

## Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)<sup>1</sup>

---

Am 8. Oktober 2001 verabschiedete der EU-Ministerrat die zwei miteinander verbundenen Rechtsinstrumente zur Schaffung Europäischer Aktiengesellschaften (SE):

- die Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE-Verordnung)<sup>2</sup> und
- die Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (SE-Richtlinie).<sup>3</sup>

Bei diesem Schritt handelt es sich um einen historischen Durchbruch (31 Jahre nachdem er zum ersten Mal von der Kommission vorgeschlagen worden war) und einen Meilenstein hinsichtlich der Europäisierung der Arbeitnehmerbeteiligung. Die Verordnung und die nationalen Umsetzungen der Richtlinie werden **am 8. Oktober 2004 in allen 25 Mitgliedstaaten der erweiterten Europäischen Union sowie Island, Liechtenstein und Norwegen**, als Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraums, in Kraft treten.

Von diesem Zeitpunkt an können sich die Unternehmen **freiwillig** für dieses europäische Statut entscheiden, wobei vier verschiedene Gründungsformen in Betracht existieren (siehe nachfolgende Graphik).

### Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Gründungsformen	
<b>Fusion</b>	Aktiengesellschaften aus <b>zwei</b> Mitgliedstaaten gründen durch Verschmelzung eines SE
<b>Holding</b>	Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung aus <b>zwei</b> Mitgliedstaaten gründen eine Holding.
<b>Tochter</b>	Gesellschaften und juristische Personen (öffentlichen oder privaten Rechts) aus <b>zwei</b> Mitgliedstaaten (oder eine SE selbst) gründen eine Tochter-SE.
<b>Umwandlung</b>	Eine Aktiengesellschaft kann sich in eine SE umwandeln, wenn sie seit <b>2 Jahren</b> eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat hat.

Köstler (2003)

<sup>1</sup> Im Bericht werden die Begriffe der SE-Richtlinie verwendet: *Arbeitnehmerbeteiligung* meint demnach „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)). *Mitbestimmung* meint das Recht der Arbeitnehmer, die Zusammensetzung der Organe der SE zu beeinflussen (Art. 2 k).

<sup>2</sup> Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), Amtsblatt L 294 vom 10.11.2001.

<sup>3</sup> Richtlinie 2001/86 des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, Amtsblatt L 294 vom 10.11.2001.

<b>Kontakt:</b>		
Judith Kirton-Darling	Dr. Norbert Kluge	<a href="mailto:nkluge@etuc.org">nkluge@etuc.org</a>
<a href="mailto:judith.kirton-darling@union-network.org">judith.kirton-darling@union-network.org</a>	Michael Stollt	<a href="mailto:mstollt@etuc.org">mstollt@etuc.org</a>

Für die EU-Kommission stellt die SE-Gesetzgebung vor allem einen weiteren wichtigen Schritt in Richtung Vollendung des Binnenmarktes dar, indem die grenzüberschreitenden Unternehmen mit mehr Flexibilität ausgestattet werden. Das SE-Statut wird Unternehmen mit Niederlassungen in mehreren Mitgliedstaaten ermöglichen, auf der Grundlage einheitlicher Regeln Fusionen durchzuführen und mit einem einheitlichen Management- und Berichtssystem überall in der EU tätig zu werden. Dies könnte ebenfalls zu einer deutlichen Reduzierung der Verwaltungs- und Rechtskosten führen.

Die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE hat lange Zeit für einen Stillstand im Ministerrat gesorgt. Der Kompromiss aus dem Jahr 2000 beruht auf einem Verfahren, bei dem **Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gemeinsam** über Unterrichts- und Anhörungsrechte sowie über Mitbestimmungsrechte in der künftigen SE miteinander **verhandeln**. Sollte jedoch keine Vereinbarung gefunden werden, greift automatisch eine obligatorische Auffangregelung. Die Eintragung einer SE ist ohne eine Regelung zur Beteiligung der Arbeitnehmer nicht möglich.

Die SE-Richtlinie sieht nicht nur Bestimmungen über Unterrichts- und Anhörungsrechte vor, sondern **umfasst auch die Möglichkeit, die Zusammensetzung des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgans der SE zu beeinflussen**. Durch eine solche Mitbestimmung bekämen die Vertreter einen besseren Zugang zu Informationen, bevor strategische Entscheidungen in Bezug auf die SE getroffen werden, und könnten diese somit besser beeinflussen. Die nationalen Beteiligungsrechte werden zwar nach Gründung einer SE in Kraft bleiben, sie könnten aber an Einfluss verlieren, z.B. wenn die Entscheidungsfindung von der nationalen Ebene auf die Ebene der SE übertragen wird. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, Einfluss auf die höchsten Organe der SE zu besitzen, um so Einfluss auf die Entscheidungen der Unternehmensleitung ausüben und die Arbeitnehmerinteressen wirksam vertreten zu können.

