetragenen SE nicht wirksam wird, wenn eine zuständige Behörde dieses Staates innerhalb der in Absatz 6 genannten Frist von zwei Monaten dagegen Einspruch erhebt. Dieser Einspruch ist nur aus Gründen des öffentlichen Interesses zulässig.

Untersteht eine SE nach Maßgabe von Gemeinschaftsrichtlinien der Aufsicht einer einzelstaat-

lichen Finanzaufsichtsbehörde, so gilt das Recht auf Erhebung von Einspruch gegen die Sitzverlegung auch für die genannte Behörde.

Gegen den Einspruch muss ein Rechtsmittel vor einem Gericht eingelegt werden können.

(15) Eine SE kann ihren Sitz nicht verlegen, wenn gegen sie ein Verfahren wegen Auflösung, Liquidation, Zahlungsunfähigkeit oder vorläufiger Zahlungseinstellung oder ein ähnliches Verfahren eröffnet worden ist.

(16) Eine SE, die ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegt hat, gilt in Bezug auf alle Forderungen, die vor dem Zeitpunkt der Verlegung gemäß Absatz 10 entstanden sind, als SE mit Sitz in dem Mitgliedstaat, in dem sie vor der Verlegung eingetragen war, auch wenn sie erst nach der Verlegung verklagt wird.

Artikel 9

(1) Die SE unterliegt

- a) den Bestimmungen dieser Verordnung,
- b) sofern die vorliegende Verordnung dies ausdrücklich zulässt, den Bestimmungen der Satzung der SE,
- c) in Bezug auf die nicht durch diese Verordnung geregelten Bereiche oder, sofern ein Bereich nur teilweise geregelt ist, in Bezug auf die nicht von dieser Verordnung erfassten Aspekte
 - i) den Rechtsvorschriften, die die Mitgliedstaaten in Anwendung der speziell die SE betreffenden Gemeinschaftsmaßnahmen erlassen,
 - ii) den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, die auf eine nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründete Aktiengesellschaft Anwendung finden würden,
 - iii) den Bestimmungen ihrer Satzung unter den gleichen Voraussetzungen wie im Falle einer nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründeten Aktiengesellschaft.

(2) Von den Mitgliedstaaten eigens für die SE erlassene Rechtsvorschriften müssen mit den für Aktiengesellschaften im Sinne des Anhangs I maßgeblichen Richtlinien im Einklang stehen.

(3) Gelten für die von der SE ausgeübte Geschäftstätigkeit besondere Vorschriften des einzelstaatlichen Rechts, so finden diese Vorschriften auf die SE uneingeschränkt Anwendung.

Artikel 10

Vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Verordnung wird eine SE in jedem Mitgliedstaat wie eine Aktiengesellschaft behandelt, die nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründet wurde.

Artikel 11

(1) Die SE muss ihrer Firma den Zusatz „SE“ voran- oder nachstellen.

(2) Nur eine SE darf ihrer Firma den Zusatz „SE“ hinzufügen.

(3) Die in einem Mitgliedstaat vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung eingetragenen Gesellschaften oder sonstigen juristischen Personen, deren Firma den Zusatz „SE“ enthält, brauchen ihre Namen jedoch nicht zu ändern.

Artikel 12

(1) Jede SE wird gemäß Artikel 3 der Ersten Richtlinie 68/151/EWG des Rates vom 9. März 1968 zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten⁽⁶⁾, im Sitzstaat in ein nach dem Recht dieses Staates bestimmtes Register eingetragen.

(2) Eine SE kann erst eingetragen werden, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 4 der Richtlinie 2001/86/EG geschlossen worden ist, ein Beschluss nach Artikel 3 Absatz 6 der genannten Richtlinie gefasst worden ist oder die Verhandlungsfrist nach Artikel 5 der genannten Richtlinie abgelaufen ist, ohne dass eine Vereinbarung zustande gekommen ist.

(3) Voraussetzung dafür, dass eine SE in einem Mitgliedstaat, der von der in Artikel 7 Absatz 3

der Richtlinie 2001/86/EG vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, registriert werden kann, ist, dass eine Vereinbarung im Sinne von Artikel 4 der genannten Richtlinie über die Modalitäten der Beteiligung der Arbeitnehmer – einschließlich der Mitbestimmung – geschlossen wurde oder dass für keine der teilnehmenden Gesellschaften vor der Registrierung der SE Mitbestimmungsvorschriften galten.

(4) Die Satzung der SE darf zu keinem Zeitpunkt im Widerspruch zu der ausgehandelten Vereinbarung stehen. Steht eine neue gemäß der Richtlinie 2001/86/EG geschlossene Vereinbarung im Widerspruch zur geltenden Satzung, ist diese – soweit erforderlich – zu ändern.

In diesem Fall kann ein Mitgliedstaat vorsehen, dass das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan der SE befugt ist, die Satzungsänderung ohne weiteren Beschluss der Hauptversammlung vorzunehmen.

Artikel 13

Die die SE betreffenden Urkunden und Angaben, die nach dieser Verordnung der Offenlegungspflicht unterliegen, werden gemäß der Richtlinie 68/151/EWG nach Maßgabe der Rechtsvorschriften des Sitzstaats der SE offen gelegt.

Artikel 14

(1) Die Eintragung und die Löschung der Eintragung einer SE werden mittels einer Bekanntmachung zu Informationszwecken im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht, nachdem die Offenlegung gemäß Artikel 13 erfolgt ist. Diese Bekanntmachung enthält die Firma der SE, Nummer, Datum und Ort der Eintragung der SE, Datum, Ort und Titel der Veröffentlichung sowie den Sitz und den Geschäftszweig der SE.

(2) Bei der Verlegung des Sitzes der SE gemäß Artikel 8 erfolgt eine Bekanntmachung mit den Angaben gemäß Absatz 1 sowie mit denjenigen im Falle einer Neueintragung.

(3) Die Angaben gemäß Absatz 1 werden dem Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften innerhalb eines Monats nach der Offenlegung gemäß Artikel 13 übermittelt.

TITEL II, GRÜNDUNG

Abschnitt 1, Allgemeines

Artikel 15

(1) Vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Verordnung findet auf die Gründung einer SE das für Aktiengesellschaften geltende Recht des Staates Anwendung, in dem die SE ihren Sitz begründet.

(2) Die Eintragung einer SE wird gemäß Artikel 13 offen gelegt.

Artikel 16

(1) Die SE erwirbt die Rechtspersönlichkeit am Tag ihrer Eintragung in das in Artikel 12 genannte Register.

(2) Wurden im Namen der SE vor ihrer Eintragung gemäß Artikel 12 Rechtshandlungen vorgenommen und übernimmt die SE nach der Eintragung die sich aus diesen Rechtshandlungen ergebenden Verpflichtungen nicht, so haften die natürlichen Personen, die Gesellschaften oder anderen juristischen Personen, die diese Rechtshandlungen vorgenommen haben, vorbehaltlich anders lautender Vereinbarungen unbegrenzt und gesamtschuldnerisch.

Abschnitt 2, Gründung einer SE durch Verschmelzung

Artikel 17

(1) Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 1 durch Verschmelzung gegründet werden.

(2) Die Verschmelzung erfolgt

a) entweder nach dem Verfahren der Verschmelzung durch Aufnahme gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 78/855/EWG⁽⁷⁾

b) oder nach dem Verfahren der Verschmelzung durch Gründung einer neuen Gesellschaft gemäß Artikel 4 Absatz 1 der genannten Richtlinie.

Im Falle einer Verschmelzung durch Aufnahme nimmt die aufnehmende Gesellschaft bei der Verschmelzung die Form einer SE an. Im Falle einer Verschmelzung durch Gründung einer neuen Gesellschaft ist die neue Gesellschaft eine SE.

Artikel 18

In den von diesem Abschnitt nicht erfassten Bereichen sowie in den nicht erfassten Teilbereichen eines von diesem Abschnitt nur teilweise abgedeckten Bereichs sind bei der Gründung einer SE durch Verschmelzung auf jede Gründungsgesellschaft die mit der Richtlinie 78/855/EWG in Einklang stehenden, für die Verschmelzung von Aktiengesellschaften geltenden Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats anzuwenden, dessen Recht sie unterliegt.

Artikel 19

Die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates können vorsehen, dass die Beteiligung einer Gesellschaft, die dem Recht dieses Mitgliedstaates unterliegt, an der Gründung einer SE durch Verschmelzung nur möglich ist, wenn keine zuständige Behörde dieses Mitgliedstaats vor der Erteilung der Bescheinigung gemäß Artikel 25 Absatz 2 dagegen Einspruch erhebt.

Dieser Einspruch ist nur aus Gründen des öffentlichen Interesses zulässig. Gegen ihn muss ein Rechtsmittel eingelegt werden können.

Artikel 20

(1) Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der sich verschmelzenden Gesellschaften stellen einen Verschmelzungsplan auf. Dieser Verschmelzungsplan enthält

- a) die Firma und den Sitz der sich verschmelzenden Gesellschaften sowie die für die SE vorgesehene Firma und ihren geplanten Sitz,
- b) das Umtauschverhältnis der Aktien und gege-

benenfalls die Höhe der Ausgleichsleistung,

c) die Einzelheiten hinsichtlich der Übertragung der Aktien der SE,

d) den Zeitpunkt, von dem an diese Aktien das Recht auf Beteiligung am Gewinn gewähren, sowie alle Besonderheiten in Bezug auf dieses Recht,

e) den Zeitpunkt, von dem an die Handlungen der sich verschmelzenden Gesellschaften unter dem Gesichtspunkt der Rechnungslegung als für Rechnung der SE vorgenommen gelten,

f) die Rechte, welche die SE den mit Sonderrechten ausgestatteten Aktionären der Gründungsgesellschaften und den Inhabern anderer Wertpapiere als Aktien gewährt, oder die für diese Personen vorgeschlagenen Maßnahmen,

g) jeder besondere Vorteil, der den Sachverständigen, die den Verschmelzungsplan prüfen, oder den Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs-, Aufsichts- oder Kontrollorgane der sich verschmelzenden Gesellschaften gewährt wird,

h) die Satzung der SE,

i) Angaben zu dem Verfahren, nach dem die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2001/86/EG geschlossen wird.

(2) Die sich verschmelzenden Gesellschaften können dem Verschmelzungsplan weitere Punkte hinzufügen.

Artikel 21

Für jede der sich verschmelzenden Gesellschaften und vorbehaltlich weiterer Auflagen seitens des Mitgliedstaates, dessen Recht die betreffende Gesellschaft unterliegt, sind im Amtsblatt dieses Mitgliedstaats nachstehende Angaben bekannt zu machen:

a) Rechtsform, Firma und Sitz der sich verschmelzenden Gesellschaften,

b) das Register, bei dem die in Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie 68/151/EWG genannten Urkunden für jede der sich verschmelzenden Gesellschaften hinterlegt worden sind, sowie die Nummer der Eintragung in das Register,

c) einen Hinweis auf die Modalitäten für die Ausübung der Rechte der Gläubiger der betreffenden Gesellschaft gemäß Artikel 24 sowie die Anschrift, unter der erschöpfende Auskünfte über diese Modalitäten kostenlos eingeholt werden können,

d) einen Hinweis auf die Modalitäten für die Ausübung der Rechte der Minderheitsaktionäre der betreffenden Gesellschaft gemäß Artikel 24 sowie die Anschrift, unter der erschöpfende Auskünfte über diese Modalitäten kostenlos eingeholt werden können,

e) die für die SE vorgesehene Firma und ihr künftiger Sitz.

