

Häufig gestellte Fragen (FAQ) zur Europäischen Aktiengesellschaft *

von Michael Stollt, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (März 2004)

Was ist eine Europäische Aktiengesellschaft (SE)?

Eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) ist eine Aktiengesellschaft, die dem in allen Mitgliedstaaten direkt anwendbaren Gemeinschaftsrecht unterliegt.

Sie kann nur auf dem Gebiet der Europäischen Gemeinschaft gegründet werden. Die Bedingungen hierfür sind in zwei Rechtsakten festgelegt: Der *Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)* und der *Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer*. Beide wurden im Oktober 2001 vom Rat angenommen.

Die Gründung einer SE stellt für die Firmen keine Verpflichtung, sondern eine Möglichkeit dar.

Was bedeutet SE?

SE ist die Abkürzung für die (offizielle) lateinische Übersetzung „Societas Europaeae“. Jedes Unternehmen, das dem Statut der Europäischen Aktiengesellschaft unterliegt, muss die **Abkürzung „SE“** vor oder nach seinem Namen führen.

Ab wann können Unternehmen eine SE gründen?

Die EU-Mitgliedstaaten müssen beide Rechtsakte – die Verordnung und die Richtlinie – bis **Oktober 2004** in nationales Recht umgesetzt haben. Erst danach besteht die Möglichkeit, eine SE zu gründen.

Die Mitgliedstaaten können die erforderlichen Bestimmungen der Richtlinie auch mittels eines Übereinkommens zwischen den Sozialpartnern einführen.

* Die FAQ sind als pdf-Dokument in deutsch und in weiteren Sprachen erhältlich unter www.seeurope-network.org.

Wie kann eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) gegründet werden?

Eine SE kann auf vier Arten gegründet werden:

- durch **Verschmelzung** von zwei oder mehr Aktiengesellschaften;
- durch Bildung einer **Holdingsgesellschaft** aus zwei oder mehr Aktiengesellschaften oder GmbHs;
- durch Bildung einer **Tochtergesellschaft** durch zwei oder mehr Gesellschaften;
- durch **Umwandlung** einer bestehenden Aktiengesellschaft.

Alle Gründungsformen haben stets ein **grenzübergreifendes Element**: Es müssen jeweils Unternehmen aus **mindestens zwei verschiedenen EU-Mitgliedstaaten** beteiligt sein. Im Fall einer Umwandlung muss das Unternehmen mindestens zwei Jahre lang eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat gehabt haben.

Die SE wird in dem Mitgliedstaat registriert, in dem sich ihre **Hauptverwaltung** befindet.

Welche Vorteile werden von der Europäischen Aktiengesellschaft erwartet?

Nach Ansicht der Kommission bedeutet das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, dass "in der Praxis Unternehmen mit Niederlassungen in mehreren Mitgliedstaaten auf der Grundlage einheitlicher Regeln fusionieren und mit einem einheitlichen Management und Berichtssystem überall in der Europäischen Union tätig werden können, ohne mit erheblichem Zeit- und Kostenaufwand ein Netz von Tochtergesellschaften errichten zu müssen, für die unterschiedliche nationale Vorschriften gelten. Vorteile ergeben sich insbesondere durch deutlich geringere Verwaltungs- und Rechtskosten, eine einzige Rechtsstruktur, eine einheitliche Geschäftsführung und ein einheitliches Berichtssystem." Im Ciampi-Bericht werden die möglichen Einsparungen bei den Verwaltungskosten auf bis zu 30 Mrd. € pro Jahr geschätzt.

Darüber hinaus könnte diese neue Gesellschaftsform für ein positives Bild in der Öffentlichkeit sorgen, da sie anzeigt, dass es sich um ein „echtes europäisches Unternehmen“ handelt und so z.B. eventuelle psychologische Hemmschwellen überwunden werden könnten.

Nicht alle teilen jedoch diese optimistische Sichtweise. Die Vorteile des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft sind insofern begrenzt, als es de facto keine einheitliche europäische Gesellschaftsform einführt. In allen Belangen, die nicht durch die Verordnung geregelt sind, unterliegen die SE den Vorschriften des Mitgliedstaats, in dem sie eingetragen sind. Das bedeutet, dass nicht eine, sondern 28 verschiedene SE-Gesetzgebungen nebeneinander existieren werden, die erhebliche Unterschiede zueinander aufweisen können.

Wo liegt der Zusammenhang zwischen der Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE?