**Sowohl das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft als auch die Richtlinie lassen den Mitgliedstaaten beträchtliche Wahlmöglichkeiten.** Zudem verweist das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft in Bereichen, die nicht von der Verordnung geregelt werden, auf die nationale Gesetzgebung (vor allem auf die nationalen Vorschriften für Aktiengesellschaften). Die konkrete Form einer SE wird folglich weitgehend von den nationalen Vorschriften abhängen, weshalb es **nicht ein einheitliches SE-Gesetz** geben wird, **sondern vielmehr 28 SE-Gesetze**, die sich erheblich voneinander unterscheiden können. Unter Berücksichtigung der verschiedenen SE-Gründungsformen und der zahllosen Kombinationsmöglichkeiten von Unternehmen aus verschiedenen Ländern **wird jede SE auf ihre Weise wahrscheinlich einzigartig sein.**

Wir können somit eine Vielzahl verhandelter Lösungen bei der Arbeitnehmerbeteiligung erwarten, die die jeweiligen nationalen und institutionellen Hintergründe der Gründerunternehmen widerspiegeln. Es sei daran erinnert, dass es gegenwärtig noch keine SE gibt und wir auch mit Abschluss des Umsetzungsverfahrens (das seinerseits die endgültige Form der SE-Gesetzgebung darstellt) nicht wissen, welche und wie viele Unternehmen diese neue Unternehmensstruktur nutzen werden. Von daher wäre es sehr gewagt, schon zu diesem frühen Zeitpunkt der Umsetzung des SE-Statuts eine Checkliste zu erstellen, die endgültige, bei Errichtung einer SE zu berücksichtigende Checkpunkte aufstellt. **Die folgende Checkliste ist deshalb auf die**

**tatsächlichen Entwicklungen maßgeschneidert.** Zu diesem frühen Zeitpunkt konzentrieren wir uns auf **wichtige Aspekte des Umsetzungsverfahrens**, und in einem zweiten Abschnitt werden einige einleitende **zentrale Punkte** genannt, die relevant sind, wenn Unternehmen (zumindest intern) Pläne zur Errichtung einer SE prüfen.

Weitere Einzelheiten über die Europäische Aktiengesellschaft (SE) und vor allem über den Stand des Umsetzungsverfahrens stehen auf der EGI-Web-Seite über die SE unter [www.seeurope-network.org](http://www.seeurope-network.org) zur Verfügung.

## CHECKLISTE 1:

### Überwachung der nationalen Umsetzung der SE-Gesetzgebung

---

Die SE-Gesetzgebung muss bis zum 8. Oktober 2004 umgesetzt sein. Die folgende Checkliste liefert einen Überblick über die wichtigsten Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft. Die Liste konzentriert sich hierbei weitgehend auf die zentralen Klauseln der SE-Richtlinie, bei denen die Mitgliedstaaten (MS) Entscheidungsspielraum besitzen. Normalerweise müssen Verordnungen nicht in nationales Recht umgesetzt werden, da sie unmittelbare Geltung besitzen. Wie oben jedoch bereits erwähnt, sieht die Verordnung über das SE-Statut eine Reihe so genannter *Optionen* für die Mitgliedstaaten vor. Deshalb werden die Wahlmöglichkeiten in der Verordnung, die einen großen Einfluss auf die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE haben, ebenfalls berücksichtigt (Teil A).

Die meisten Länder haben die notwendigen Schritte zur Umsetzung der SE-Gesetzgebung in ihr nationales Recht eingeleitet. Für die Gewerkschaften ist die sorgfältige Überwachung dieses Prozesses vor allem aus zwei Gründen von wesentlicher Bedeutung (die Reihenfolge entspricht ihrer Wichtigkeit):

- Um die Regelungen in den nationalen Umsetzungsgesetzen beeinflussen zu können, bei denen die MS Entscheidungsspielraum besitzen.
- Um bereits im Vorfeld den exakten Wortlaut und die genaue Bedeutung der nationalen Umsetzungsgesetze zu kennen, und entsprechend gut vorbereitet zu sein, wenn Unternehmen ihre Absicht zur Bildung einer SE bekannt geben.

