



**Arbeitnehmerbeteiligung in  
der SE  
Arbeitspapier Nr. 4/2  
Vertretungsorgan der  
Arbeitnehmer oder EBR**

Brüssel, 21.11.2001

**Die Arbeitnehmervertretung  
in der europäischen Gesellschaft<sup>1</sup>  
Entweder das Vertretungsorgan<sup>2</sup> der Arbeitnehmer  
oder der Europäische Betriebsrat  
Eine Schwächung der Unterrichtung und Anhörungsrechte  
der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter?**

Am 8.10.2001 wurde nach nunmehr 30jähriger Diskussion die Richtlinie des Rates zur Ergänzung der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer verabschiedet. Hieraus ergeben sich bezogen auf die Bildung eines europäischen Betriebsrates in einer SE Auswirkungen, die nachfolgend dargestellt werden sollen. Maßgebend ist in diesem Zusammenhang der nachstehend wiedergegebene Text des Art. 13 der Richtlinie des Rates zur Ergänzung der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (nachstehend Ri/SE genannt):

**„Artikel 13  
Verhältnis der 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 zur Ausdehnung dieser Richtlinie auf das Vereinigte

---

<sup>1</sup> Es gibt zum einen die Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) vom 1. Februar 2001 (Dok.Nr. 14886/00) und zum anderen die Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vom 1. Februar 2001 (Dok. Nr. 14732/00). Beide Texte sind untrennbar miteinander verbunden. In diesem Arbeitspapier wird jedoch lediglich auf die Richtlinie eingegangen, da diese die hier einschlägigen Vorschriften beinhaltet.

<sup>2</sup> Das Vertretungsorgan ist das Organ der Arbeitnehmer in der SE (siehe Ri/SE Artikel 2 f) = Arbeitnehmervertreter in der SE



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 Gremien 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.“

Wie sich aus Absatz 1 Satz 1 des Artikel 13 ergibt, findet die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates grundsätzlich keine Anwendung, das bedeutet, dass in der Europäischen (Aktien)Gesellschaft (nachstehend SE genannt) kein Europäischer Betriebsrat (nachstehend EBR genannt) gebildet werden kann.

Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Besondere Verhandlungsgremium (nachstehend BVG genannt) der SE beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese abubrechen. In diesem Fall kann ein



Europäischer Betriebsrat gebildet werden (siehe Artikel 13 Absatz 1 Satz 2).

In der SE gibt es als Arbeitnehmervertreter nach dem Willen des europäischen Gesetzgebers somit entweder einen Europäischen Betriebsrat oder das Vertretungsorgan, nicht jedoch beide Gremien nebeneinander.

Es stellt sich die Frage, ob die vorgesehene gesetzliche Regelung als bedenklich im Hinblick auf die Informations- und Konsultationsrechte von Arbeitnehmern in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen angesehen werden muss, weil es nach der Ri/SE entweder nur das eine oder das andere Gremium geben kann, nicht jedoch beide nebeneinander. Um feststellen zu können, ob darin eine Schwächung für die Arbeitnehmervertreter und der Arbeitnehmer in einer SE liegt, werden nachstehend die Informations- und Konsultationsrechte des EBR und des Vertretungsorgans in der SE so weit wie möglich gegenübergestellt:<sup>3</sup>

<b>EBR-Ri Verhandlungs- /Vereinbarungsregelungen</b>	<b>Ri/SE Verhandlungs- /Vereinbarungsregelungen</b>
<b>Anzahl des BVG</b> 1 Mitglied pro Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe befinden; zusätzliche Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer; mindestens 3 höchstens 17 (Art. 5 (2) b und c))	<b>Anzahl des BVG</b> siehe Arbeitspapier SE Nr. 3 vom März 2001
<b>Rechte des BVG</b> Abschluss einer Vereinbarung über die Errichtung eines EBR oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (Art. 5 (3))	<b>Rechte des BVG</b> Abschluss einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE (Art. 3 (3))
<b>Mindestinhalt der Vereinbarung Art. 6</b> Geltungsbereich der Vereinbarung,  Zusammensetzung des EBR, die Anzahl der Mitglieder,  die Sitzverteilung und die Mandatsdauer;	<b>Mindestinhalt der Vereinbarung Art. 4</b> Geltungsbereich der Vereinbarung;  Zusammensetzung des Vertretungsorgans, die Anzahl der Mitglieder  die Sitzverteilung

<sup>3</sup> Die Textstellen werden nicht immer wörtlich wiedergegeben, sondern oftmals nur deren Kerninhalt