Wie der Titel der Richtlinie bereits klarstellt, stellt sie eine Ergänzung des Statuts hinsichtlich der Frage dar, in welcher Form die Arbeitnehmer zu beteiligen sind. **Keine SE kann ohne eine Regelung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gegründet werden.**

Müssen die neuen Mitgliedstaaten diese neue Gesetzgebung ebenfalls annehmen?

Ja. Ebenso wie die anderen Mitgliedstaaten müssen die neuen Mitglieder (**Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern**), die der EU im Mai 2004 beitreten werden, die Verordnung und die Richtlinie **vor Oktober 2004** umgesetzt haben.

Da **Bulgarien** und **Rumänien** der EU frühestens 2007 beitreten, können Firmen aus diesen Ländern vorerst keine SE gründen. Firmen aus Drittländern, die dem *Europäischen Wirtschaftsraum* angehören - d.h. **Island, Liechtenstein** und **Norwegen** - haben jedoch das Recht, eine SE zu gründen. Daher müssen auch diese Länder ihre nationale Gesetzgebung anpassen.

Was versteht man unter „Beteiligung der Arbeitnehmer“?

Die Richtlinie definiert die Beteiligung der Arbeitnehmer als „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 der Richtlinie)

Unterrichtung bezeichnet die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter über Angelegenheiten, die die SE oder eine ihrer Tochtergesellschaften betreffen, oder die über die Befugnis der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen. Der Zeitpunkt, die Form und der Inhalt der Unterrichtung müssen angemessen sein.

Anhörung bezeichnet das Recht der Arbeitnehmervertreter, ihre Meinung über von der SE geplante Maßnahmen zum Ausdruck zu bringen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen so gewählt werden, dass die Stellungnahme beim Entscheidungsprozess berücksichtigt werden kann.

Mitbestimmung bezeichnet das Recht, einige der Mitglieder des Aufsichtsorgans (in dualistischen Systemen) oder des Verwaltungsorgans (in monistischen Systemen) zu wählen bzw. zu bestellen. Alternativ kann es auch das Recht umfassen, die Ernennung einiger oder aller Mitglieder dieser Organe zu empfehlen bzw. abzulehnen.

Wie sieht das Verfahren aus?

Das Verfahren ähnelt dem, das in den Bestimmungen der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte (EBR) vorgesehen ist. Anstelle detaillierter Bestimmungen darüber, wie die Arbeitnehmer zu beteiligen sind, sieht die Richtlinie eine Vereinbarung vor, die zwischen den beteiligten Gesellschaften und einem **Besonderen Verhandlungsgremium**, das die Arbeitnehmer vertritt, ausgehandelt wird. Für den Fall, dass die Verhandlungspartner keine Einigung erzielen, schreibt sie eine **Auffangregelung** vor.

Das Verfahren unterscheidet sich von der EBR-Regelung allerdings in einem wichtigen Punkt: **Von der Arbeitnehmerseite ist zunächst keine Initiative gefordert**. Es ist Aufgabe der Unternehmensleitung oder der Verwaltungsorgane der beteiligten Firmen, die notwendigen Schritte einzuleiten, um **so schnell wie möglich** mit den Arbeitnehmervertretern der Unternehmen in **Verhandlungen einzutreten**.

Was ist das „Besondere Verhandlungsgremium“ (BVG)?

Das BVG vertritt die Arbeitnehmer in den Verhandlungen mit den beteiligten Unternehmen, um eine schriftliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der zukünftigen SE zu erreichen. Es wird eingerichtet, sobald die Unternehmensleitungen ihre Absicht, eine SE zu gründen, bekannt gegeben haben. Das BVG kann sich bei seiner Arbeit durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. In diesem Zusammenhang weist die Richtlinie ausdrücklich auf die Möglichkeit hin, auch Vertreter von Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene hinzu zu ziehen.

Wie setzt sich das BVG zusammen?

Gemäß Art. 3 II der Richtlinie werden die Sitze zwischen den Mitgliedstaaten, in denen die beteiligten Unternehmen Angestellte haben, proportional zur Anzahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer aufgeteilt: Für jeden Anteil, der **10%** (oder einem Bruchteil dieser Summe) der gesamten Anzahl der in der zukünftigen SE/SE-Gruppe Beschäftigten entspricht, kann das Land **einen Vertreter** in das BVG entsenden. Folglich verfügt jedes betroffene Land über mindestens ein Mitglied im BVG.

Im Falle einer Verschmelzung sind zusätzliche Sitze vorgesehen (maximal 20% der Gesamtzahl), um auf diese Weise möglichst eine Vertretung aller beteiligten Unternehmen zu garantieren.