**In dieser Hinsicht ist es entscheidend, dass die nationale Umsetzung auf vernünftige Weise erfolgt und bis zum 8. Oktober 2004 vollendet ist.** Dies ist erstens erforderlich, weil eine SE nicht in Ländern gegründet werden kann, die mit der Umsetzung hinterherhinken, und zweitens, weil ein Unternehmen mit Tochtergesellschaften und/oder Niederlassungen in einem solchen Land nicht an der Bildung einer SE beteiligt sein kann (es sei denn, diese Unternehmensteile werden nicht in die künftige SE einbezogen). Für die Arbeitnehmerseite bedeutet das Scheitern einer rechtzeitigen Umsetzung der SE-Richtlinie, dass möglicherweise Arbeitnehmern mit intensiver Erfahrung im Bereich starker Arbeitnehmerbeteiligung die Möglichkeit genommen wird, für eine umfassende und bedeutungsvolle Arbeitnehmerbeteiligung in der SE zu sorgen, weil sie auf Grund der fehlenden rechtlichen Grundlage vom Verfahren zur Gründung einer SE ausgeschlossen sind. Vereinbarungen mit schwachen Bestimmungen im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung könnten dann die erste Phase der Bildung von SE ausmachen und somit niedrige Standards setzen, die auch in späteren Verhandlungen nur schwer zu überwinden sein könnten.

Neben der Überwachung der Umsetzung ist es zum jetzigen Zeitpunkt außerdem von großer Bedeutung, die nationalen Diskussionen über die Notwendigkeit der Integration der SE-Gesetzgebung in das nationale Corporate-Governance-System zu verfolgen und sich aktiv an ihnen zu beteiligen.

## A. DIE SE-Verordnung (SE-Statut)

Die Arbeitnehmer haben keinen (rechtlichen) Einfluss auf die Entscheidung, ob eine SE gegründet werden soll, und sie können dies letztendlich auch nicht verhindern. Genauso wenig entscheiden sie über die künftige Struktur der SE: Das SE-Statut wird festlegen, ob die Gesellschaft über ein monistisches (mit einem Verwaltungsorgan) oder ein dualistisches System (mit einem Leitungsorgan und einem separaten Aufsichtsorgan) verfügen wird. Alle MS müssen beide Systeme ermöglichen, die Verordnung verpflichtet sie jedoch nicht, spezifische Regelungen festzulegen, wenn es für eine der beiden Formen bisher noch keine Bestimmungen geben sollte.

### a) Dualistisches System: Informationsrechte des Aufsichtsorgans

Das Aufsichtsorgan kann vom Leitungsorgan jegliche Informationen verlangen, die für die Ausübung der Kontrolle erforderlich sind (Art. 41 (3) der Verordnung).

#### Checkliste:

- ✓ Die MS sollten von ihrer Wahlmöglichkeit Gebrauch machen und vorsehen, dass dieses Recht nicht nur das Aufsichtsorgan als Ganzes besitzt sondern jedes einzelne seiner Mitglieder.

### b) Dualistisches System: Geschäfte, bei denen die Zustimmung des Aufsichtsorgans benötigt wird

In der Satzung einer SE müssen die Arten von Geschäften aufgeführt werden, bei denen das Aufsichtsorgan dem Leitungsorgan seine Zustimmung geben muss (Art. 48 (1) der Verordnung).

#### Checkliste:

- ✓ Die MS sollten das Aufsichtsorgan mit dem Recht ausstatten, seinerseits gewisse Geschäfte, von seiner Zustimmung abhängig zu machen.

### c) Umwandlung einer Aktiengesellschaft mit Mitbestimmung

#### Checkliste:

- ✓ Die MS sollten vorschreiben, dass die Umwandlung eines solchen Unternehmens von einem positiven Abstimmungsergebnis im Organ des Unternehmens abhängt, in dem die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorgesehen ist.
- ✓ Diese Entscheidung sollte einstimmig oder zumindest mit qualifizierter Mehrheit getroffen werden (Art. 37 (8) der Verordnung).

## B. DIE SE-Richtlinie

Die Umsetzung der SE-Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE kann entweder per Gesetz oder über eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern erfolgen. Die Mehrheit der Länder hat sich hierbei anscheinend für die erste Möglichkeit entschieden.

### 1. Besonderes Verhandlungsgremium (BVG)

#### a) Errichtung des BVG

Die MS entscheiden, auf welcher Ebene der Arbeitnehmervertretung die Unternehmensleitung über die Absicht der Gründung einer SE unterrichten muss (Art. 3 (1)). Darüber hinaus legen die MS das Verfahren für die Wahl/Bestellung der Mitglieder des BVG aus ihrem Land fest (Art. 3 (2) b).

#### Checkliste

- ✓ Die MS sollten dafür sorgen, dass die im Unternehmen vorhandene höchste nationale Ebene der Arbeitnehmervertretung + die vertretenen nationalen Gewerkschaften + der EBR (wenn vorhanden) + die europäischen Industrieverbände immer von den Unternehmen über ihre Absicht, eine SE zu gründen, informiert werden. Sollte keine nationale Arbeitnehmervertretung vorhanden sein, sind die Arbeitnehmer direkt zu unterrichten.