Artikel 22

Als Alternative zur Heranziehung von Sachverständigen, die für Rechnung jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften tätig sind, können ein oder mehrere unabhängige Sachverständige im Sinne des Artikels 10 der Richtlinie 78/855/EWG, die auf gemeinsamen Antrag dieser Gesellschaften von einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaats, dessen Recht eine der sich verschmelzenden Gesellschaften oder die künftige SE unterliegt, dazu bestellt wurden, den Verschmelzungsplan prüfen und einen für alle Aktionäre bestimmten einheitlichen Bericht erstellen.

Die Sachverständigen haben das Recht, von jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften alle Auskünfte zu verlangen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgabe für erforderlich halten.

Artikel 23

(1) Die Hauptversammlung jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften stimmt dem Verschmelzungsplan zu.

(2) Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wird gemäß der Richtlinie 2001/86/EG festgelegt. Die Hauptversammlung jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften kann sich das Recht vorbehalten, die Eintragung der SE davon abhängig zu

machen, dass die geschlossene Vereinbarung von ihr ausdrücklich genehmigt wird.

Artikel 24

(1) Das Recht des Mitgliedstaats, das jeweils für die sich verschmelzenden Gesellschaften gilt, findet wie bei einer Verschmelzung von Aktiengesellschaften unter Berücksichtigung des grenzüberschreitenden Charakters der Verschmelzung Anwendung zum Schutz der Interessen

a) der Gläubiger der sich verschmelzenden Gesellschaften,

b) der Anleihegläubiger der sich verschmelzenden Gesellschaften,

c) der Inhaber von mit Sonderrechten gegenüber den sich verschmelzenden Gesellschaften ausgestatteten Wertpapieren mit Ausnahme von Aktien.

(2) Jeder Mitgliedstaat kann in Bezug auf die sich verschmelzenden Gesellschaften, die seinem Recht unterliegen, Vorschriften erlassen, um einen angemessenen Schutz der Minderheitsaktionäre, die sich gegen die Verschmelzung ausgesprochen haben, zu gewährleisten.

Artikel 25

(1) Die Rechtmäßigkeit der Verschmelzung wird, was die die einzelnen sich verschmelzenden Gesellschaften betreffenden Verfahrensabschnitte anbelangt, nach den für die Verschmelzung von Aktiengesellschaften geltenden Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats kontrolliert, dessen Recht die jeweilige verschmelzende Gesellschaft unterliegt.

(2) In jedem der betreffenden Mitgliedstaaten stellt das zuständige Gericht, der Notar oder eine andere zuständige Behörde eine Bescheinigung aus, aus der zweifelsfrei hervorgeht, dass die der Verschmelzung vorangehenden Rechtshandlungen und Formalitäten durchgeführt wurden.

(3) Ist nach dem Recht eines Mitgliedstaats, dem eine sich verschmelzende Gesellschaft unterliegt, ein Verfahren zur Kontrolle und Änderung des Umtauschverhältnisses der Aktien oder zur Abfin-

derung von Minderheitsaktionären vorgesehen, das jedoch der Eintragung der Verschmelzung nicht entgegensteht, so findet ein solches Verfahren nur dann Anwendung, wenn die anderen sich verschmelzenden Gesellschaften in Mitgliedstaaten, in denen ein derartiges Verfahren nicht besteht, bei der Zustimmung zu dem Verschmelzungsplan gemäß Artikel 23 Absatz 1 ausdrücklich akzeptieren, dass die Aktionäre der betreffenden sich verschmelzenden Gesellschaft auf ein solches Verfahren zurückgreifen können. In diesem Fall kann das zuständige Gericht, der Notar oder eine andere zuständige Behörde die Bescheinigung gemäß Absatz 2 ausstellen, auch wenn ein derartiges Verfahren eingeleitet wurde. Die Bescheinigung muss allerdings einen Hinweis auf das anhängige Verfahren enthalten. Die Entscheidung in dem Verfahren ist für die übernehmende Gesellschaft und ihre Aktionäre bindend.

Artikel 26

(1) Die Rechtmäßigkeit der Verschmelzung wird, was den Verfahrensabschnitt der Durchführung der Verschmelzung und der Gründung der SE anbelangt, von dem/der im künftigen Sitzstaat der SE für die Kontrolle dieses Aspekts der Rechtmäßigkeit der Verschmelzung von Aktiengesellschaften zuständigen Gericht, Notar oder sonstigen Behörde kontrolliert.

(2) Hierzu legt jede der sich verschmelzenden Gesellschaften dieser zuständigen Behörde die in Artikel 25 Absatz 2 genannte Bescheinigung binnen sechs Monaten nach ihrer Ausstellung sowie eine Ausfertigung des Verschmelzungsplans, dem sie zugestimmt hat, vor.

(3) Die gemäß Absatz 1 zuständige Behörde kontrolliert insbesondere, ob die sich verschmelzenden Gesellschaften einem gleich lautenden Verschmelzungsplan zugestimmt haben und ob eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2001/86/EG geschlossen wurde.

(4) Diese Behörde kontrolliert ferner, ob gemäß

Artikel 15 die Gründung der SE den gesetzlichen Anforderungen des Sitzstaates genügt.

Artikel 27

(1) Die Verschmelzung und die gleichzeitige Gründung der SE werden mit der Eintragung der SE gemäß Artikel 12 wirksam.

(2) Die SE kann erst nach Erfüllung sämtlicher in den Artikeln 25 und 26 vorgesehener Formalitäten eingetragen werden.

Artikel 28

Für jede sich verschmelzende Gesellschaft wird die Durchführung der Verschmelzung nach den in den Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedstaats vorgesehenen Verfahren in Übereinstimmung mit Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG offen gelegt.

Artikel 29

(1) Die nach Artikel 17 Absatz 2 Buchstabe a vollzogene Verschmelzung bewirkt ipso jure gleichzeitig Folgendes:

a) Das gesamte Aktiv- und Passivvermögen jeder übertragenden Gesellschaft geht auf die übernehmende Gesellschaft über;

b) die Aktionäre der übertragenden Gesellschaft werden Aktionäre der übernehmenden Gesellschaft;

c) die übertragende Gesellschaft erlischt;

d) die übernehmende Gesellschaft nimmt die Rechtsform einer SE an.

(2) Die nach Artikel 17 Absatz 2 Buchstabe b vollzogene Verschmelzung bewirkt ipso jure gleichzeitig Folgendes:

a) Das gesamte Aktiv- und Passivvermögen der sich verschmelzenden Gesellschaften geht auf die SE über;

b) die Aktionäre der sich verschmelzenden Gesellschaften werden Aktionäre der SE;

c) die sich verschmelzenden Gesellschaften erlöschen.

(3) Schreibt ein Mitgliedstaat im Falle einer Ver-

schmelzung von Aktiengesellschaften besondere Formalitäten für die Rechtswirksamkeit der Übertragung bestimmter von den sich verschmelzenden Gesellschaften eingebrachter Vermögensgegenstände, Rechte und Verbindlichkeiten gegenüber Dritten vor, so gelten diese fort und sind entweder von den sich verschmelzenden Gesellschaften oder von der SE nach deren Eintragung zu erfüllen.

(4) Die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie aufgrund individueller Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse bestehenden Rechte und Pflichten der beteiligten Gesellschaften hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen gehen mit der Eintragung der SE auf diese über.

Artikel 30

Eine Verschmelzung im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 kann nach der Eintragung der SE nicht mehr für nichtig erklärt werden.

Das Fehlen einer Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Verschmelzung gemäß Artikel 25 und 26 kann einen Grund für die Auflösung der SE darstellen.

Artikel 31

(1) Wird eine Verschmelzung nach Artikel 17 Absatz 2 Buchstabe a durch eine Gesellschaft vollzogen, die Inhaberin sämtlicher Aktien und sonstiger Wertpapiere ist, die Stimmrechte in der Hauptversammlung einer anderen Gesellschaft gewähren, so finden Artikel 20 Absatz 1 Buchstaben b, c und d, Artikel 22 und Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe b keine Anwendung. Die jeweiligen einzelstaatlichen Vorschriften, denen die einzelnen sich verschmelzenden Gesellschaften unterliegen und die für die Verschmelzungen von Aktiengesellschaften nach Artikel 24 der Richtlinie 78/855/EWG maßgeblich sind, sind jedoch anzuwenden.

(2) Vollzieht eine Gesellschaft, die Inhaberin

von mindestens 90%, nicht aber aller der in der Hauptversammlung einer anderen Gesellschaft Stimmrecht verleihenden Aktien und sonstigen Wertpapiere ist, eine Verschmelzung durch Aufnahme, so sind die Berichte des Leitungs- oder des Verwaltungsorgans, die Berichte eines oder mehrerer unabhängiger Sachverständiger sowie die zur Kontrolle notwendigen Unterlagen nur insoweit erforderlich, als dies entweder in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, denen die übernehmende Gesellschaft unterliegt, oder in den für die übertragende Gesellschaft maßgeblichen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen ist. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass dieser Absatz Anwendung auf eine Gesellschaft findet, die Inhaberin von Aktien ist, welche mindestens 90% der Stimmrechte, nicht aber alle verleihen.

Abschnitt 3, Gründung einer Holding-SE

Artikel 32

(1) Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 2 gegründet werden.

Die die Gründung einer SE im Sinne des Artikels 2 Absatz 2 anstrebenden Gesellschaften bestehen fort.

(2) Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der die Gründung anstrebenden Gesellschaften erstellen einen gleich lautenden Gründungsplan für die SE. Dieser Plan enthält einen Bericht, der die Gründung aus rechtlicher und wirtschaftlicher Sicht erläutert und begründet sowie darlegt, welche Auswirkungen der Übergang zur Rechtsform einer SE für die Aktionäre und für die Arbeitnehmer hat. Er enthält ferner die in Artikel 20 Absatz 1 Buchstaben a, b, c, f, g, h und i vorgesehenen Angaben und setzt von jeder die Gründung anstrebenden Gesellschaft den Mindestprozentsatz der Aktien oder sonstigen Anteile fest, der von den Aktionären eingebracht werden muss, damit die SE gegründet werden kann. Dieser Prozentsatz muss mehr als 50% der durch Aktien verlie-

henen ständigen Stimmrechte betragen.

(3) Der Gründungsplan ist mindestens einen Monat vor der Hauptversammlung, die über die Gründung zu beschließen hat, für jede der die Gründung anstrebenden Gesellschaften nach den in den Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten gemäß Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG vorgesehenen Verfahren offen zu legen.

(4) Ein oder mehrere von den die Gründung anstrebenden Gesellschaften unabhängige Sachverständige, die von einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaats, dessen Recht die einzelnen Gesellschaften gemäß den nach Maßgabe der Richtlinie 78/855/EWG erlassenen einzelstaatlichen Vorschriften unterliegen, bestellt oder zugelassen sind, prüfen den gemäß Absatz 2 erstellten Gründungsplan und erstellen einen schriftlichen Bericht für die Aktionäre der einzelnen Gesellschaften. Im Einvernehmen zwischen den die Gründung anstrebenden Gesellschaften kann durch einen oder mehrere unabhängige Sachverständige, der/die von einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaats, dessen Recht eine der die Gründung anstrebenden Gesellschaften oder die künftige SE gemäß den nach Maßgabe der Richtlinie 78/855/EWG erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften unterliegt, bestellt oder zugelassen ist/sind, ein schriftlicher Bericht für die Aktionäre aller Gesellschaften erstellt werden.