<p>die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des EBR;</p> <p>der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des EBR;</p> <p>die für den EBR bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;</p> <p>die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren</p> <p>Gemeinsamer Beschluss mit der zentralen Leitung, dass anstelle eines EBR ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden einschließlich der Festlegung der Modalitäten für die Arbeitnehmervetreter</p>	<p>die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Vertretungsorgans;</p> <p>Häufigkeit der Sitzungen des Vertretungsorgans;</p> <p>die für das Vertretungsorgan bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;</p> <p>Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung,</p> <p>ihre Laufzeit, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren</p> <p>Gemeinsamer Beschluss, dass anstelle des Vertretungsorgans ein oder mehrere Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung geschaffen werden einschließlich der Festlegung der Durchführungsmodalitäten</p> <p>Gemeinsamer Beschluss über die Einführung der Mitbestimmung einschließlich der Zahl der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE, die die Arbeitnehmer wählen, bestellen oder ablehnen können</p>
<p><b>Dauer der Verhandlungen</b></p> <p>bis zu 3 Jahren<sup>4</sup></p>	<p><b>Dauer der Verhandlungen</b></p> <p>6 Monate mit der Möglichkeit der einvernehmlichen Verlängerung bis zu einem Jahr (Art. 5)</p>
<p><b>Subsidiäre Vorschriften</b></p> <p>Finden Anwendung, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-die zentrale Leitung und das BVG einen entsprechenden Beschluss fassen,</li> </ul>	<p><b>Auffangregelung</b></p> <p>findet Anwendung, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-die Parteien dies vereinbaren oder</li> <li>-bis zum Ende des in Artikel 5 genannten Zeitraums keine</li> </ul>

<sup>4</sup> Dies muß aus Art. 7 Absatz 1 3. Spiegelstrich geschlossen werden

<p>-die zentrale Leitung binnen 6 Monaten nach dem ersten Antrag die Aufnahme von Verhandlungen verweigert,          -binnen 3 Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung nach Art. 6 zustande gekommen ist und das BVG keinen Beschluss nach Art. 5 Absatz 5 gefasst hat<sup>5</sup>          ..</p>	<p>Vereinbarung zustande gekommen ist<sup>6</sup>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<sup>7</sup> und          -das BVG keinen Beschluss gemäß Art. 3 Absatz 6 gefasst hat<sup>8</sup></p>
<p><b>Inhalt der Subsidiären Vorschriften</b></p>	<p><b>Inhalt der Auffangregelung</b></p>
<p>Wahl gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten ( Ziff.1 b)</p>	<p>Wahl gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten ( Teil 1 b)</p>
<p>Zuständigkeiten des EBR: Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens 2 der Betriebe ....oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen (Ziff. 1 a)</p>	<p>Zuständigkeiten des Vertretungsorgans: 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 (Teil 2 a)</p>

<sup>5</sup> Art. 5 Absatz 5: Beschluss mit 2/3 Stimmenmehrheit, keine Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung zu eröffnen oder diese zu beenden

<sup>6</sup> 6 Monate bzw. durch gemeinsamen Beschluss bis zu einem Jahr

<sup>7</sup> ohne Zustimmung kann die SE nicht eingetragen werden

<sup>8</sup> Beschluss mit 2/3 Mehrheit, die Verhandlungen nicht aufzunehmen oder abubrechen; im übrigen gelten für den Fall der Umwandlung, Verschmelzung, Errichtung einer SE durch eine- Holding oder Tochtergesellschaft Ausnahmen bezogen auf die Anwendbarkeit der Auffangregelung (siehe im einzelnen Art. 7 (2). Hierauf wird im Rahmen dieses Papieres nicht im einzelnen eingegangen, um den „Rahmen“ nicht zu sprengen: Über die Ausnahmen wird ein gesondertes Arbeitspapier erstellt werden.

<p>Treffen mit der zentralen Leitung 1xjährlich zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, insbesondere über die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderung der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und Massentlassungen (Ziff. 2 der Subs. Vorschriften).</p>	<p>Regelmäßige Unterrichtung des Vertretungsorgans durch Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der SE und Anhörung hierzu und mindestens 1xjährlich zu diesem Zweck mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreten; Übermittlung der Tagesordnung aller Sitzungen des Verwaltungs- oder Leitungs- und Aufsichtsorgans sowie Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden; die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der SE; ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigtenlage und deren voraussichtliche Entwicklung, die Investitionen, auf grundlegende Änderung 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, auf Massentlassungen (Teil 2 b der Auffangregelung)</p>
<p>Unverzügliche Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen<sup>9</sup></p>	<p>Unterrichtung des Vertretungsorgans bei außergewöhnlichen Umständen und Antragsrecht unterrichtet und angehört zu werden sowie das Recht des AN-Vertretungsorgans mit dem zuständigen Organ der SE ein weiteres Mal zusammenzutreffen zwecks Herbeiführung einer Einigung, wenn das zuständige Organ der SE nicht im Einklang mit der vom AN-</p>