Die Unterrichtung sollte die folgenden Punkte umfassen:

- die Identität der beteiligten Unternehmen, der betroffenen Tochtergesellschaften oder Betriebe sowie die Zahl der Beschäftigten (Art. 3 (1));
  - die vorhandenen Arbeitnehmervertretungen;
  - die Anzahl der Arbeitnehmer in jedem Land (insgesamt sowie die Anzahl in den einzelnen wirtschaftlichen Einheiten);
  - die Anzahl der Arbeitnehmer, die einem Mitbestimmungssystem unterliegen, und ihren Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer.
- ✓ Die nationale Lösung der Frage "Wie werden die nationalen BVG-Mitglieder bestellt/gewählt?" sollte den "üblichen" nationalen Vertretungsvereinbarungen entsprechen, z.B. hinsichtlich der Rolle der Gewerkschaften.
  - ✓ Das Umsetzungsgesetz sollte die Einbeziehung weiblicher Mitglieder in das BVG gemäß dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Unternehmen vorsehen.
  - ✓ Die MS sollten ihre Wahlmöglichkeit nutzen und vorsehen, dass Gewerkschaftsvertreter auch dann dem BVG angehören dürfen, wenn sie selbst nicht Arbeitnehmer in einer der beteiligten Gesellschaften sind (Art. 3 (2) b + Erwägungsgrund 19). Es sollte ebenfalls möglich sein, Vertreter der europäischen Industrieverbände zu ernennen.

## b) Finanzierungsregeln

Das Grundprinzip besteht darin, dass die Kosten für das BVG und die nachfolgenden Verhandlungen von den Unternehmen getragen werden (Art. 3 (2) b). Die MS haben jedoch das Recht, eigene Regeln für die Finanzierung aufzustellen.

### Checkliste:

- ✓ Die MS müssen gewährleisten, dass dem BVG die für seine Arbeit notwendigen Mittel zur Verfügung stehen, einschließlich der Kostenübernahme für Konferenzräume, Material, Übersetzung, externe Sachverständige, Büroangestellte sowie Unterbringungs- und Reisekosten der BVG-Mitglieder.
- ✓ Die MS sollten nicht von ihrer Möglichkeit Gebrauch machen, die Finanzierung externer Sachverständiger auf einen einzigen zu beschränken (Art. 3 (7)). Außerdem sollten die MS explizit erwähnen, dass das BVG Sachverständige seiner Wahl aus den nationalen und/oder europäischen Gewerkschaftsorganisationen hinzuziehen kann, die es in seiner Arbeit unterstützen (Art. 3 (5)).

## 2. Auffangregelung

Die MS müssen eine Auffangregelung zur Beteiligung der Arbeitnehmer einführen, die den im Anhang der Richtlinie niedergelegten Bestimmungen genügt (Art. 7 (1)).

### a) Die Möglichkeit des "Opt-out"

Die MS können vorsehen, dass die Auffangregelung hinsichtlich der Mitbestimmung im Fall der Gründung einer SE durch Verschmelzung nicht greift (Art. 7 (3) und Grund 9). In diesem Fall kann die SE jedoch nur eingetragen werden, wenn die Verhandlungspartner zu einer Vereinbarung gemäß Art. 4 der Richtlinie kommen oder wenn in keinem der beteiligten Unternehmen vorher Mitbestimmungsvorschriften gegolten haben (Art. 12 (3) SE-Verordnung). Dies könnte auch der Grund dafür sein, warum erste Ergebnisse darauf hinweisen, dass diese Möglichkeit wahrscheinlich von kaum einem Land genutzt werden wird.

### Checkliste:

- ✓ Die MS sollten die "Opt-out"-Klausel bei der Anwendung der Auffangregelung hinsichtlich der Mitbestimmung nicht nutzen.

### b) Zusammensetzung und Rechte des Vertretungsorgans (= „SE-Betriebsrat“)

Jeder MS kann bestimmen, wie seine (nationalen) Sitze im Vertretungsorgan zugewiesen werden (Anhang Teil 1 b).

### Checkliste:

- ✓ Das Wahl- bzw. Bestellungsverfahren, mit dem die nationalen Sitze im Vertretungsorgan bestimmt werden, sollte mit dem nationalen System in Einklang sein (es könnte z. B. das Recht für Gewerkschaften umfassen, ein oder mehrere Mitglieder direkt zu ernennen).
- ✓ Die MS müssen durch Vorschriften dafür sorgen, dass Anzahl und Zuweisung der Sitze bei Änderungen innerhalb der SE und ihrer Tochtergesellschaften angepasst werden.
- ✓ Es muss sichergestellt sein, dass die MS die im Vergleich zur EBR-Richtlinie weitreichenderen Unterrichts- und Anhörungsrechte anwenden (vor allem im Hinblick auf die Definition der Unterrichtung und

Anhörung sowie die Kompetenzen und konkreten Rechte des Vertretungsorgans).

