

**Arbeitnehmerbeteiligung
in der SE
Arbeitspapier No. 8
06.08.2002**

**Vertraulichkeit für das Besondere Verhandlungsgremium,
Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer und Geheimhaltung
laut RiLi/SE und VO/SE**

Artikel 8 der RiLi/SE regelt Verschwiegenheit und Geheimhaltung. Artikel 8.1 lautet: „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.“

Die Vertraulichkeitsregelung gilt für Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums, für die Mitglieder des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und für die Sachverständigen, die sie unterstützen. Sie verpflichtet die Mitglieder der genannten Organe und die sie unterstützenden Sachverständigen zur Verschwiegenheit. Verschwiegenheit bedeutet, dass solche Informationen nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen, die den genannten Arbeitnehmervertretern und ihren Sachverständigen vom zuständigen Organ der SE (bzw., im Falle des Besonderen Verhandlungsgremiums, von den zuständigen Organen der an der SE-Gründung teilnehmenden Gesellschaften) als vertraulich mitgeteilt wurden.

Die Vertraulichkeitsregelung betrifft keinesfalls jedwede Information, die Arbeitnehmervertreter einer SE erhalten. Sie gilt nur für solche Informationen, die ausdrücklich als vertraulich gekennzeichnet wurden. Art. 8.1 geht nicht darauf ein, von wem diese eventuell als vertraulich zu

behandelnden Informationen gegeben werden. Sinnvollerweise kann es sich nur um das zuständige Organ der SE bzw. die zuständigen Organe der an der SE-Gründung teilnehmenden Gesellschaften handeln. Das zuständige Organ der SE muss also den Arbeitnehmervertretern und den sie unterstützenden Sachverständigen gegenüber ausdrücklich darauf hinweisen, dass eine bestimmte Information als vertraulich behandelt werden muss.

Auch kann das zuständige Organ der SE nicht jede Information als vertraulich bezeichnen. Begründung Nr. 13 unterstreicht, dass „die Vertraulichkeit sensibler Informationen“ gewährleistet werden soll. Es muss sich also um besonders „sensible“ Informationen handeln.

Gegenüber welchem Personenkreis sind die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums und des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet? Die Verschwiegenheit gilt nicht unter den Mitgliedern des Besonderen Verhandlungsgremiums oder des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer. Wenn etwa die Unternehmensleitung einer der an der SE-Gründung teilnehmenden Gesellschaften einem Mitglied des Besonderen Verhandlungsgremiums eine Mitteilung über die Struktur der zukünftigen SE macht und um vertrauliche Behandlung der Information bittet, so kann diese Information selbstverständlich an alle anderen Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums weitergegeben werden. Die Verschwiegenheitsregelung des Art. 8.1 betrifft nicht die Kommunikation der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums untereinander. Das Gleiche gilt für den Verkehr der Mitglieder des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer untereinander. Wenn die Unternehmensleitung einer Niederlassung der SE dem Mitglied X des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer, das vielleicht zufälligerweise aus dem gleichen Unternehmen stammt, eine vertrauliche Mitteilung macht, dann kann diese Mitteilung selbstverständlich auf geeignetem Wege an alle Mitglieder des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer weitergegeben werden.

Die Vertraulichkeit gilt ebensowenig gegenüber den die Arbeitnehmervertreter unterstützenden Sachverständigen Sie werden ausdrücklich in den Geltungsbereich der Verschwiegenheitsregelung einbezogen. Das bedeutet, dass den Sachverständigen sämtliche Informationen zugehen müssen. Die Tatsache, dass Informationen vom Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE als vertraulich gekennzeichnet wurden, ist kein Grund, sie nicht an die Sachverständigen weiterzuleiten, da diese ja selbst an die Vertraulichkeitsregel gebunden sind.

Vertraulichkeit im Sinne von Art. 8.1 der RiLi/SE bedeutet, dass es nicht gestattet wird, „als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben“. Die nationalen Arbeitnehmervertretungen der SE

unterliegen selbst – nationalen – Vertraulichkeitsregelungen. Sie können deswegen nicht als Dritte im Sinne der Richtlinie gelten. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit besteht „unabhängig von dem Aufenthaltsort der betreffenden Personen“. Einerlei, wo sich die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums oder des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer gerade aufhalten, haben sie ggf. die Vertraulichkeit zu beachten.

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt „auch nach Ablauf ihres Mandates weiter“, d.h. dass Arbeitnehmervertreter in einem Besonderen Verhandlungsgremium die „Vertraulichkeit sensibler Informationen“ auch nach Abschluss einer Vereinbarung und Auflösung des Besonderen Verhandlungsgremiums wahren müssen. Gleiches gilt für Mitglieder des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer nach Ende ihrer Amtszeit und für unterstützende Sachverständige nach Beendigung ihrer Aufgabe.

Die Zurückhaltung von Informationen

Artikel 8.2 gibt dem Verwaltungsorgan- oder Aufsichtsorgan der SE die Möglichkeit, Informationen geheim zu halten und gar nicht erst weiterzugeben: „In besonderen Fällen und unter den Bedingungen und Beschränkungen des einzelstaatlichen Rechts“ müssen Informationen nicht weitergeleitet werden, und zwar dann nicht, wenn deren Bekanntwerden „bei Zugrundelegung objektiver Kriterien den Geschäftsbetrieb der SE (...) erheblich beeinträchtigen würde“.