(5) Der Bericht muss auf besondere Bewertungsschwierigkeiten hinweisen und erklären, ob das Umtauschverhältnis der Aktien oder Anteile angemessen ist, sowie angeben, nach welchen Methoden es bestimmt worden ist und ob diese Methoden im vorliegenden Fall angemessen sind.

(6) Die Hauptversammlung jeder der die Gründung anstrebenden Gesellschaften stimmt dem Gründungsplan für die SE zu.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wird gemäß der Richtlinie 2001/86/EG festgelegt. Die Hauptversammlung jeder der die Gründung anstrebenden Gesellschaften kann sich das Recht

vorbehalten, die Eintragung der SE davon abhängig zu machen, dass die geschlossene Vereinbarung von ihr ausdrücklich genehmigt wird.

(7) Dieser Artikel gilt sinngemäß auch für Gesellschaften mit beschränkter Haftung.

Artikel 33

(1) Die Gesellschafter der die Gründung anstrebenden Gesellschaften verfügen über eine Frist von drei Monaten, um diesen Gesellschaften mitzuteilen, ob sie beabsichtigen, ihre Gesellschaftsanteile bei der Gründung der SE einzubringen. Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Gründungsplan für die SE gemäß Artikel 32 endgültig festgelegt worden ist.

(2) Die SE ist nur dann gegründet, wenn die Gesellschafter der die Gründung anstrebenden Gesellschaften innerhalb der in Absatz 1 genannten Frist den nach dem Gründungsplan für jede Gesellschaft festgelegten Mindestprozentsatz der Gesellschaftsanteile eingebracht haben und alle übrigen Bedingungen erfüllt sind.

(3) Sind alle Bedingungen für die Gründung der SE gemäß Absatz 2 erfüllt, so hat jede der die Gründung anstrebenden Gesellschaften diese Tatsache gemäß den nach Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG erlassenen Vorschriften des einzelstaatlichen Rechts, dem sie unterliegt, offen zu legen.

Die Gesellschafter der die Gründung anstrebenden Gesellschaften, die nicht innerhalb der Frist nach Absatz 1 mitgeteilt haben, ob sie die Absicht haben, ihre Gesellschaftsanteile diesen Gesellschaften im Hinblick auf die Gründung der künftigen SE zur Verfügung zu stellen, verfügen über eine weitere Frist von einem Monat, um dies zu tun.

(4) Die Gesellschafter, die ihre Wertpapiere im Hinblick auf die Gründung der SE einbringen, erhalten Aktien der SE.

(5) Die SE kann erst dann eingetragen werden, wenn die Formalitäten gemäß Artikel 32 und die in Absatz 2 genannten Voraussetzungen nachweislich erfüllt sind.

Artikel 34

Ein Mitgliedstaat kann für die eine Gründung anstrebenden Gesellschaften Vorschriften zum Schutz der die Gründung ablehnenden Minderheitsgesellschafter, der Gläubiger und der Arbeitnehmer erlassen.

Abschnitt 4, Gründung einer Tochter-SE**Artikel 35**

Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 3 gegründet werden.

Artikel 36

Auf die an der Gründung beteiligten Gesellschaften oder sonstigen juristischen Personen finden die Vorschriften über deren Beteiligung an der Gründung einer Tochtergesellschaft in Form einer Aktiengesellschaft nationalen Rechts Anwendung.

Abschnitt 5, Umwandlung einer bestehenden Aktiengesellschaft in eine SE**Artikel 37**

(1) Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 4 gegründet werden.

(2) Unbeschadet des Artikels 12 hat die Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine SE weder die Auflösung der Gesellschaft noch die Gründung einer neuen juristischen Person zur Folge.

(3) Der Sitz der Gesellschaft darf anlässlich der Umwandlung nicht gemäß Artikel 8 in einen anderen Mitgliedstaat verlegt werden.

(4) Das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan der betreffenden Gesellschaft erstellt einen Umwandlungsplan und einen Bericht, in dem die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Umwandlung erläutert und begründet sowie die Auswirkungen, die der Übergang zur Rechtsform einer SE für die Aktionäre und für die Arbeitnehmer hat, dargelegt werden.

(5) Der Umwandlungsplan ist mindestens einen Monat vor dem Tag der Hauptversammlung,

die über die Umwandlung zu beschließen hat, nach den in den Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten gemäß Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG vorgesehenen Verfahren offen zu legen.

(6) Vor der Hauptversammlung nach Absatz 7 ist von einem oder mehreren unabhängigen Sachverständigen, die nach den einzelstaatlichen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 10 der Richtlinie 78/855/EWG durch ein Gericht oder eine Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaates, dessen Recht die sich in eine SE umwandelnde Aktiengesellschaft unterliegt, bestellt oder zugelassen sind, gemäß der Richtlinie 77/91/EWG⁽⁸⁾ sinngemäß zu bescheinigen, dass die Gesellschaft über Nettovermögenswerte mindestens in Höhe ihres Kapitals zuzüglich der kraft Gesetzes oder Statut nicht ausschüttungsfähigen Rücklagen verfügt.

(7) Die Hauptversammlung der betreffenden Gesellschaft stimmt dem Umwandlungsplan zu und genehmigt die Satzung der SE. Die Beschlussfassung der Hauptversammlung erfolgt nach Maßgabe der einzelstaatlichen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 7 der Richtlinie 78/855/EWG.

(8) Ein Mitgliedstaat kann die Umwandlung davon abhängig machen, dass das Organ der umzuwandelnden Gesellschaft, in dem die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorgesehen ist, der Umwandlung mit qualifizierter Mehrheit oder einstimmig zustimmt.

(9) Die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie aufgrund individueller Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse bestehenden Rechte und Pflichten der umzuwandelnden Gesellschaft hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen gehen mit der Eintragung der SE auf diese über.

TITEL III, AUFBAU DER SE

Artikel 38

Die SE verfügt nach Maßgabe dieser Verordnung über

- a) eine Hauptversammlung der Aktionäre und
- b) entweder ein Aufsichtsorgan und ein Leitungsorgan (dualistisches System) oder ein Verwaltungsorgan (monistisches System), entsprechend der in der Satzung gewählten Form.

Abschnitt 1, Dualistisches System

Artikel 39

(1) Das Leitungsorgan führt die Geschäfte der SE in eigener Verantwortung. Ein Mitgliedstaat kann vorsehen, dass ein oder mehrere Geschäftsführer die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften mit Sitz im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates gelten, führt bzw. führen.

(2) Das Mitglied/die Mitglieder des Leitungsorgans wird/werden vom Aufsichtsorgan bestellt und abberufen.

Die Mitgliedstaaten können jedoch vorschreiben oder vorsehen, dass in der Satzung festgelegt werden kann, dass das Mitglied/die Mitglieder des Leitungsorgans von der Hauptversammlung unter den Bedingungen, die für Aktiengesellschaften mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet gelten, bestellt und abberufen wird/werden.

(3) Niemand darf zugleich Mitglied des Leitungsorgans und Mitglied des Aufsichtsorgans der SE sein. Das Aufsichtsorgan kann jedoch eines seiner Mitglieder zur Wahrnehmung der Aufgaben eines Mitglieds des Leitungsorgans abstellen, wenn der betreffende Posten nicht besetzt ist. Während dieser Zeit ruht das Amt der betreffenden Person als Mitglied des Aufsichtsorgans. Die Mitgliedstaaten können eine zeitliche Begrenzung hierfür vorsehen.

(4) Die Zahl der Mitglieder des Leitungsorgans

oder die Regeln für ihre Festlegung werden durch die Satzung der SE bestimmt. Die Mitgliedstaaten können jedoch eine Mindest- und/oder Höchstzahl festsetzen.

(5) Enthält das Recht eines Mitgliedstaats in Bezug auf Aktiengesellschaften mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet keine Vorschriften über ein dualistisches System, kann dieser Mitgliedstaat entsprechende Vorschriften in Bezug auf SE erlassen.

Artikel 40

(1) Das Aufsichtsorgan überwacht die Führung der Geschäfte durch das Leitungsorgan. Es ist nicht berechtigt, die Geschäfte der SE selbst zu führen.

(2) Die Mitglieder des Aufsichtsorgans werden von der Hauptversammlung bestellt. Die Mitglieder des ersten Aufsichtsorgans können jedoch durch die Satzung bestellt werden. Artikel 47 Absatz 4 oder eine etwaige nach Maßgabe der Richtlinie 2001/86/EG geschlossene Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bleibt hiervon unberührt.

(3) Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans oder die Regeln für ihre Festlegung werden durch die Satzung bestimmt. Die Mitgliedstaaten können jedoch für die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans oder deren Höchst- und/oder Mindestzahl festlegen.

Artikel 41

(1) Das Leitungsorgan unterrichtet das Aufsichtsorgan mindestens alle drei Monate über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung.

(2) Neben der regelmäßigen Unterrichtung gemäß Absatz 1 teilt das Leitungsorgan dem Aufsichtsorgan rechtzeitig alle Informationen über Ereignisse mit, die sich auf die Lage der SE spürbar auswirken können.

(3) Das Aufsichtsorgan kann vom Leitungsorgan jegliche Information verlangen, die für die Aus-

übung der Kontrolle gemäß Artikel 40 Absatz 1 erforderlich ist. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass jedes Mitglied des Aufsichtsorgans von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann.

(4) Das Aufsichtsorgan kann alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Überprüfungen vornehmen oder vornehmen lassen.

(5) Jedes Mitglied des Aufsichtsorgans kann von allen Informationen, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen.

Artikel 42

Das Aufsichtsorgan wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Wird die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsorgans von den Arbeitnehmern bestellt, so darf nur ein von der Hauptversammlung der Aktionäre bestelltes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden.

Abschnitt 2, Monistisches System

Artikel 43

(1) Das Verwaltungsorgan führt die Geschäfte der SE. Ein Mitgliedstaat kann vorsehen, dass ein oder mehrere Geschäftsführer die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften mit Sitz im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates gelten, führt bzw. führen.

(2) Die Zahl der Mitglieder des Verwaltungsorgans oder die Regeln für ihre Festlegung sind in der Satzung der SE festgelegt. Die Mitgliedstaaten können jedoch eine Mindestzahl und erforderlichenfalls eine Höchstzahl festsetzen.

Ist jedoch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der SE gemäß der Richtlinie geregelt, so muss das Verwaltungsorgan aus mindestens drei Mitgliedern bestehen.

(3) Das Mitglied/die Mitglieder des Verwaltungsorgans wird/werden von der Hauptversammlung bestellt. Die Mitglieder des ersten Verwaltungsorgans können jedoch durch die Satzung bestellt werden. Artikel 47 Absatz 4 oder eine etwaige

nach Maßgabe der Richtlinie 2001/86/EG geschlossene Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bleibt hiervon unberührt.

(4) Enthält das Recht eines Mitgliedstaats in Bezug auf Aktiengesellschaften mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet keine Vorschriften über ein monistisches System, kann dieser Mitgliedstaat entsprechende Vorschriften in Bezug auf SE erlassen.

Artikel 44

(1) Das Verwaltungsorgan tritt in den durch die Satzung bestimmten Abständen, mindestens jedoch alle drei Monate, zusammen, um über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung zu beraten.

(2) Jedes Mitglied des Verwaltungsorgans kann von allen Informationen, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen.

Artikel 45

Das Verwaltungsorgan wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Wird die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsorgans von den Arbeitnehmern bestellt, so darf nur ein von der Hauptversammlung der Aktionäre bestelltes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden.