### c) Regeln für die Finanzierung des Vertretungsorgans

Das Grundprinzip besteht darin, dass die Ausgaben des Vertretungsorgans zulasten der Unternehmen gehen (Anhang Teil 2 h). Die MS haben jedoch das Recht, eigene Regeln für die Finanzierung aufzustellen.

#### Checkliste:

- ✓ Die MS müssen gewährleisten, dass dem Vertretungsorgan die für seine Arbeit notwendigen Mittel zur Verfügung stehen, einschließlich Mittel für Ausbildung, Konferenzräume, externe Sachverständige, Material, Übersetzung, Büroangestellte sowie Unterbringungs- und Reisekosten seiner Mitglieder und der Mitglieder des engeren Ausschusses.
- ✓ Die MS sollten nicht die Möglichkeit nutzen, die Finanzierung externer Sachverständiger auf einen einzigen zu beschränken. Außerdem sollten die MS explizit erwähnen, dass das Vertretungsorgan Sachverständige seiner Wahl aus den nationalen und/oder europäischen Gewerkschaftsorganisationen hinzuziehen kann, die es in seiner Arbeit unterstützen.

### d) Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan

Jeder MS kann bestimmen, wie seine Sitze im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan zugewiesen werden (Anhang Teil 3 b).

#### Checkliste:

- ✓ Wenn ein Mitgliedstaat von dieser Option Gebrauch machen möchte, sollte sichergestellt sein, dass das Verfahren zur Zuweisung der Sitze mit dem nationalen System in Einklang ist (zum Beispiel hinsichtlich bestehender Rechte von Gewerkschaften, ein oder mehrere Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan direkt zu ernennen).

## 3. Vertraulichkeit/Geheimhaltung

Die MS haben die Verpflichtung, sicherzustellen, dass den Mitgliedern des BVG, des Vertretungsorgans und den sie unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet ist, ihnen als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben (Art. 8 (1)). Die MS sehen vor, dass die SE-Organe unter gewissen Umständen nicht zur Weiterleitung von Informationen verpflichtet sind, wenn dies der SE erheblich schaden würde (Art. 8 (2)). Darüber hinaus müssen sie Verfahren vorsehen, nach denen auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht Rechtsbehelfe eingelegt werden können (Art. 8 (4)).

#### Checkliste:

- ✓ Die nationalen Vorschriften dürfen die Arbeitnehmervertreter nicht an der Ausübung ihrer Pflichten hindern. Es muss ihnen möglich sein, die Arbeitnehmer umfassend und unmittelbar zu informieren.
- ✓ Die MS sollten ihre Möglichkeit nutzen und vorschreiben, dass es den Unternehmen nur dann erlaubt ist, Informationen vorzuenthalten, wenn sie im Vorfeld eine Genehmigung auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht erwirkt haben. Dadurch würde verhindert, dass der soziale Dialog innerhalb der SE einfach „übergangen“ wird.

- ✓ In den wenigen Ländern, in denen dies relevant ist, sollten die MS von besonderen Bestimmungen für Unternehmen absehen, „die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz“ verfolgen (Art. 8 (3)).
- ✓ Die MS müssen angemessene Vorschriften für Verfahren vorsehen, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht Rechtsbehelfe einlegen können, wenn Informationen verweigert werden oder Vertraulichkeit verlangt wird (Art. 8 (4)).

#### 4. Sonstiges

##### a) Verfahrensmissbrauch

###### Checkliste:

- ✓ Die MS sehen geeignete Regelungen vor (einschließlich Sanktionen), um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern existierende Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten (Art. 11).

##### b) Recht auf Neuverhandlungen bei strukturellen Veränderungen in der SE

###### Checkliste:

- ✓ Die MS sollten in ihrem nationalen Umsetzungsgesetz das Recht auf Neuverhandlung der Arbeitnehmerbeteiligung vorsehen, wenn nach der Gründung der SE grundlegende strukturelle Veränderungen eintreten (dieser Fall wird von der Richtlinie nicht geregelt). Dies ist vor allem wichtig, um der Gefahr des Verlusts bereits erworbener nationaler Mitbestimmungsrechte zu begegnen, z.B. wenn eine SE mit einem Unternehmen fusioniert, in dem die Arbeitnehmer über umfassendere Mitbestimmungsrechte verfügen. Das Umsetzungsgesetz sollte die strukturellen Veränderungen auflisten, die ein Recht auf Neuverhandlungen auslösen. Es ist ebenfalls sicherzustellen, dass dieses Recht nicht nur für SE gilt, die eine Vereinbarung abgeschlossen haben, sondern auch für solche, in denen die Auffangregelung angewandt wurde oder in denen keine Verhandlungen stattgefunden haben bzw. abgebrochen wurden.