<sup>9</sup> siehe im einzelnen Ziff. 3 der Subs. Vorschriften der EBR-Ri

<p>Recht des EBR, die AN-Vertreter in den Betrieben/Unternehmen bzw. die Belegschaft über Inhalt und Ergebnis der Unterrichtung und Anhörung zu informieren; Recht, sich von Sachverständigen unterstützen zu lassen; Ausstattung des EBR mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln (Ziff. 5 – 7 der Subs. Vorschriften)</p>	<p>Vertretungsorgan abgegebenen Stellungnahme handeln will<sup>10</sup></p> <p>Recht des Vertretungsorgans die AN-Vertreter der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung zu informieren; Recht auf Sachverständigen-Unterstützung; Ausstattung mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln, Recht auf bezahlte Freistellung für Fortbildung (Teil 2 d – h der Auffangregelung)</p>
<p><b>Definitionen in der EBR-Richtlinie</b></p>	<p><b>Definitionen in der Ri/SE</b></p>
	<p><b>Beteiligung der Arbeitnehmer:</b> 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 (Art. 2 h)</p>
	<p><b>Unterrichtung</b> Die Unterrichtung über Angelegenheiten, die die SE selbst, eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe betreffen oder die, die über die Befugnisse der Entscheidungsebene auf der Ebene eines einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen ; Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung muss eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und ggf. die Vorbereitung von Anhörungen ermöglichen (Art . 2 i)</p>
<p><b>Anhörung</b> Meinungsaustausch und Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene (Art. 2 (1) f)</p>	<p><b>Anhörung</b> Einrichtung eines Dialogs und Meinungsaustausches zwischen dem Vertretungsorgan und dem zuständigen Organ der SE; Zeitpunkt; Form und Inhalt müssen dem Vertretungsorgan und/oder</p>

<sup>10</sup> siehe im einzelnen Teil 2 c) der Auffangregelung Ri/SE

	den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen ermöglichen, die im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden kann (Art. 2 j)
	<b>Mitbestimmung<sup>11</sup></b> Die Einflussnahme des Vertretungsorgans und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten einer Gesellschaft durch Wahrnehmung der Wahl- oder /Empfehlungs- oder Ablehnungsrechte (Art. 2 k)

Festzustellen ist, dass die EBR-Ri und die Ri/SE sehr ähnlich formuliert worden sind, soweit es um die Bildung und die Rechte des BVG und die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter geht. Beide Richtlinien sehen die Möglichkeit vor, dass das BVG und die Unternehmensleitung eine Vereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter<sup>12</sup> abschließen. In beiden Richtlinien ist den Parteien einer solchen Vereinbarung ein nahezu ähnlicher Mindestinhalt vorgegeben.

Für den Fall, dass eine Vereinbarungslösung scheitert, finden in beiden Fällen Auffangregelungen<sup>13</sup> dann Anwendung, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

Die Auffangregelung der Ri/SE beinhaltet die über die EBR-Ri hinausgehende Verpflichtung der Unternehmensleitung, die Arbeitnehmervertreter der SE<sup>14</sup> regelmäßig zu unterrichten und diesem vor der –

<sup>11</sup> die in bestimmten Fällen gegeben ist, siehe hierzu im einzelnen den Text der Ri/SE. Die Regelungen über die Mitbestimmung in der Ri/SE werden bei dieser vergleichweisen Betrachtung außer Acht gelassen, da insoweit keinerlei Vergleichbarkeit gegeben ist, da die EBR-Ri derartige Regelungen nicht enthält. Die Mitbestimmungsregelungen werden jedoch in dem Arbeitspapier, das zu den Auffangregelungen erstellt wird, dargestellt.

<sup>12</sup> des EBR bzw. des Vertretungsorgans

<sup>13</sup> die in der EBR-Richtlinie „Subsidiäre Vorschriften“ heißen

<sup>14</sup> = Vertretungsorgan

mindestens 1xjährlichen Sitzung – alle Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden, zur Verfügung zu stellen.

Zwar sehen die Subsidiären Vorschriften der EBR-Ri vor, dass bei außergewöhnlichen Umständen unverzüglich eine Sitzung einzuberufen ist, während in der Auffangregelung der Ri/SE von einer solchen unverzüglich einzuberufenden Sitzung keine Rede ist, sondern nur eine Sitzung gefordert wird. Dieser „Mangel“ wird jedoch dadurch ausgeglichen, dass nach der Ri/SE für den Fall des Auftretens außergewöhnlicher Umstände möglichst eine Einigung<sup>15</sup> herbeigeführt werden soll. Nach der Auffangregelung in der Ri/SE müssen die Arbeitnehmervertreter und die Unternehmensleitung somit miteinander reden, um sich zu einigen, während nach den Subsidiären Vorschriften der EBR-Ri die Arbeitnehmervertreter von einer Einigung keine Rede ist.