Die Art und Weise, wie die BVG-Mitglieder gewählt bzw. ernannt werden, wird von den einzelnen Mitgliedstaaten festgelegt. Darüber hinaus können die Mitgliedstaaten verfügen, dass **Gewerkschaftsvertreter** auch dann BVG-Mitglieder werden können, wenn sie selbst nicht im Unternehmen beschäftigt sind (Art. 3V der Richtlinie).

Was ist das „Vertretungsorgan“?

Das Vertretungsorgan ist das Organ der SE zur Unterrichtung und Anhörung und Gesprächspartner des zuständigen SE-Organs (ein "SE-Betriebsrat"). Es ist ausschließlich aus Arbeitnehmern der SE zusammengestellt. Seine Zusammensetzung, Rechte und finanziellen Mittel werden entweder durch die Vereinbarung zwischen BVG und beteiligten Firmen oder durch die Auffangregelung festgelegt. Sollte das BVG beschließen, keine Verhandlungen zu eröffnen oder sie abzubrechen, wird statt des Vertretungsorgans ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt.

Wie lange dauern die Verhandlungen?

Die Verhandlungen beginnen so bald wie möglich nach der Entscheidung der Unternehmen zur Gründung der SE. Sie können bis zu **sechs Monate** dauern und auf maximal **ein Jahr** (nach Einrichtung des BVG) verlängert werden, **sofern** beide Parteien dies wünschen (Art. 5 der Richtlinie). Zum Vergleich: Die EBR-Richtlinie sieht einen Zeitrahmen von maximal drei Jahren vor.

Was kann das Ergebnis der Verhandlungen sein?

Drei Fälle können auftreten:

(1) Das BVG beschließt, keine Verhandlungen zu eröffnen oder diese abubrechen.

In diesem Fall treten die nationalen Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in Kraft und es wird lediglich ein **Europäischer Betriebsrat** eingesetzt (Art. 13 I der Richtlinie). Im Falle einer **Umwandlung in eine SE** ist diese Option jedoch nicht gestattet (Art. 3 VI der Richtlinie).

(2) Das BVG und die zuständigen Organe der beteiligten Unternehmen einigen sich auf eine Vereinbarung gemäß Art. 4 der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der SE.

Grundsätzlich können die Verhandlungspartner über den Inhalt der Vereinbarung frei entscheiden.

(3) Das BVG und die zuständigen Organe der beteiligten Unternehmen erzielen keine Einigung innerhalb des Zeitrahmens oder einigen sich freiwillig auf die Anwendung der Auffangregelung (Art. 7 I der Richtlinie).

Was beinhaltet eine Vereinbarung gemäß Artikel 4 der Richtlinie?

Die beiden Parteien verfügen bezüglich des Inhalts der Vereinbarung über eine relativ große Autonomie. Dennoch legt die Richtlinie (Art. 4 II der Richtlinie) einige Minimalanforderungen fest, wie z.B.

- den Anwendungsbereich der Vereinbarung;
- die Zusammensetzung, die Anzahl der Mitglieder und die Verteilung der Sitze des Vertretungsorgans;
- die Zuständigkeiten des Vertretungsorgans, sowie das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung;
- die Häufigkeit der Versammlungen;
- die finanziellen und materiellen Ressourcen des Vertretungsorgans;
- das Datum des Inkrafttretens und die Laufzeit der Vereinbarung.

Falls sich die Verhandlungspartner auf Mitbestimmungsrechte einigen, müssen auch die Anzahl der von den Arbeitnehmern bestimmten Mitglieder des Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgans, sowie das Verfahren zu ihrer Wahl oder Bestellung und ihre Rechte festgelegt werden.

Folglich können die Parteien vereinbaren, die bestehenden Mitbestimmungsrechte zu erweitern oder zu verringern. Im Falle einer Umwandlung muss jedoch in der Vereinbarung mindestens das gleiche Niveau an Arbeitnehmerbeteiligung auf allen Ebenen gewährleistet werden (Art. 4 IV der Richtlinie).

Wann wird die Auffangregelung angewandt?

Die Auffangregelung tritt dann in Kraft, wenn die Verhandlungen zwischen dem BVG und den zuständigen Organen der beteiligten Unternehmen scheitern. Sie kann von den beteiligten Unternehmen nicht abgelehnt werden: Wenn nicht alle Unternehmen ihre Anwendung akzeptieren, kann die SE nicht gegründet werden.