##### c) Schutz der Arbeitnehmervertreter

###### Checkliste:

- ✓ Die MS müssen gewährleisten, dass die Mitglieder des BVG, des Vertretungsorgans und der Aufsichts- und Verwaltungsorgane den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen, wie sie in den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Gepflogenheiten existieren (Art. 10).

##### d) Einhaltung der Richtlinie

###### Checkliste:

- ✓ Die MS sehen für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie durch die Unternehmensleitung der SE oder durch das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan geeignete Maßnahmen vor (insbesondere Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren) (Art. 12 + Erwägungsgrund 16).

**e) Wahrung vorhandener Strukturen der Arbeitnehmervertretung**

Die Richtlinie erlaubt den MS, vorhandene Arbeitnehmervertretungsstrukturen in nach der SE-Gründung erlöschenden Unternehmen fortbestehen zu lassen (Art. 13 (4)).

**Checkliste:**

- ✓ In Ländern, für die dies relevant ist und in denen auf diese Weise die Information und Kommunikation zwischen europäischer und nationaler Ebene verbessert werden könnte, sollten die MS diese Möglichkeit nutzen. In diesem Fall sollten die MS jedoch die Unternehmensleitung der SE dazu verpflichten, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene bevollmächtigte und kompetente Kontaktpersonen für diese beibehaltenen nationalen Arbeitnehmervertreter zu ernennen.

## Wichtige Punkte für den Fall einer SE-Gründung

=====

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, ist es in der jetzigen Phase der Umsetzung des SE-Statuts unglaublich schwer, endgültige allgemeine Punkte auszumachen..

Die Erfahrungen mit den EBR sind ebenfalls nur bedingt hilfreich, weil es grundlegende Unterschiede im Aufbau gibt. Im Vergleich zum EBR-Verfahren hat die SE-Richtlinie einen anderen Ausgangspunkt. Die Gründung einer SE ist an eine obligatorische Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung gekoppelt, und die Arbeitnehmerseite kann das Verfahren nicht einleiten. Darüber hinaus führt die SE-Richtlinie mit den Mitbestimmungsrechten ein neues Element in die Verhandlungen ein.

Trotz alledem können bereits jetzt einige wichtige Punkte hervorgehoben werden, die sich aus dem besonderen Charakter und den Regeln des SE-Aufbaus und der Regeln über die Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen der SE-Gesetzgebung ergeben.

<b>Kann eine der beiden Parteien an einer Verzögerung oder Behinderung der Verhandlungen interessiert sein?</b>
---

Es ist eher unwahrscheinlich, dass dies passieren wird. Zunächst weil der zeitliche Rahmen, den die SE-Richtlinie für die Verhandlungen zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium (BVG) und der Unternehmensleitung vorsieht, extrem knapp bemessen ist. Die Verhandlungen müssen innerhalb von sechs Monaten nach der Bildung des BVG abgeschlossen sein und können – wenn beide Parteien sich darauf einigen – auf höchstens ein Jahr ausgedehnt werden.

Für die Arbeitgeberseite macht es keinen Sinn, die Verhandlungen zu verzögern oder zu behindern, weil sie einerseits sehr wahrscheinlich ihre SE so schnell wie möglich gründen möchte, und andererseits keine SE eintragen kann, solange keine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer erzielt worden ist. Es liegt deshalb in ihrem Interesse, die Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren und sie bei der Bildung eines BVG zu unterstützen. Die Arbeitgeber können die Beteiligung der Arbeitnehmer nicht verhindern, weil nach sechs Monaten oder einem Jahr, wenn keine Vereinbarung erzielt worden ist, die Auffangregelung automatisch greift. Wenn das Unternehmen Letzteres vermeiden will, muss entweder vorher eine Vereinbarung getroffen werden oder das gesamte SE-Projekt muss aufgegeben werden.