Beiden Gremien ist es nach den Subsidiären Vorschriften bzw. der Auffangregelung möglich, die Arbeitnehmervertreter vor Ort zu informieren und dort, wo es nötig ist, Sachverständige hinzuziehen. Beiden Gremien sind die erforderlichen finanziellen und materiellen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Während in der EBR-Ri eine Definition dessen, was unter Unterrichtung zu verstehen ist, fehlt<sup>16</sup> enthält die Ri/SE eine solche Definition und legt gleichzeitig fest, dass dem Vertretungsorgan eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen möglich sein muss.

Die Definition des Begriffs der „Anhörung“ in der Ri/SE geht über den der EBR-Ri hinaus: in der Ri/SE wird deutlich gesagt, dass die Anhörung so zu erfolgen hat, dass dem Vertretungsorgan/den Arbeitnehmervertretern eine Stellungnahme möglich sein muss, die im Entscheidungsprozeß berücksichtigt werden kann.<sup>17</sup>

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter durch die Tatsache, dass es nach dem Willen des Richtlinien-Gesetzgebers in einer europäischen Gesellschaft entweder nur das Vertretungsorgan oder den Europäischen Betriebsrat geben soll, nicht jedoch beide Gremien, nicht geschwächt werden.

Diese Feststellung kann sicherlich auch bereits jetzt für den Fall, dass eine freiwillige Vereinbarung im Rahmen der Ri/SE verhandelt wird, getroffen werden. Denn das BVG, das die Vereinbarung im Rahmen der Ri/SE mit

---

<sup>15</sup> Anm: gemeint sein kann nur eine Einigung über die Folgen, die Vorgehensweise etc

<sup>16</sup> Der EGB fordert bekanntlich eine solche Definition im Rahmen der Revision der EBR-Ri

<sup>17</sup> Der EGB fordert bekanntlich im Rahmen der Revision der EBR-Ri eine derartige Erweiterung des Begriffs der „Anhörung“



auszuhandeln hat, kann mit Sicherheit von den Verhandlungs-Erfahrungen, die im Rahmen der EBR-Ri gemacht wurden, profitieren, indem Kontakte zu den dort beteiligten Arbeitnehmervertretern aufgenommen werden zum Zwecke der Hilfestellung<sup>18</sup>, des Erfahrungsaustausches u. ä..

Es ist darauf hinzuweisen, dass der vorstehende Vergleich nur für die Tatbestände der Unterrichtung und Anhörung gilt. Diese Tatbestände sind in der Ri/SE deutlicher und besser geregelt.

Zusätzlich beinhaltet die Ri/SE aber noch den Tatbestand der Mitbestimmung, der in der EBR-Ri nicht enthalten ist. Kommt es in einer SE nicht zur Bildung eines Vertretungsorgans, sondern bleibt der EBR bestehen, gibt es keine Mitbestimmungsrechte im Sinne der Ri/SE. Hierin ist natürlich eine Schwächung der Arbeitnehmerrechte zu sehen. Das Besondere Verhandlungsgremium, das im Rahmen der Gründung einer SE gebildet werden muss, sollte daher alles daran setzen, dass es zur Bildung eines Vertretungsorgans in der SE kommt und dass diesem neben den Unterrichtungs- und Anhörungsrechten auch die Mitbestimmungsrechte zustehen. Das Besondere Verhandlungsgremium wird sich auf die Verhandlungen gründlich vorbereiten müssen und es muss durchaus auch mit schwierigen Verhandlungen rechnen. Die Unternehmensseite wird sicherlich nicht selten den bestehenden EBR beibehalten wollen, um so die Mitbestimmungsrechte dort, wo es möglich ist, auszuschließen. Die gute Vorbereitung des Besonderen Verhandlungsgremiums ist daher unbedingt wichtig, um die Mitbestimmungsrechte in jedem Fall zu sichern.

*Nachdruck bei Quellenangaben gestattet.*

---

<sup>18</sup> Die europäischen und nationalen Gewerkschaftsverbände können hier neben den betrieblichen Arbeitnehmervertretern mit Sicherheit umfangreiche Hilfestellung und Tipps etc. geben. Von dieser Möglichkeit sollte das BVG, das im Rahmen der Ri/SE zu bilden ist, unbedingt Gebrauch machen. Der EGB steht selbstverständlich so weit wie möglich ebenfalls zur Verfügung.