Abschnitt 3, Gemeinsame Vorschriften für das monistische und das dualistische System

Artikel 46

(1) Die Mitglieder der Organe der Gesellschaft werden für einen in der Satzung festgelegten Zeitraum, der sechs Jahre nicht überschreiten darf, bestellt.

(2) Vorbehaltlich in der Satzung festgelegter Einschränkungen können die Mitglieder einmal oder mehrmals für den gemäß Absatz 1 festgelegten Zeitraum wiederbestellt werden.

Artikel 47

(1) Die Satzung der SE kann vorsehen, dass eine Gesellschaft oder eine andere juristische Person

Mitglied eines Organs sein kann, sofern das für Aktiengesellschaften maßgebliche Recht des Sitzstaats der SE nichts anderes bestimmt.

Die betreffende Gesellschaft oder sonstige juristische Person hat zur Wahrnehmung ihrer Befugnisse in dem betreffenden Organ eine natürliche Person als Vertreter zu bestellen.

(2) Personen, die

a) nach dem Recht des Sitzstaats der SE dem Leitungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer dem Recht dieses Mitgliedstaats unterliegenden Aktiengesellschaft nicht angehören dürfen oder

b) infolge einer Gerichts- oder Verwaltungsentscheidung, die in einem Mitgliedstaat ergangen ist, dem Leitungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer dem Recht eines Mitgliedstaats unterliegenden Aktiengesellschaft nicht angehören dürfen, können weder Mitglied eines Organs der SE noch Vertreter eines Mitglieds im Sinne von Absatz 1 sein.

(3) Die Satzung der SE kann für Mitglieder, die die Aktionäre vertreten, in Anlehnung an die für Aktiengesellschaften geltenden Rechtsvorschriften des Sitzstaats der SE besondere Voraussetzungen für die Mitgliedschaft festlegen.

(4) Einzelstaatliche Rechtsvorschriften, die auch einer Minderheit von Aktionären oder anderen Personen oder Stellen die Bestellung eines Teils der Organmitglieder erlauben, bleiben von dieser Verordnung unberührt.

Artikel 48

(1) In der Satzung der SE werden die Arten von Geschäften aufgeführt, für die im dualistischen System das Aufsichtsorgan dem Leitungsorgan seine Zustimmung erteilen muss und im monistischen System ein ausdrücklicher Beschluss des Verwaltungsorgans erforderlich ist.

Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass im dualistischen System das Aufsichtsorgan selbst bestimmte Arten von Geschäften von seiner Zustimmung abhängig machen kann.

(2) Die Mitgliedstaaten können für die in ihrem

Hoheitsgebiet eingetragenen SE festlegen, welche Arten von Geschäften auf jeden Fall in die Satzung aufzunehmen sind.

Artikel 49

Die Mitglieder der Organe der SE dürfen Informationen über die SE, die im Falle ihrer Verbreitung den Interessen der Gesellschaft schaden könnten, auch nach Ausscheiden aus ihrem Amt nicht weitergeben; dies gilt nicht in Fällen, in denen eine solche Informationsweitergabe nach den Bestimmungen des für Aktiengesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechts vorgeschrieben oder zulässig ist oder im öffentlichen Interesse liegt.

Artikel 50

(1) Sofern in dieser Verordnung oder der Satzung nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Beschlussfähigkeit und die Beschlussfassung der Organe der SE die folgenden internen Regeln:

a) Beschlussfähigkeit: mindestens die Hälfte der Mitglieder muss anwesend oder vertreten sein;

b) Beschlussfassung: mit der Mehrheit der anwesenden oder vertretenen Mitglieder.

(2) Sofern die Satzung keine einschlägige Bestimmung enthält, gibt die Stimme des Vorsitzenden des jeweiligen Organs bei Stimmgleichheit den Ausschlag. Eine anders lautende Satzungsbestimmung ist jedoch nicht möglich, wenn sich das Aufsichtsorgan zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt.

(3) Ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2001/86/EG vorgesehen, so kann ein Mitgliedstaat vorsehen, dass sich abweichend von den Absätzen 1 und 2 Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung des Aufsichtsorgans nach den Vorschriften richten, die unter denselben Bedingungen für die Aktiengesellschaften gelten, die dem Recht des betreffenden Mitgliedstaats unterliegen.

Artikel 51

Die Mitglieder des Leitungs-, Aufsichts- oder Ver-

waltungsorgans haften gemäß den im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften maßgeblichen Rechtsvorschriften für den Schaden, welcher der SE durch eine Verletzung der ihnen bei der Ausübung ihres Amtes obliegenden gesetzlichen, satzungsmäßigen oder sonstigen Pflichten entsteht.

Abschnitt 4, Hauptversammlung

Artikel 52

Die Hauptversammlung beschließt über die Angelegenheiten, für die ihr

- a) durch diese Verordnung oder
 - b) durch in Anwendung der Richtlinie 2001/86/EG erlassene Rechtsvorschriften des Sitzstaats der SE die alleinige Zuständigkeit übertragen wird.
- Außerdem beschließt die Hauptversammlung in Angelegenheiten, für die der Hauptversammlung einer dem Recht des Sitzstaats der SE unterliegenden Aktiengesellschaft die Zuständigkeit entweder aufgrund der Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats oder aufgrund der mit diesen Rechtsvorschriften in Einklang stehenden Satzung übertragen worden ist.

Artikel 53

Für die Organisation und den Ablauf der Hauptversammlung sowie für die Abstimmungsverfahren gelten unbeschadet der Bestimmungen dieses Abschnitts die im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften maßgeblichen Rechtsvorschriften.

Artikel 54

(1) Die Hauptversammlung tritt mindestens einmal im Kalenderjahr binnen sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahres zusammen, sofern die im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften, die dieselbe Art von Aktivitäten wie die SE betreiben, maßgeblichen Rechtsvorschriften nicht häufigere Versammlungen vorsehen. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass die erste Hauptversammlung bis zu 18 Monate nach Gründung der SE abgehalten werden kann.

(2) Die Hauptversammlung kann jederzeit vom Leitungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsorgan oder von jedem anderen Organ oder jeder zuständigen Behörde nach den für Aktiengesellschaften im Sitzstaat der SE maßgeblichen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften einberufen werden.

Artikel 55

(1) Die Einberufung der Hauptversammlung und die Aufstellung ihrer Tagesordnung können von einem oder mehreren Aktionären beantragt werden, sofern sein/ihr Anteil am gezeichneten Kapital mindestens 10% beträgt; die Satzung oder einzelstaatliche Rechtsvorschriften können unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften gelten, einen niedrigeren Prozentsatz vorsehen.

(2) Der Antrag auf Einberufung muss die Punkte für die Tagesordnung enthalten.

(3) Wird die Hauptversammlung nicht rechtzeitig bzw. nicht spätestens zwei Monate nach dem Zeitpunkt, zu dem der in Absatz 1 genannte Antrag gestellt worden ist, abgehalten, so kann das am Sitz der SE zuständige Gericht oder die am Sitz der SE zuständige Verwaltungsbehörde anordnen, dass sie innerhalb einer bestimmten Frist einzuberufen ist, oder die Aktionäre, die den Antrag gestellt haben, oder deren Vertreter dazu ermächtigen. Hiervon unberührt bleiben einzelstaatliche Bestimmungen, aufgrund deren die Aktionäre gegebenenfalls die Möglichkeit haben, selbst die Hauptversammlung einzuberufen.

Artikel 56

Die Ergänzung der Tagesordnung für eine Hauptversammlung durch einen oder mehrere Punkte kann von einem oder mehreren Aktionären beantragt werden, sofern sein/ihr Anteil am gezeichneten Kapital mindestens 10% beträgt. Die Verfahren und Fristen für diesen Antrag werden nach dem einzelstaatlichen Recht des Sitzstaats der SE oder, sofern solche Vorschriften nicht vorhanden sind, nach der Satzung der SE festgelegt. Die Sat-

zung oder das Recht des Sitzstaats können unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften gelten, einen niedrigeren Prozentsatz vorsehen.

Artikel 57

Die Beschlüsse der Hauptversammlung werden mit der Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst, sofern diese Verordnung oder gegebenenfalls das im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften maßgebliche Recht nicht eine größere Mehrheit vorschreibt.

Artikel 58

Zu den abgegebenen Stimmen zählen nicht die Stimmen, die mit Aktien verbunden sind, deren Inhaber nicht an der Abstimmung teilgenommen oder sich der Stimme enthalten oder einen leeren oder ungültigen Stimmzettel abgegeben haben.

Artikel 59

(1) Die Änderung der Satzung bedarf eines Beschlusses der Hauptversammlung, der mit der Mehrheit von nicht weniger als zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen gefasst worden ist, sofern die Rechtsvorschriften für Aktiengesellschaften im Sitzstaat der SE keine größere Mehrheit vorsehen oder zulassen.

(2) Jeder Mitgliedstaat kann jedoch bestimmen, dass die einfache Mehrheit der Stimmen im Sinne von Absatz 1 ausreicht, sofern mindestens die Hälfte des gezeichneten Kapitals vertreten ist.

(3) Jede Änderung der Satzung wird gemäß Artikel 13 offen gelegt.

Artikel 60

(1) Sind mehrere Gattungen von Aktien vorhanden, so erfordert jeder Beschluss der Hauptversammlung noch eine gesonderte Abstimmung durch jede Gruppe von Aktionären, deren spezifische Rechte durch den Beschluss berührt werden.

(2) Bedarf der Beschluss der Hauptversammlung der Mehrheit der Stimmen gemäß Artikel 59 Ab-

sätze 1 oder 2, so ist diese Mehrheit auch für die gesonderte Abstimmung jeder Gruppe von Aktionären erforderlich, deren spezifische Rechte durch den Beschluss berührt werden.

TITEL IV, JAHRESABSCHLUSS UND KONSOLIDIRTER ABSCHLUSS

Artikel 61

Vorbehaltlich des Artikels 62 unterliegt die SE hinsichtlich der Aufstellung ihres Jahresabschlusses und gegebenenfalls ihres konsolidierten Abschlusses einschließlich des dazugehörigen Lageberichts sowie der Prüfung und der Offenlegung dieser Abschlüsse den Vorschriften, die für dem Recht des Sitzstaates der SE unterliegende Aktiengesellschaften gelten.

Artikel 62

(1) Handelt es sich bei der SE um ein Kreditinstitut oder ein Finanzinstitut, so unterliegt sie hinsichtlich der Aufstellung ihres Jahresabschlusses und gegebenenfalls ihres konsolidierten Abschlusses einschließlich des dazugehörigen Lageberichts sowie der Prüfung und der Offenlegung dieser Abschlüsse den gemäß der Richtlinie 2000/12/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. März 2000 über die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit der Kreditinstitute⁽⁹⁾ erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des Sitzstaats.

(2) Handelt es sich bei der SE um ein Versicherungsunternehmen, so unterliegt sie hinsichtlich der Aufstellung ihres Jahresabschlusses und gegebenenfalls ihres konsolidierten Abschlusses einschließlich des dazugehörigen Lageberichts sowie der Prüfung und der Offenlegung dieser Abschlüsse den gemäß der Richtlinie 91/674/EWG des Rates vom 19. Dezember 1991 über den Jahresabschluss und den konsolidierten Abschluss von Versicherungsunternehmen⁽¹⁰⁾ erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des Sitzstaats.