Art. 8.2 enthält offensichtlich einen Redaktionsfehler. Während Art. 8.1 von der Verpflichtung der Arbeitnehmervertreter in einem Besonderen Verhandlungsgremium oder im Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit handelt, redet Art. 8.2 plötzlich von der Geheimhaltung von Informationen durch das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE. Art. 8.4 macht deutlich, dass es sich hier um Informationen handelt, die das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan an die Arbeitnehmervertreter gibt. Nun ist aber das „zuständige Organ“, die Leitung der SE, zuständig für die Weitergabe von Informationen an die Arbeitnehmervertretung der SE und nicht das Aufsichts- und Verwaltungsorgan. Es handelt sich wohl um ein Versehen bei der Redaktion des Artikels, der ansonsten nahezu wörtlich aus der EBR-Richtlinie übernommen wurde, und Art. 8.2 muss so verstanden werden, dass hier dem zuständigen Organ der SE, der Unternehmensleitung, das Recht gegeben werden soll, Informationen in besonderen Fällen nicht an die Arbeitnehmervertretung der SE weiterzuleiten.

Dieses Recht des zuständigen Organs der SE gilt nur gegenüber dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer. Es gilt nicht gegenüber den Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE, die das Recht haben, allen Informationen zu bekommen, alle Unterlagen einzusehen, die zur Ausübung ihrer Kontrolltätigkeit nötig sind.

Aber auch gegenüber dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer gilt, dass das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE nicht von sich aus jedwede Information zurückhalten kann. Es handelt sich klar um eine Ausnahme, um „besondere Fälle“. Die Zurückhaltung von Informationen darf nicht zur ständigen Übung werden.

Diese Ausnahme unterliegt „den Bedingungen und Beschränkungen des einzelstaatlichen Rechts“ im Sitzland der SE. Wenn nach einzelstaatlichem Recht des Sitzlandes vorgeschrieben ist, dass die Zurückhaltung von Informationen durch die Unternehmensleitung einer vorherigen gerichtlichen Genehmigung bedarf, dann muss sich auch die Unternehmensleitung der SE an diese Vorschrift halten.

Es muss sich des weiteren um solche Informationen handeln, deren Bekanntwerden bei Zugrundlegung objektiver Kriterien“ (d.h., nachprüfbarer und nachvollziehbarer Kriterien) „den Geschäftsbetrieb der SE (...) oder ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe **erheblich** beeinträchtigen oder ihnen schaden würde“. Die Tatsache allein, dass das Bekanntwerden einer Information dem Geschäftsbetrieb einer SE schaden würde, ist kein ausreichender Grund für das zuständige Organ der SE, sie zurückzuhalten. Vom Bekanntwerden der Information muss eine **erhebliche** Beeinträchtigung oder Schädigung der Interessen der SE ausgehen.

Die Mitgliedstaaten können „eine solche Freistellung“ von der Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung „von der vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen“. In einigen Mitgliedstaaten gibt es eine solche Regelung bereits. Es empfiehlt sich, sie zumindest für die SE generell einzuführen, um den möglichen Schaden, der von Art. 8.2 ausgeht, in Grenzen zu halten.

Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan

Art. 49 der VO/SE definiert die von Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE zu beachtende Vertraulichkeit:

„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 den Fällen, in denen eine solche Informationsweitergabe nach den Bestimmungen des für Aktiengesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechts vorgeschrieben oder zulässig ist oder im öffentlichen Interesse liegt.“

Das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan ist „ein Organ der SE“, die Arbeitnehmervertreter in diesem Organ müssen sich wie alle anderen Mitglieder auch an bestimmte Regeln halten, wie sie mit den Informationen umgehen, die sie im Lauf ihrer Tätigkeit erfahren. Die Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgan müssen die Leitung der SE kontrollieren und beaufsichtigen, sie haben kraft ihres Amtes sehr weitgehende Informationsrechte, eine Vertraulichkeitsregelung ist daher sinnvoll.

Art. 49 der VO/SE legt allgemein fest, dass die Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE bestimmte Informationen nicht weitergeben dürfen, sagt aber nicht, welchem Personenkreis gegenüber diese Regelung gilt.

Die Regelung in Art. 49 VO/SE gilt mit Sicherheit nicht gegenüber anderen Mitgliedern des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans. Sie gilt auch nur sehr eingeschränkt gegenüber dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmer, das ja das Recht hat, über alle wesentlichen Angelegenheiten der SE informiert zu werden und selbst Vertraulichkeitsregelungen zu beachten hat. Obendrein wird das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer über die Tagesordnung der Sitzungen des Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgans informiert, kennt also zumindest die Themen, die dort behandelt werden. Inwieweit die Regelung in Art. 49 eine direkte Information der Belegschaft durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat ausschließt, wird im Einzelfall zu prüfen sein. In manchen Situationen (etwa wenn in der Belegschaft schon Gerüchte über eine bevorstehende Übernahme oder etwa eine Unternehmensschließung umlaufen), kann das Interesse des Unternehmens geradezu nach Offenlegung der Informationen verlangen.