Andererseits haben auch die Arbeitnehmer keine Zeit zu verlieren. Sie können nicht entscheiden, ob eine SE gegründet werden soll oder nicht, welche Struktur sie haben wird (monistisch oder dualistisch), und sie können letztendlich die Gründung auch nicht verhindern. Die Ausgangssituation für die Verhandlungen ist trotzdem eher günstig für sie, vorausgesetzt, dass das BVG mit einer Stimme spricht und sich nicht in verschiedene nationale Interessengruppen spaltet. Wenn es z. B. in mindestens einem der beteiligten Unternehmen vorher Mitbestimmungsrechte gab, unabhängig von der Anzahl der dort Beschäftigten, kann die Mitbestimmung auf alle Arbeitnehmer der SE ausgedehnt werden, wenn dies vom BVG beschlossen wird. Das Unternehmen wäre gezwungen, diese Forderung anzunehmen, oder das gesamte SE-Projekt aufzugeben.

**Abbruch der Verhandlungen, Abschluss einer Vereinbarung oder Anwendung der Auffangregelung? Mit welchem grundlegenden Ansatz könnte das BVG in die Verhandlungen gehen ?**

Das Ziel des BVG sollte immer darin bestehen, die bestmögliche Lösung für alle Arbeitnehmer zu erzielen, auch hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte.

Die SE-Richtlinie liefert die Möglichkeit, die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu einem Standard in grenzüberschreitenden Betrieben innerhalb Europas werden zu lassen. Der Einfluss auf höchster Ebene in grenzüberschreitenden Unternehmen ist von äußerster Bedeutung, vor allem in multinationalen Unternehmen wie den SE, d. h. in den SE-Organen, um die Entscheidungen der Unternehmensleitung im Interesse der Arbeitnehmer aller Länder zu beeinflussen. Die nationalen Rechte können diese Bedürfnisse möglicherweise nicht ausreichend abdecken.

Deshalb wäre es wünschenswert, dass die BVG stets versuchen, Mitbestimmungsrechte zu erhalten, selbst wenn es diese in keinem der beteiligten Unternehmen vorher gab (wobei die Unternehmen in diesem Fall dies nicht akzeptieren müssen).

Darüber hinaus ist es entscheidend, dass das BVG die Verhandlungen immer beginnt und sie nicht abbricht (Art. 3 (4) der Richtlinie). Einige Arbeitgeber könnten versuchen, einen Abbruch zu provozieren oder die Arbeitnehmervertreter zu überzeugen, dass es für beide Seiten besser wäre, wenn der vorhandene europäische Betriebsrat weitergeführt wird (gemäß Art. 13 (1) der Richtlinie wäre dies das Ergebnis, wenn die Verhandlungen nicht aufgenommen oder abgebrochen werden). Diese Entscheidung würde automatisch den Erwerb jeglicher Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmer verhindern. Daneben umfasst die SE-Richtlinie im Vergleich zu einem EBR einige Verbesserungen, was Unterrichtung und Anhörung anbelangt (einschließlich einer besseren Definition der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung).

Während der Verhandlungen sollte das Ziel, eine Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite abzuschließen, bevorzugt werden. Die Rechte im Rahmen der Auffangregelung können als Referenzen dienen. Es ist jedoch von Vorteil, wenn diese Rechte in einer Vereinbarung nicht unterschritten werden. Wenn schließlich keine akzeptable Vereinbarung mit den Arbeitgebern getroffen werden kann, wäre es am besten, wenn sich das BVG für die Anwendung der Auffangregelung entscheidet (möglichst einschließlich Mitbestimmungsrechten).

Die BVG-Mitglieder haben nicht nur eine gewisse Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern ihres Landes, sondern auch gegenüber den Arbeitnehmern aus den anderen Ländern, weil die Ergebnisse der Verhandlungen alle Arbeitskräfte der neu gegründeten SE betreffen werden. Zu einem späteren Zeitpunkt wird dies auch auf die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE zutreffen. Wahrscheinlich werden nicht alle Länder einen Vertreter entsenden können, weshalb es entscheidend ist, dass diese Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans ihre Rolle als Vertreter aller Beschäftigten und nicht nur derer ihres eigenen Landes verstehen. In Übereinstimmung mit diesem Ansatz hat sich der EGB selbst dazu verpflichtet, „europäische Mandate für Arbeitnehmervertreter in Verwaltungsausschüssen oder Aufsichtsräten zu gewährleisten“ (EGB-Aktionsprogramm, verabschiedet auf dem ordentlichen Kongress in Prag, 2003).

**Was könnten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Ergebnis des Verhandlungsprozesses sein?**

Um ein bestmögliches Ergebnis zu bekommen, sind folgende Aspekte von außerordentlicher Bedeutung:

- Das BVG muss mit einer Stimme sprechen. Dies erfordert, dass man sich bereits im Vorfeld intern über die künftige Struktur der gemeinsamen Interessenvertretung und der Beteiligung verständigt hat, möglichst mit allen BVG-Mitgliedern;
- Damit eine solche Einigung schon vor Aufnahme der offiziellen Verhandlungen durch die Unternehmensleitung erreicht werden kann, sollten die Vorbereitungen so früh wie möglich beginnen.