TITEL V, AUFLÖSUNG, LIQUIDATION, ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT UND ZAHLUNGS- EINSTELLUNG

Artikel 63

Hinsichtlich der Auflösung, Liquidation, Zahlungsunfähigkeit, Zahlungseinstellung und ähnlicher Verfahren unterliegt die SE den Rechtsvorschriften, die für eine Aktiengesellschaft maßgeblich wären, die nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründet worden ist; dies gilt auch für die Vorschriften hinsichtlich der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung.

Artikel 64

(1) Erfüllt eine SE nicht mehr die Verpflichtung nach Artikel 7, so trifft der Mitgliedstaat, in dem die SE ihren Sitz hat, geeignete Maßnahmen, um die SE zu verpflichten, innerhalb einer bestimmten Frist den vorschriftswidrigen Zustand zu beenden, indem sie

a) entweder ihre Hauptverwaltung wieder im Sitzstaat errichtet

b) oder ihren Sitz nach dem Verfahren des Artikels 8 verlegt.

(2) Der Sitzstaat trifft die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass eine SE, die den vorschriftswidrigen Zustand nicht gemäß Absatz 1 beendet, liquidiert wird.

(3) Der Sitzstaat sieht vor, dass ein Rechtsmittel gegen die Feststellung des Verstoßes gegen Artikel 7 eingelegt werden kann. Durch dieses Rechtsmittel werden die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Verfahren ausgesetzt.

(4) Wird auf Veranlassung der Behörden oder einer betroffenen Partei festgestellt, dass sich die Hauptverwaltung einer SE unter Verstoß gegen Artikel 7 im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats befindet, so teilen die Behörden dieses Mitgliedstaats dies unverzüglich dem Mitgliedstaat mit, in dem die SE ihren Sitz hat.

Artikel 65

Die Eröffnung eines Auflösungs-, Liquidations-, Zahlungsunfähigkeits- und Zahlungseinstellungsverfahrens und sein Abschluss sowie die Entscheidung über die Weiterführung der Geschäftstätigkeit werden unbeschadet einzelstaatlicher Bestimmungen, die zusätzliche Anforderungen in Bezug auf die Offenlegung enthalten, gemäß Artikel 13 offen gelegt.

Artikel 66

(1) Eine SE kann in eine dem Recht ihres Sitzstaats unterliegende Aktiengesellschaft umgewandelt werden. Ein Umwandlungsbeschluss darf erst zwei Jahre nach Eintragung der SE oder nach Genehmigung der ersten beiden Jahresabschlüsse gefasst werden.

(2) Die Umwandlung einer SE in eine Aktiengesellschaft führt weder zur Auflösung der Gesellschaft noch zur Gründung einer neuen juristischen Person.

(3) Das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan der SE erstellt einen Umwandlungsplan sowie einen Bericht, in dem die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Umwandlung erläutert und begründet sowie die Auswirkungen, die der Übergang zur Rechtsform der Aktiengesellschaft für die Aktionäre und die Arbeitnehmer hat, dargelegt werden.

(4) Der Umwandlungsplan ist mindestens einen Monat vor dem Tag der Hauptversammlung, die über die Umwandlung zu beschließen hat, nach den in den Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten gemäß Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG vorgesehenen Verfahren offen zu legen.

(5) Vor der Hauptversammlung nach Absatz 6 ist von einem oder mehreren unabhängigen Sachverständigen, der/die nach den einzelstaatlichen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 10 der Richtlinie 78/855/EWG durch ein Gericht oder eine Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaates, dem die sich in eine Aktiengesellschaft umwan-

delnde SE unterliegt, bestellt oder zugelassen ist/sind, zu bescheinigen, dass die Gesellschaft über Vermögenswerte mindestens in Höhe ihres Kapitals verfügt.

(6) Die Hauptversammlung der SE stimmt dem Umwandlungsplan zu und genehmigt die Satzung der Aktiengesellschaft. Die Beschlussfassung der Hauptversammlung erfolgt nach Maßgabe der einzelstaatlichen Bestimmungen im Einklang mit Artikel 7 der Richtlinie 78/855/EWG.

TITEL VI, ERGÄNZUNGS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Artikel 67

(1) Jeder Mitgliedstaat kann, sofern und solange für ihn die dritte Stufe der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) nicht gilt, auf die SE mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet in der Frage, auf welche Währung ihr Kapital zu lauten hat, dieselben Bestimmungen anwenden wie auf die Aktiengesellschaften, für die seine Rechtsvorschriften gelten. Die SE kann ihr Kapital auf jeden Fall auch in Euro ausdrücken. In diesem Fall wird für die Umrechnung zwischen Landeswährung und Euro der Satz zugrunde gelegt, der am letzten Tag des Monats vor der Gründung der SE galt.

(2) Sofern und solange für den Sitzstaat der SE die dritte Stufe der WWU nicht gilt, kann die SE jedoch die Jahresabschlüsse und gegebenenfalls die konsolidierten Abschlüsse in Euro erstellen und offen legen. Der Mitgliedstaat kann verlangen, dass die Jahresabschlüsse und gegebenenfalls die konsolidierten Abschlüsse nach denselben Bedingungen, wie sie für die dem Recht dieses Mitgliedstaats unterliegenden Aktiengesellschaften vorgesehen sind, in der Landeswährung erstellt und offen gelegt werden. Dies gilt unbeschadet der der SE zusätzlich eingeräumten Möglichkeit, ihre Jahresabschlüsse und gegebenenfalls ihre konsolidierten Abschlüsse entsprechend der Richtlinie 90/604/EWG⁽¹¹⁾ in Euro offen zu legen.

TITEL VII, SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 68

(1) Die Mitgliedstaaten treffen alle geeigneten Vorkehrungen, um das Wirksamwerden dieser Verordnung zu gewährleisten.

(2) Jeder Mitgliedstaat benennt die zuständigen Behörden im Sinne der Artikel 8, 25, 26, 54, 55 und 64. Er setzt die Kommission und die anderen Mitgliedstaaten davon in Kenntnis.

Artikel 69

Spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung legt die Kommission dem Rat und dem Europäischen Parlament einen Bericht über die Anwendung der Verordnung sowie gegebenenfalls Vorschläge für Änderungen vor. In dem Bericht wird insbesondere geprüft, ob es zweckmäßig ist,

a) zuzulassen, dass sich die Hauptverwaltung und der Sitz der SE in verschiedenen Mitgliedstaaten befinden,

b) den Begriff der Verschmelzung in Artikel 17 Absatz 2 auszuweiten, um auch andere als die in Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 78/855/EWG definierten Formen der Verschmelzung zuzulassen,

c) die Gerichtsstandsklausel des Artikels 8 Absatz 16 im Lichte von Bestimmungen, die in das Brüsseler Übereinkommen von 1968 oder in einen Rechtsakt der Mitgliedstaaten oder des Rates zur Ersetzung dieses Übereinkommens aufgenommen wurden, zu überprüfen,

d) vorzusehen, dass ein Mitgliedstaat in den Rechtsvorschriften, die er in Ausübung der durch diese Verordnung übertragenen Befugnisse oder zur Sicherstellung der tatsächlichen Anwendung dieser Verordnung auf eine SE erlässt, Bestimmungen in der Satzung der SE zulassen kann, die von diesen Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzen, auch wenn derartige Bestimmungen in der Satzung einer Aktiengesellschaft mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat nicht zulässig wären.

Artikel 70

Diese Verordnung tritt am 8. Oktober 2004 in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.
Geschehen zu Luxemburg am 8. Oktober 2001.

Im Namen des Rates
Der Präsident
L. Onkelinx

- (1) ABl. C 263 vom 16.10.1989, S. 41, und ABl. C 176 vom 8.7.1991, S. 1.
- (2) Stellungnahme vom 4. September 2001 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).
- (3) ABl. C 124 vom 21.5.1990, S. 34.
- (4) Siehe S. 22 dieses Amtsblatts.
- (5) ABl. L 395 vom 30.12.1989, S. 40. Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.
- (6) ABl. L 65 vom 14.3.1968, S. 8. Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.
- (7) Dritte Richtlinie 78/855/EWG des Rates vom 9. Oktober 1978 gemäß Artikel 54 Absatz 3 Buchstabe g des Vertrages betreffend die Verschmelzung von Aktiengesellschaften (ABl. L 295 vom 20.10.1978, S. 36). Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.
- (8) Zweite Richtlinie 77/91/EWG des Rates vom 13. Dezember 1976 zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter für die Gründung der Aktiengesellschaft sowie für die Erhaltung und Änderung ihres Kapitals vorgeschrieben sind, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten (ABl. L 26 vom 31.1.1977, S. 1). Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.
- (9) ABl. L 126 vom 26.5.2000, S. 1.
- (10) ABl. L 374 vom 31.12.1991, S. 7.
- (11) Richtlinie 90/604/EWG des Rates vom 8. November 1990 zur Änderung der Richtlinie 78/660/EWG über den Jahresabschluss und der Richtlinie 83/349/EWG über den konsolidierten Abschluss hinsichtlich der Ausnahme für kleine und mittlere Gesellschaften sowie der Offenlegung von Abschlüssen in Ecu (ABl. L 317 vom 16.11.1990, S. 57).

ANHANG I

AKTIENGESELLSCHAFTEN GEMÄSS ARTIKEL 2 ABSATZ 1

BELGIEN:

la société anonyme//de naamloze
vennootschap

DÄNEMARK:

aktieselskaber

DEUTSCHLAND:

die Aktiengesellschaft

GRIECHENLAND:

ανώνυμη εταιρία

SPANIEN:

la sociedad anónima

FRANKREICH:

la société anonyme

IRLAND:

public companies limited by shares
public companies limited by guarantee
having a share capital

ITALIEN:

società per azioni

LUXEMBURG:

la société anonyme

NIEDERLANDE:

de naamloze vennootschap

ÖSTERREICH:

die Aktiengesellschaft

PORTUGAL:

a sociedade anónima de responsabilidade
limitada

FINNLAND:

julkinen osakeyhtiö//publikt aktiebolag

SCHWEDEN:

publikt aktiebolag

VEREINIGTES KÖNIGREICH:

public companies limited by shares
public companies limited by guarantee
having a share capital

ANHANG II

AKTIENGESELLSCHAFTEN UND GESELLSCHAFTEN MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG GEMÄSS ARTIKEL 2 ABSATZ 2

BELGIEN:

la société anonyme//de naamloze vennootschap,
la société privée à responsabilité limitée//besloten
vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

DÄNEMARK:

aktieselskaber,
anpartselskaber

DEUTSCHLAND:

die Aktiengesellschaft,
die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GRIECHENLAND:

ανώνυμη εταιρία
εταιρία περιορισμένης ευθύνης

SPANIEN:

la sociedad anónima,
la sociedad de responsabilidad limitada

FRANKREICH:

la société anonyme
la société à responsabilité limitée

IRLAND:

public companies limited by shares
public companies limited by guarantee
having a share capital
private companies limited by shares
private companies limited by guarantee
having a share capital

ITALIEN:

società per azioni,
società a responsabilità limitata

LUXEMBURG:

la société anonyme,
la société à responsabilité limitée

NIEDERLANDE:

de naamloze vennootschap,
de besloten vennootschap met beperkte
aansprakelijkheid

ÖSTERREICH:

die Aktiengesellschaft,
die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

PORTUGAL:

a sociedade anónima de responsabilidade
limitada,
a sociedade por quotas de responsabilidade
limitada

FINNLAND:

osakeyhtiö//aktiebolag

SCHWEDEN:

aktiebolag

VEREINIGTES KÖNIGREICH:

public companies limited by shares
public companies limited by guarantee
having a share capital
private companies limited by shares
private companies limited by guarantee
having a share capital

Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (2001/86/EG)

Richtlinie 2001/86/EG des Rates

vom 8. Oktober 2001

zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 308,

auf der Grundlage des geänderten Vorschlags der Kommission⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments⁽²⁾,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Zur Erreichung der Ziele des Vertrags wird mit der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates⁽⁴⁾ das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) festgelegt.