Sollte sich das BVG entschlossen haben, keine Verhandlungen zu eröffnen oder diese abzubrechen, wird die Auffangregelung nicht angewandt. Andererseits können sich die beiden Parteien jedoch darauf einigen, die Auffangregelung freiwillig anzuwenden.

Die Auffangregelung **zur Mitbestimmung** ist nur dann verpflichtend, wenn zuvor in mindestens einem der Unternehmen Mitbestimmungsrechte existierten. Sie tritt automatisch dann in Kraft, wenn zuvor mindestens 25 % der Arbeitnehmer (bei einer „Verschmelzungs-SE“) bzw. 50% (bei einer SE in Form einer Holding-oder Tochtergesellschaft) über Mitbestimmungsrechte verfügten (Art. 7 II der Richtlinie). Sollten diese Schwellenwerte nicht erreicht werden, liegt es in der Hand des BVG über die Anwendung der Mitbestimmungs-Auffangregelung zu beschließen.

Im Falle einer SE durch **Verschmelzung** haben die Mitgliedstaaten ein sogenanntes „opt-out“ Recht, d.h. sie können sich gegen die Übernahme der Mitbestimmungsauffangregelung in nationales Recht entscheiden (Art. 7 III der Richtlinie / Art. 12 III der Verordnung). In diesem Fall kann sich eine SE jedoch nur dann in diesem Land registrieren, wenn eine Vereinbarung gemäß Artikel 4 zu Stande gekommen ist, oder das BVG sich entschieden hat, keine Verhandlungen zu eröffnen (bzw. sie abzubrechen) oder wenn in keinem der Unternehmen zuvor Mitbestimmung bestand.

Was sieht die Auffangregelung vor?

Die Auffangregelung umfasst Unterrichts-, Anhörungs- sowie Mitbestimmungsrechte. Die Mitgliedstaaten müssen nationale Auffangregelungen verabschieden, die im Einklang sind mit den Vorgaben der Richtlinie. Angewandt wird dabei stets die Auffangregelung des Landes, in dem die SE ihren Sitz haben wird.

Die Richtlinie enthält in ihrem Annex allgemeine Bestimmungen, welche die Umsetzungsmöglichkeiten der Mitgliedstaaten beschränken:

- Teil I: Zusammensetzung des Vertretungsorgans
- Teil II: Unterrichtung und Anhörung
- Teil III: Mitbestimmung

Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen:

(Teil I) Ein Vertretungsorgan wird zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingerichtet. Seine Mitglieder werden gemäß den nationalen Bestimmungen und Praktiken gewählt oder bestellt. Für jeden Anteil, der **10%** (oder einem Bruchteil dieser Summe) der gesamten Anzahl der Arbeitnehmer entspricht, kann ein Mitgliedstaat **ein Mitglied in das BVG** entsenden. So verfügt jedes betroffene Land über mindestens einen Vertreter. Das Vertretungsorgan wählt aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss. Nach vier Jahren überprüft das Vertretungsorgan, ob Verhandlungen über eine Vereinbarung (Art. 4 der Richtlinie) eingeleitet oder ob die Auffangregelung weiter in Kraft bleiben soll.

(Teil II) Die Auffangregelung sieht das Recht auf **Unterrichtung und Anhörung** auf der Basis von regelmäßigen Berichten über die Fortschritte der Tätigkeit der SE und ihre Perspektiven vor, die vom zuständigen Organ erstellt werden. Dem Vertretungsorgan werden die Tagesordnung der Versammlungen des Aufsichtsrats bzw. des Verwaltungsorgans sowie Kopien aller Dokumente, die bei der Generalversammlung der Aktionäre vorgelegt werden, ausgehändigt. Mit dem zuständigen Organ muss mindestens eine Versammlung jährlich abgehalten werden. Treten außergewöhnliche Umstände ein (wie z.B. Verlegungen, Verlagerungen oder Massenentlassungen), hat das Vertretungsorgan das Recht auf eine außerordentliche Versammlung. Falls das zuständige Organ anschließend eine Entscheidung trifft, die nicht mit den Empfehlungen des Vertretungsorgans in Einklang steht, kann dieses ein weiteres Treffen verlangen, um eine Einigung zu erzielen.

Die Arbeitnehmervertreter haben das Recht, vor jeder Versammlung mit dem SE-Vorstand ein Vorbereitungstreffen abzuhalten.

Das Vertretungsorgan kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Diese Kosten (die durch die Mitgliedstaaten auf einen Sachverständigen beschränkt werden können) und die „globalen“ Kosten des Vertretungsorgans werden von der SE getragen. Die Mitglieder des Vertretungsorgans haben ein Anrecht auf bezahlte Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen.