(2) Mit jener Verordnung soll ein einheitlicher rechtlicher Rahmen geschaffen werden, innerhalb dessen Gesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten in der Lage sein sollten, die Neuorganisation ihres Geschäftsbetriebs gemeinschaftsweit zu planen und durchzuführen.

(3) Um die Ziele der Gemeinschaft im sozialen Bereich zu fördern, müssen besondere Bestimmungen – insbesondere auf dem Gebiet der Beteiligung der Arbeitnehmer – festgelegt werden, mit denen gewährleistet werden soll, dass die Gründung einer SE nicht zur Beseitigung oder zur Einschränkung der Gepflogenheiten der Arbeitnehmerbeteiligung führt, die in den an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaften herrschen. Dieses Ziel sollte durch die Einführung

von Regeln in diesen Bereich verfolgt werden, mit denen die Bestimmungen der Verordnung ergänzt werden.

(4) Da die Ziele der vorgeschlagenen Maßnahme – wie oben ausgeführt – nicht hinreichend von den Mitgliedstaaten erreicht werden können, weil es darum geht, eine Reihe von für die SE geltenden Regeln für die Beteiligung der Arbeitnehmer zu erlassen, und da die Ziele daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der vorgeschlagenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags Maßnahmen ergreifen. Im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

(5) Angesichts der in den Mitgliedstaaten bestehenden Vielfalt an Regelungen und Gepflogenheiten für die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Beschlussfassung in Gesellschaften ist es nicht ratsam, ein auf die SE anwendbares einheitliches europäisches Modell der Arbeitnehmerbeteiligung vorzusehen.

(6) In allen Fällen der Gründung einer SE sollten jedoch Unterrichts- und Anhörungsverfahren auf grenzüberschreitender Ebene gewährleistet sein.

(7) Sofern und soweit es in einer oder in mehreren der an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaften Mitbestimmungsrechte gibt, sollten sie durch Übertragung an die SE nach deren Gründung erhalten bleiben, es sei denn, dass die Parteien etwas anderes beschließen.

(8) Die konkreten Verfahren der grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie gegebenenfalls der Mitbe-

stimmung, die für die einzelnen SE gelten, sollten vorrangig durch eine Vereinbarung zwischen den betroffenen Parteien oder – in Ermangelung einer derartigen Vereinbarung – durch die Anwendung einer Reihe von subsidiären Regeln festgelegt werden.

(9) Angesicht der unterschiedlichen Gegebenheiten bei den nationalen Systemen der Mitbestimmung sollte den Mitgliedstaaten die Anwendung der Auffangregelungen für die Mitbestimmung im Falle einer Fusion freigestellt werden. In diesem Fall ist die Beibehaltung der bestehenden Mitbestimmungssysteme und -praktiken, die gegebenenfalls auf der Ebene der teilnehmenden Gesellschaften bestehen, durch eine Anpassung der Vorschriften für die Registrierung zu gewährleisten.

(10) Die Abstimmungsregeln in dem besonderen Gremium, das die Arbeitnehmer zu Verhandlungszwecken vertritt, sollten – insbesondere wenn Vereinbarungen getroffen werden, die ein geringeres Maß an Mitbestimmung vorsehen, als es in einer oder mehreren der sich beteiligenden Gesellschaften gegeben ist – in einem angemessenen Verhältnis zur Gefahr der Beseitigung oder der Einschränkung der bestehenden Mitbestimmungssysteme und -praktiken stehen. Wenn eine SE im Wege der Umwandlung oder Verschmelzung gegründet wird, ist diese Gefahr größer, als wenn die Gründung im Wege der Errichtung einer Holdinggesellschaft oder einer gemeinsamen Tochtergesellschaft erfolgt.

(11) Führen die Verhandlungen zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und dem jeweils zuständigen Organ der beteiligten Gesellschaften nicht zu einer Vereinbarung, so sollten für die SE von ihrer Gründung an bestimmte Standardanforderungen gelten. Diese Standardanforderungen sollten eine effiziente Praxis der grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie deren Mitbestimmung in dem einschlägigen Organ der SE gewährleisten, sofern und soweit es eine derartige Mitbestimmung

vor der Errichtung der SE in einer der beteiligten Gesellschaften gegeben hat.

(12) Es sollte vorgesehen werden, dass die Vertreter der Arbeitnehmer, die im Rahmen der Richtlinie handeln, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben einen ähnlichen Schutz und ähnliche Garantien genießen, wie sie die Vertreter der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten des Landes ihrer Beschäftigung haben. Sie sollten keiner Diskriminierung infolge der rechtmäßigen Ausübung ihrer Tätigkeit unterliegen und einen angemessenen Schutz vor Kündigung und anderen Sanktionen genießen.

(13) Die Vertraulichkeit sensibler Informationen sollte auch nach Ablauf der Amtszeit der Arbeitnehmervertreter gewährleistet sein; dem zuständigen Organ der SE sollte es gestattet werden, Informationen zurückzuhalten, die im Falle einer Bekanntgabe an die Öffentlichkeit den Betrieb der SE ernsthaft stören würden.

(14) Unterliegen eine SE sowie ihre Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen⁽⁵⁾, so sollten die Bestimmungen jener Richtlinie und die Bestimmungen zu ihrer Umsetzung in einzelstaatliches Recht weder auf die SE noch auf ihre Tochtergesellschaften und Niederlassungen anwendbar sein, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits eröffnete Verhandlungen zu beenden.

(15) Die Regeln dieser Richtlinie sollten andere bestehende Beteiligungsrechte nicht berühren und haben nicht notwendigerweise Auswirkungen auf andere bestehende Vertretungsstrukturen aufgrund gemeinschaftlicher oder einzelstaatlicher Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten.

(16) Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Maß-

nahmen für den Fall vorsehen, dass die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten nicht eingehalten werden.

(17) Der Vertrag enthält Befugnisse für die Annahme dieser Richtlinie nur in Artikel 308.

(18) Die Sicherung erworbener Rechte der Arbeitnehmer über ihre Beteiligung an Unternehmensentscheidungen ist fundamentaler Grundsatz und erklärtes Ziel dieser Richtlinie. Die vor der Gründung von SE bestehenden Rechte der Arbeitnehmer sollten deshalb Ausgangspunkt auch für die Gestaltung ihrer Beteiligungsrechte in der SE (Vorher-Nachher-Prinzip) sein. Dieser Ansatz sollte folgerichtig nicht nur für die Neugründung einer SE, sondern auch für strukturelle Veränderungen einer bereits gegründeten SE und für die von den strukturellen Änderungsprozessen betroffenen Gesellschaften gelten.

(19) Die Mitgliedstaaten sollten vorsehen können, dass Vertreter von Gewerkschaften Mitglied eines besonderen Verhandlungsgremiums sein können, unabhängig davon, ob sie Arbeitnehmer einer an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaft sind oder nicht. In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten dieses Recht insbesondere in den Fällen vorsehen können, in denen Gewerkschaftsvertreter nach ihrem einzelstaatlichen Recht stimmberechtigte Mitglieder des Aufsichts- oder des Leitungsorgans sein dürfen.

(20) In mehreren Mitgliedstaaten werden die Beteiligung der Arbeitnehmer sowie andere Bereiche der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen sowohl durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften als auch durch Gepflogenheiten geregelt, wobei die Gepflogenheiten im vorliegenden Zusammenhang in der Weise zu verstehen sind, dass sie auch Tarifverträge auf verschiedenen Ebenen – national, sektoral oder unternehmensbezogen – umfassen –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TEIL I, ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

(1) Diese Richtlinie regelt die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, nachfolgend „SE“ genannt), die Gegenstand der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 ist.

(2) Zu diesem Zweck wird in jeder SE gemäß dem Verhandlungsverfahren nach den Artikeln 3 bis 6 oder unter den in Artikel 7 genannten Umständen gemäß dem Anhang eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer getroffen.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) „SE“ eine nach der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 gegründete Gesellschaft,

b) „beteiligte Gesellschaften“ die Gesellschaften, die unmittelbar an der Gründung einer SE beteiligt sind,

c) „Tochtergesellschaft“ einer Gesellschaft ein Unternehmen, auf das die betreffende Gesellschaft einen beherrschenden Einfluss im Sinne des Artikels 3 Absätze 2 bis 7 der Richtlinie 94/45/EG ausübt,

d) „betroffene Tochtergesellschaft oder betroffener Betrieb“ eine Tochtergesellschaft oder einen Betrieb einer beteiligten Gesellschaft, die/der bei der Gründung der SE zu einer Tochtergesellschaft oder einem Betrieb der SE werden soll,

e) „Arbeitnehmervertreter“ die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer,

f) „Vertretungsorgan“ das Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer, das durch die Vereinbarung nach Artikel 4 oder entsprechend dem Anhang eingesetzt wird, um die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochter-

gesellschaften und Betriebe in der Gemeinschaft vorzunehmen und gegebenenfalls Mitbestimmungsrechte in Bezug auf die SE wahrzunehmen,

g) „besonderes Verhandlungsgremium“ das gemäß Artikel 3 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit dem jeweils zuständigen Organ der beteiligten Gesellschaften die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE auszuhandeln,

h) „Beteiligung der Arbeitnehmer“ 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,

i) „Unterrichtung“ die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter durch das zuständige Organ der SE über Angelegenheiten, die die SE selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen, wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der SE ermöglichen müssen,

j) „Anhörung“ die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder den Arbeitnehmervertretern und dem zuständigen Organ der SE, wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen müssen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der SE berücksichtigt werden kann,

k) „Mitbestimmung“ die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten

einer Gesellschaft durch

- die Wahrnehmung des Rechts, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu wählen oder zu bestellen, oder
- die Wahrnehmung des Rechts, die Bestellung eines Teils der oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu empfehlen und/oder abzulehnen.

TEIL II, VERHANDLUNGSVERFAHREN

Artikel 3

Einsetzung eines besonderen

Verhandlungsgremiums

(1) Wenn die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften die Gründung einer SE planen, leiten sie nach der Offenlegung des Verschmelzungsplans oder des Gründungsplans für eine Holdinggesellschaft oder nach der Vereinbarung eines Plans zur Gründung einer Tochtergesellschaft oder zur Umwandlung in eine SE so rasch wie möglich die erforderlichen Schritte – zu denen auch die Unterrichtung über die Identität der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe sowie die Zahl ihrer Beschäftigten gehört – für die Aufnahme von Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaften über die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE ein.

(2) Zu diesem Zweck wird ein besonderes Verhandlungsgremium als Vertretung der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften sowie der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe gemäß folgenden Vorschriften eingesetzt:

a) Bei der Wahl oder der Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums ist Folgendes sicherzustellen:

- i) die Vertretung durch gewählte oder bestellte Mitglieder entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeit-

nehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe in der Form, dass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht;

- ii) im Falle einer durch Verschmelzung gegründeten SE die Vertretung jedes Mitgliedstaats durch so viele weitere Mitglieder, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte Gesellschaft, die eingetragen ist und Arbeitnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der geplanten Eintragung der SE als eigene Rechtspersönlichkeit erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist, sofern
- die Zahl dieser zusätzlichen Mitglieder 20% der sich aus der Anwendung von Ziffer i ergebenden Mitgliederzahl nicht überschreitet und
 - die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht zu einer Doppelvertretung der betroffenen Arbeitnehmer führt.

Übersteigt die Zahl dieser Gesellschaften die Zahl der gemäß Unterabsatz 1 verfügbaren zusätzlichen Mitglieder, so werden diese zusätzlichen Mitglieder Gesellschaften in verschiedener Reihenfolge der Zahl der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer zugeteilt.

b) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu bestellen sind. Sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass nach Möglichkeit

jede beteiligte Gesellschaft, die in dem jeweiligen Mitgliedstaat Arbeitnehmer beschäftigt, durch mindestens ein Mitglied in dem Gremium vertreten ist. Die Gesamtzahl der Mitglieder darf durch diese Maßnahmen nicht erhöht werden.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diesem Gremium Gewerkschaftsvertreter auch dann angehören können, wenn sie nicht Arbeitnehmer einer beteiligten Gesellschaft oder einer betroffenen Tochtergesellschaft oder eines betroffenen Betriebs sind.

Unbeschadet der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten betreffend Schwellen für die Einrichtung eines Vertretungsorgans sehen die Mitgliedstaaten vor, dass die Arbeitnehmer der Unternehmen oder Betriebe, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder bestellen dürfen.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium und das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften legen in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE fest. Zu diesem Zweck unterrichtet das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften das besondere Verhandlungsgremium über das Vorhaben der Gründung einer SE und den Verlauf des Verfahrens bis zu deren Eintragung.

(4) Das besondere Verhandlungsgremium beschließt vorbehaltlich des Absatzes 6 mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder, sofern diese Mehrheit auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Hätten jedoch die Verhandlungen eine Minderung der Mitbestimmungsrechte zur Folge, so ist für einen Beschluss zur Billigung einer solchen Vereinbarung eine Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, erforderlich, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen, und zwar

- im Falle einer SE, die durch Verschmelzung gegründet werden soll, sofern sich die Mitbestimmung auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften erstreckt, oder
- im Falle einer SE, die als Holdinggesellschaft oder als Tochtergesellschaft gegründet werden soll, sofern sich die Mitbestimmung auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften erstreckt.

Minderung der Mitbestimmungsrechte bedeutet, dass der Anteil der Mitglieder der Organe der SE im Sinne des Artikels 2 Buchstabe k geringer ist als der höchste in den beteiligten Gesellschaften geltende Anteil.

(5) Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl, zu denen auch Vertreter der einschlägigen Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene zählen können, hinzuziehen, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Diese Sachverständigen können, wenn das besondere Verhandlungsgremium dies wünscht, den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen, um gegebenenfalls die Kohärenz und Stimmigkeit auf Gemeinschaftsebene zu fördern. Das besondere Verhandlungsgremium kann beschließen, die Vertreter geeigneter außenstehender Organisationen, zu denen auch Gewerkschaftsvertreter zählen können, vom Beginn der Verhandlungen zu unterrichten.

(6) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit der nachstehend festgelegten Mehrheit beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubreaken und die Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zur Anwendung gelangen zu lassen, die in den Mitgliedstaaten gelten, in denen die SE Arbeitnehmer beschäftigt. Ein solcher Beschluss beendet das Verfahren zum Abschluss der Vereinbarung gemäß Artikel 4. Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, findet keine der Bestimmungen des An-

hangs Anwendung.

Für den Beschluss, die Verhandlungen nicht aufzunehmen oder sie abzubreaken, ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, erforderlich, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen.

Im Fall einer durch Umwandlung gegründeten SE findet dieser Absatz keine Anwendung, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Mitbestimmung besteht.

Das besondere Verhandlungsgremium wird auf schriftlichen Antrag von mindestens 10% der Arbeitnehmer der SE, ihrer Tochtergesellschaften und ihrer Betriebe oder von deren Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluss wieder einberufen, sofern die Parteien nicht eine frühere Wiederaufnahme der Verhandlungen vereinbaren. Wenn das besondere Verhandlungsgremium die Wiederaufnahme der Verhandlungen mit der Geschäftsleitung beschließt, in diesen Verhandlungen jedoch keine Einigung erzielt wird, findet keine der Bestimmungen des Anhangs Anwendung.

(7) Die Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums und generell mit den Verhandlungen entstehen, werden von den beteiligten Gesellschaften getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Im Einklang mit diesem Grundsatz können die Mitgliedstaaten Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Artikel 4

Inhalt der Vereinbarung

(1) Das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften und das besondere Verhandlungs-

gremium verhandeln mit dem Willen zur Verständigung, um zu einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SE zu gelangen.

(2) Unbeschadet der Autonomie der Parteien und vorbehaltlich des Absatzes 4 wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Absatz 1 zwischen dem jeweils zuständigen Organ der beteiligten Gesellschaften und dem besonderen Verhandlungsgremium Folgendes festgelegt:

- a) der Geltungsbereich der Vereinbarung,
- b) die Zusammensetzung des Vertretungsorgans als Verhandlungspartner des zuständigen Organs der SE im Rahmen der Vereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe sowie die Anzahl seiner Mitglieder und die Sitzverteilung,
- c) die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Vertretungsorgans,
- d) die Häufigkeit der Sitzungen des Vertretungsorgans,
- e) die für das Vertretungsorgan bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel,
- f) die Durchführungsmodalitäten des Verfahrens oder der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen beschließen, eines oder mehrere solcher Verfahren zu schaffen, anstatt ein Vertretungsorgan einzusetzen,
- g) der Inhalt einer Vereinbarung über die Mitbestimmung für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen beschließen, eine solche Vereinbarung einzuführen, einschließlich (gegebenenfalls) der Zahl der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE, welche die Arbeitnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können, der Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können, und der Rechte dieser Mitglieder,
- h) der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verein-

barung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren.

(3) Sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist, gilt die Auffangregelung des Anhangs nicht für diese Vereinbarung.

(4) Unbeschadet des Artikels 13 Absatz 3 Buchstabe a muss in der Vereinbarung im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll.

Artikel 5

Dauer der Verhandlungen

(1) Die Verhandlungen beginnen mit der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und können bis zu sechs Monate andauern.

(2) Die Parteien können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen über den in Absatz 1 genannten Zeitraum hinaus bis zu insgesamt einem Jahr ab der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums fortzusetzen.

Artikel 6

Für das Verhandlungsverfahren maßgebliches Recht

Sofern in dieser Richtlinie nichts anderes vorgesehen ist, ist für das Verhandlungsverfahren gemäß den Artikeln 3 bis 5 das Recht des Mitgliedstaates maßgeblich, in dem die SE ihren Sitz haben wird.

Artikel 7

Auffangregelung

(1) Zur Verwirklichung des in Artikel 1 festgelegten Ziels führen die Mitgliedstaaten unbeschadet des nachstehenden Absatzes 3 eine Auffangregelung zur Beteiligung der Arbeitnehmer ein, die den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen muss.

Die Auffangregelung, die in den Rechtsvorschrif-

ten des Mitgliedstaats festgelegt ist, in dem die SE ihren Sitz haben soll, findet ab dem Zeitpunkt der Eintragung der SE Anwendung, wenn

a) die Parteien dies vereinbaren oder
b) bis zum Ende des in Artikel 5 genannten Zeitraums keine Vereinbarung zustande gekommen ist und

- das zuständige Organ jeder der beteiligten Gesellschaften der Anwendung der Auffangregelung auf die SE und damit der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung der SE zugestimmt hat und
- das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Artikel 3 Absatz 6 gefasst hat.

(2) Ferner findet die Auffangregelung, die in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats festgelegt ist, in dem die SE eingetragen wird, gemäß Teil 3 des Anhangs nur Anwendung, wenn

a) im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE die Bestimmungen eines Mitgliedstaats über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan für eine in eine SE umgewandelte Aktiengesellschaft galten;

b) im Falle einer durch Verschmelzung gegründeten SE

- vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf mindestens 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten oder
- vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf weniger als 25% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;

c) im Falle einer durch Errichtung einer Holdinggesellschaft oder einer Tochtergesellschaft gegründeten SE

- vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf mindestens 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten oder

- vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf weniger als 50% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

Bestanden mehr als eine Mitbestimmungsform in den verschiedenen beteiligten Gesellschaften, so entscheidet das besondere Verhandlungsgremium, welche von ihnen in der SE eingeführt wird. Die Mitgliedstaaten können Regeln festlegen, die anzuwenden sind, wenn kein einschlägiger Beschluss für eine in ihrem Hoheitsgebiet eingetragene SE gefasst worden ist. Das besondere Verhandlungsgremium unterrichtet das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften über die Beschlüsse, die es gemäß diesem Absatz gefasst hat.

(3) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Auffangregelung in Teil 3 des Anhangs in dem in Absatz 2 Buchstabe b vorgesehenen Fall nicht Anwendung findet.

TEIL III, SONSTIGE BESTIMMUNGEN

Artikel 8

Verschwiegenheit und Geheimhaltung

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Vertretungsorgans sowie den sie unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben.

Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im

Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.

Diese Verpflichtung besteht unabhängig von dem Aufenthaltsort der betreffenden Personen und auch nach Ablauf ihres Mandats weiter.

(2) Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass das Aufsichts- oder das Verwaltungsorgan einer SE oder einer beteiligten Gesellschaft mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet in besonderen Fällen und unter den Bedingungen und Beschränkungen des einzelstaatlichen Rechts Informationen nicht weiterleiten muss, wenn deren Bekanntwerden bei Zugrundelegung objektiver Kriterien den Geschäftsbetrieb der SE (oder gegebenenfalls der beteiligten Gesellschaft) oder ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden würde.

Jeder Mitgliedstaat kann eine solche Freistellung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

(3) Jeder Mitgliedstaat kann für eine SE mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgt, besondere Bestimmungen vorsehen, falls das innerstaatliche Recht solche Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthält.

(4) Bei der Anwendung der Absätze 1, 2 und 3 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht Rechtsbehelfe einlegen können, wenn das Aufsichts- oder das Verwaltungsorgan der SE oder der beteiligten Gesellschaft Vertraulichkeit verlangt oder die Informationen verweigert.

Diese Verfahren können Regelungen zur Wahrung der Vertraulichkeit der betreffenden Informationen einschließen.

Artikel 9

Arbeitsweise des Vertretungsorgans und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und

Anhörung der Arbeitnehmer

Das zuständige Organ der SE und das Vertretungsorgan arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten zusammen.

Das Gleiche gilt für die Zusammenarbeit zwischen dem Aufsichts- oder dem Verwaltungsorgan der SE und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Artikel 10

Schutz der Arbeitnehmervertreter

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Vertretungsorgans, Arbeitnehmervertreter, die bei einem Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung mitwirken, und Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder im Verwaltungsorgan der SE, die Beschäftigte der SE, ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe oder einer der beteiligten Gesellschaften sind, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Vertretungsorgans an allen sonstigen Sitzungen, die im Rahmen der Vereinbarung nach Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe f stattfinden, und an den Sitzungen des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte einer der beteiligten Gesellschaften oder der SE oder ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe sind, für die Dauer ihrer zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Abwesenheit.

Artikel 11

Verfahrensmisbrauch

Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften geeignete

Maßnahmen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.