(Teil III) Mitbestimmung: Im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE werden alle bestehenden Mitbestimmungsrechte auf die SE übertragen. In allen anderen Fällen sind die Arbeitnehmer berechtigt, einige Mitglieder des Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgans zu bestellen. Ihre Anzahl richtet sich nach dem höchsten Anteil, der zuvor in einem der Unternehmen gültig war. Ihre Auswahl wird vom Vertretungsorgan vorgenommen (entsprechend dem Anteil der Arbeitnehmer der SE in jedem Mitgliedstaat). Allerdings haben die Mitgliedstaaten das Recht, die Verteilung der ihm im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan zugewiesenen Sitze festzulegen. Die Arbeitnehmervertreter in den Unternehmensorganen müssen die gleichen Rechte und Pflichten haben wie die von den Aktionären bestellten Mitglieder.

Besteht das Risiko, bestehende Mitbestimmungsrechte zu verlieren?

Die Richtlinie will möglichst auszuschließen, dass eine SE gegründet wird, um Mitbestimmungsrechte zu umgehen. Aus diesem Grund muss in einer durch Umwandlung gegründeten SE mindestens das gleiche Niveau an Arbeitnehmerbeteiligung auf allen Ebenen beibehalten werden (Art. 4 IV der Richtlinie).

Bei den anderen Gründungsformen kann es in drei Fällen zum Verlust von Mitbestimmungsrechten kommen:

1. Wenn sich das BVG entschließt, keine Verhandlungen zu eröffnen oder sie abzubrechen;
2. Wenn sich das BVG in der Vereinbarung dazu bereit erklärt, keine Mitbestimmungsrechte einzuführen oder die bestehenden Rechte zu verringern;
3. Wenn sich das BVG im Falle der Anwendung der Auffangregelung dazu entschließt, bestehende Mitbestimmungsrechte nicht einzubeziehen oder zu verringern.

Darüber hinaus bleibt es in der Richtlinie unklar, wie auf strukturelle Veränderungen nach der Gründung der SE reagiert werden kann. Daher besteht die Gefahr, dass Mitbestimmungsrechte zu einem späteren Zeitpunkt verloren gehen, z.B. wenn eine mitbestimmungsfreie SE ein Unternehmen mit Mitbestimmungsrechten erwirbt.

Mit welcher Mehrheit werden im BVG Entscheidungen getroffen ?

Das BVG beschließt (z.B. um eine Vereinbarung zu treffen) mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder, sofern diese auch die Mehrheit der Arbeitnehmer vertreten. Jedes Mitglied hat eine Stimme.

Wenn die Entscheidung zu einer **Verringerung der Mitbestimmungsrechte** führen würde, ist jedoch eine **doppelte Zweidrittelmehrheit** erforderlich, d.h. mindestens zwei Drittel der BVG-Mitglieder, die gleichzeitig zwei Drittel der Arbeitnehmer repräsentieren. Zusätzlich müssen die Stimmen aus mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten kommen. Diese hohen Anforderungen sind allerdings nur dann erforderlich, wenn mindestens 25% (Verschmelzungs-SE) bzw. 50% (Holding/Tochter-SE) der Arbeitnehmer über Mitbestimmungsrechte verfügten. (Unter Verringerung von Mitbestimmungsrechten ist ein Anteil von Arbeitnehmervetretern im Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgans zu verstehen, der niedriger ist als der höchste bestehende Anteil in einem der beteiligten Unternehmen ist).

Eine doppelte Zweidrittelmehrheit ist auch dann erforderlich, falls das BVG keine Verhandlungen eröffnen oder diese abbrechen will.

Von wem werden die Kosten des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) und des Vertretungsorgans getragen?

Die Kosten für beide Gremien werden von der SE getragen. Hinsichtlich des Rechts des BVG und des Vertretungsorgans, sich von Sachverständigen unterstützen zu lassen, haben die Mitgliedstaaten allerdings die Möglichkeit, die finanzielle Unterstützung auf einen Sachverständigen zu beschränken.

Welcher Zusammenhang besteht mit der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte?

Eine SE kann entweder einen Europäischen Betriebsrat (EBR) oder ein Vertretungsorgan haben, jedoch nicht beides. Ein EBR wird nur dann eingerichtet, wenn das BVG sich entschließt, keine Verhandlungen zu eröffnen oder diese abubrechen. In allen anderen Fällen wird ein Vertretungsorgan als Unterrichts- und Anhörungsorgan der SE gebildet.