Artikel 12

Einhaltung der Richtlinie

(1) Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass die Leitung der Betriebe einer SE und die Aufsichts- oder die Verwaltungsorgane der Tochtergesellschaften und der beteiligten Gesellschaften, die sich in seinem Hoheitsgebiet befinden, und ihre Arbeitnehmervertreter oder gegebenenfalls ihre Arbeitnehmer den Verpflichtungen dieser Richtlinie nachkommen, unabhängig davon, ob die SE ihren Sitz in seinem Hoheitsgebiet hat oder nicht.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor; sie sorgen insbesondere dafür, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren bestehen, mit denen die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

Artikel 13

Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen

Bestimmungen

(1) SE und Tochtergesellschaften einer SE, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder herrschende Unternehmen in einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie 94/45/EG oder im Sinne der Richtlinie 97/74/EG⁽⁶⁾ zur Ausdehnung der genannten Richtlinie auf das Vereinigte Königreich sind, unterliegen nicht den genannten Richtlinien und den Bestimmungen zu deren Umsetzung in einzelstaatliches Recht.

Beschließt das besondere Verhandlungsgremium jedoch gemäß Artikel 3 Absatz 6, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abubrechen, so gelangen die Richtlinie 94/45/EG oder die Richtlinie 97/74/EG und die Bestimmungen zu ihrer Umsetzung in einzelstaatliches Recht zur Anwendung.

(2) Einzelstaatliche Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in Bezug auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Gesellschaftsorganen, die nicht zur Umsetzung dieser Richtlinie dienen, finden keine Anwendung auf gemäß der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 gegründete und von dieser Richtlinie erfasste Gesellschaften.

(3) Diese Richtlinie berührt nicht

a) die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zustehenden Beteiligungsrechte, die für die Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe gelten, mit Ausnahme der Mitbestimmung in den Organen der SE,

b) die nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung in den Gesellschaftsorganen, die auf die Tochtergesellschaften der SE Anwendung finden.

(4) Zur Wahrung der in Absatz 3 genannten Rechte können die Mitgliedstaaten durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Strukturen der Arbeitnehmervertretung in den beteiligten Gesellschaften, die als eigenständige juristische Personen erlöschen, nach der Eintragung der SE fortbestehen.

Artikel 14

Schlussbestimmungen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am 8. Oktober 2004 nachzukommen, oder stellen spätestens zu diesem Zeitpunkt sicher, dass die Sozialpartner die erforderlichen Bestimmungen durch Vereinbarungen einführen; die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Vorkehrungen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst

oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 15

Überprüfung durch die Kommission

Die Kommission überprüft spätestens zum 8. Oktober 2007 im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die Anwendung dieser Richtlinie, um dem Rat gegebenenfalls erforderliche Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 16

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 17

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 8. Oktober 2001.

Im Namen des Rates
Der Präsident
L. Onkelinx

- (1) ABl. C 138 vom 29.5.1991, S. 8.
- (2) ABl. C 342 vom 20.12.1993, S. 15.
- (3) ABl. C 124 vom 21.5.1990, S. 34.
- (4) Siehe Seite 1 dieses Amtsblatts.
- (5) ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64. Zuletzt geändert durch die Richtlinie 97/74/EG (ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 22).
- (6) ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 22.

ANHANG

AUFFANGREGELUNG (nach Artikel 7)

Teil 1: Zusammensetzung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer

Zur Verwirklichung des Ziels nach Artikel 1 wird in den in Artikel 7 genannten Fällen ein Vertretungsorgan gemäß folgenden Regeln eingesetzt:

- a)** Das Vertretungsorgan setzt sich aus Arbeitnehmern der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder bestellt werden.
- b)** Die Mitglieder des Vertretungsorgans werden gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder bestellt. Die Mitgliedstaaten sorgen durch entsprechende Vorschriften dafür, dass Änderungen innerhalb der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe durch Anpassung der Zahl der Mitglieder des Vertretungsorgans und der Zuteilung der Sitze in diesem Organ Rechnung getragen wird.
- c)** Sofern die Zahl der Mitglieder des Vertretungsorgans es rechtfertigt, wählt das Vertretungsorgan aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss mit höchstens drei Mitgliedern.
- d)** Das Vertretungsorgan gibt sich eine Geschäftsordnung.
- e)** Die Mitglieder des Vertretungsorgans werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe gewählt oder bestellt, so dass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Be-

triebe entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.

- f)** Die Zusammensetzung des Vertretungsorgans wird dem zuständigen Organ der SE mitgeteilt.
- g)** Vier Jahre nach seiner Einsetzung prüft das Vertretungsorgan, ob die Vereinbarung nach den Artikeln 4 und 7 ausgehandelt werden oder die in Übereinstimmung mit diesem Anhang angenommene Auffangregelung weiterhin gelten soll.

Wird der Beschluss gefasst, eine Vereinbarung gemäß Artikel 4 auszuhandeln, so gelten Artikel 3 Absätze 4 bis 7 und Artikel 4 bis 6 sinngemäß, wobei der Ausdruck „besonderes Verhandlungsgremium“ durch das Wort „Vertretungsorgan“ ersetzt wird. Wenn am Ende des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraums keine Vereinbarung zustande gekommen ist, findet die Regelung, die ursprünglich gemäß der Auffangregelung angenommen worden war, weiterhin Anwendung.

Teil 2: Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung

Für die Zuständigkeiten und Befugnisse des Vertretungsorgans in einer SE gelten folgende Regeln:

- a)** Die Zuständigkeiten des Vertretungsorgans beschränken sich auf die Angelegenheiten, die die SE selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen.
- b)** Unbeschadet etwaiger Zusammenkünfte gemäß Buchstabe c hat das Vertretungsorgan das Recht, auf der Grundlage regelmäßig von dem zuständigen Organ erstellter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der SE unterrichtet und dazu gehört zu werden und zu diesem Zweck mindestens einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

Das zuständige Organ der SE übermittelt dem Vertretungsorgan die Tagesordnung aller Sitzungen des Verwaltungsorgans oder gegebenenfalls des Leitungs- und des Aufsichtsorgans sowie Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden.

Diese Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der SE, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- oder Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen derselben und auf Massentlassungen.

c) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegungen, Verlagerungen, Betriebs- oder Unternehmensschließungen oder Massentlassungen, so hat das Vertretungsorgan das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Das Vertretungsorgan oder – wenn das Vertretungsorgan dies, insbesondere bei Dringlichkeit, beschließt – der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der SE oder den Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der SE zusammenzutreffen, um über Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, unterrichtet und dazu gehört werden.

Wenn das zuständige Organ beschließt, nicht im Einklang mit der von dem Vertretungsorgan abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat das Vertretungsorgan das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.

Findet eine Sitzung mit dem engeren Ausschuss

statt, so haben auch die Mitglieder des Vertretungsorgans, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Arbeitnehmer vertreten, das Recht, daran teilzunehmen.

Die Sitzungen nach Absatz 1 lassen die Vorrechte des zuständigen Organs unberührt.

d) Die Mitgliedstaaten können Regeln für den Vorsitz in den Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Vor Sitzungen mit dem zuständigen Organ der SE ist das Vertretungsorgan oder der engere Ausschuss – gegebenenfalls in der gemäß Buchstabe c Absatz 3 erweiterten Zusammensetzung – berechtigt, in Abwesenheit der Vertreter des zuständigen Organs zu tagen.

e) Unbeschadet des Artikels 8 unterrichten die Mitglieder des Vertretungsorgans die Arbeitnehmervertreter der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren.

f) Das Vertretungsorgan oder der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen.

g) Sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, haben die Mitglieder des Vertretungsorgans Anspruch auf bezahlte Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen.

h) Die Ausgaben des Vertretungsorgans gehen zulasten der SE, die die Mitglieder dieses Organs mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln ausstattet, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die SE die Kosten der Veranstaltung der Sitzungen einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Vertretungsorgans und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit diesen Grundsätzen Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Vertretungsorgans festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Teil 3: Auffangregelung für die Mitbestimmung

Für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der SE gelten folgende Bestimmungen:

a) Fanden im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE Vorschriften eines Mitgliedstaats über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan vor der Eintragung Anwendung, so finden alle Komponenten der Mitbestimmung der Arbeitnehmer weiterhin Anwendung. Buchstabe b gilt diesbezüglich sinngemäß.

b) In den Fällen der Gründung einer SE haben die Arbeitnehmer der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe und/oder ihr Vertretungsorgan das Recht, einen Teil der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen, wobei die Zahl dieser Mitglieder sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE bemisst.

Bestanden in keiner der beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE Vorschriften über die Mitbestimmung, so ist die SE nicht verpflichtet, eine Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer einzuführen.

Das Vertretungsorgan entscheidet über die Verteilung der Sitze im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan auf die Mitglieder, die Arbeitnehmer aus verschiedenen Mitgliedstaaten vertreten, oder über die Art und Weise, in der die Arbeitnehmer der SE Mitglieder dieser Organe empfehlen oder ablehnen können, entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der SE. Bleiben Arbeitnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten bei der anteilmäßigen Verteilung unberücksichtigt, so bestellt das Vertretungsorgan eines der Mitglieder aus einem dieser Mitgliedstaaten, und zwar vorzugsweise – sofern angemessen – aus dem Mitgliedstaat, in dem die SE ihren Sitz haben wird. Jeder Mitgliedstaat hat das Recht, die Verteilung der ihm im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan zugewiesenen Sitze festzulegen.

Alle von dem Vertretungsorgan oder gegebenenfalls den Arbeitnehmern gewählten, bestellten oder empfohlenen Mitglieder des Verwaltungsorgans oder gegebenenfalls des Aufsichtsorgans der SE sind vollberechtigte Mitglieder des jeweiligen Organs mit denselben Rechten (einschließlich des Stimmrechts) und denselben Pflichten wie die Mitglieder, die die Anteilseigner vertreten.

Abkürzungen und Länderkürzel

Abkürzungen

AG = Aktiengesellschaft
BVG = Besonderes Verhandlungsgremium
EBR = Europäischer Betriebsrat
ECDB = Datenbank zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) (European Company (SE) Database)
EGB = Europäischer Gewerkschaftsbund
EU = Europäische Union
EU27 = Mitgliedstaaten der Europäischen Union
EU27+3 = Mitgliedstaaten der Europäischen Union + Island, Liechtenstein und Norwegen
ETUI = Europäisches Gewerkschaftsinstitut
EWCDDB = Datenbank zu Europäischen Betriebsräten (European Works Council Database)
EWPC = Europäisches Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (European Workers Participation Competence Centre)
EWPF = Europäischer Mitbestimmungsfond (European Workers Participation Fund)
EWR = Europäischer Wirtschaftsraum
SE = Societas Europaea oder Europäische Aktiengesellschaft
SE-BR = SE-Betriebsrat (Vertretungsorgan)

Länderkürzel

AT = Austria	FR = France	MT = Malta
BE = Belgium	GR = Greece	NL = Netherlands
BG = Bulgaria	HU = Hungary	NO = Norway
CY = Cyprus	IR = Ireland	PL = Poland
CZ = Czech Republic	IS = Iceland	PT = Portugal
DE = Germany	IT = Italy	RO = Romania
DK = Denmark	LI = Liechtenstein	SE = Sweden
EE = Estonia	LT = Lithuania	SI = Slovenia
ES = Spain	LU = Luxembourg	SK = Slovakia
FI = Finland	LV = Latvia	UK = United Kingdom

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14-tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 02 11/77 78-0
www.boeckler.de



9 783865 931702