Bevor die Unternehmensleitung offiziell die Gründung einer SE ankündigt, haben sich die Arbeitnehmervertreter und/oder deren Gewerkschaften wahrscheinlich bereits intern mit der Angelegenheit befasst. Sie sollten in jedem Fall so schnell wie möglich mit ihren eigenen Vorbereitungen für die Anwendung der SE-Gesetzgebung beginnen. Es ist wenig sinnvoll zu warten, bis das Unternehmen den Gründungsplan für die SE veröffentlicht hat und gesetzlich dazu verpflichtet ist, ihre Beschäftigten mit den notwendigen Informationen zu versorgen.

Die Arbeitnehmervertreter sollten folglich die erforderlichen Informationen so schnell wie möglich zusammentragen. Dies sollte umfassen: die vorgesehene Gründungsart (Fusion, Holding, Tochtergesellschaft oder Umwandlung); die Struktur der SE (monistisch oder dualistisch); den rechtlichen Sitz der SE; die beteiligten Unternehmen, Tochtergesellschaften und Betriebe; die Zahl der Beschäftigten in den verschiedenen Ländern; vorhandene Arbeitnehmervertretungen und Informationen über vorhandene Mitbestimmungsrechte (einschließlich des prozentualen Anteils an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer).

Darüber hinaus werden folgende Punkte für die Erzielung eines gemeinsamen Standpunkts und gemeinsamer Forderungen der künftigen BVG-Mitglieder entscheidend sein:

- Es müssen Kontakte zu den Kollegen in den anderen Ländern bzw. zu potentiellen BVG-Mitgliedern hergestellt werden;
- Die europäische Ebene sollte ebenfalls informiert werden. UNI-Europa könnte bei der Herstellung und Organisation grenzüberschreitender Verbindungen zwischen den Arbeitnehmervertretern der beteiligten Unternehmen als Koordinator fungieren. Ein vorhandener EBR könnte ebenfalls ein geeigneter Rahmen sein.
- Es ist besonders hilfreich, schon im Vorfeld über die geplante Zusammensetzung des BVG, die Anzahl der Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern, den Anteil der Arbeitnehmer mit Mitbestimmungsrechten Bescheid zu wissen, um:
  - a) die Mehrheitsanforderungen im BVG berechnen zu können, und
  - b) um sich mit den verschiedenen Rechten im Rahmen der Auffangregelung vertraut zu machen, die als Referenzpunkte für die Forderungen in den Verhandlungen dienen können.
- Außerdem sollten die relevanten Vorschriften der nationalen Umsetzungsgesetze in den beteiligten Ländern bekannt sein (besonders die

Verfahren für die Wahl oder Bestellung – um die Verteilung der nationalen BVG-Sitze auf die verschiedenen Länder berechnen zu können – sowie vorhandene Regeln für die Finanzierung).

- Ein guter Ansatz könnte sein, selber einen Arbeitnehmerentwurf für die SE-Vereinbarung zu entwerfen, um die Tagesordnung beeinflussen zu können, wenn die Verhandlungen mit den Arbeitgebern beginnen. Die in Art. 4 (2) der Richtlinie genannten Inhalte einer Vereinbarung stellen Mindestinhalte dar, es besteht jedoch Raum für individuelle Bedürfnisse und Forderungen.
- Optimal wäre es, wenn der Koordinierungsprozess vor Beginn der offiziellen Verhandlungen abgeschlossen werden könnte. UNI-Europa könnte dazu mit Sachverständigenrat und als Vermittler zwischen den verschiedenen im BVG vertretenen legitimen Interessen beitragen.
- Das Trainieren künftiger BVG-Mitglieder ist ebenfalls eine wichtige Aufgabe, die von den Unternehmen finanziert werden sollte. Das Training könnte Kenntnisse über die Mechanismen und Rechte im Rahmen der SE-Gesetzgebung und die verschiedenen Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung und insbesondere der Mitbestimmung in den verschiedenen Ländern umfassen.

#### **Was geschieht mit einem vorhandenen EBR?**

Wenn eine Vereinbarung geschlossen wurde oder die Auffangregelung greift, wird der EBR aufgelöst und durch den neuen „SE-Betriebsrat“ ersetzt. Wie bereits dargelegt, ist eine Lösung nicht wünschenswert, bei der ein vorhandener EBR in der SE aufrechterhalten wird. Der EBR kann dennoch eine bedeutende Rolle in der Vorbereitungs- und Verhandlungsphase sowie bei der reibungslosen Umsetzung der Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung spielen. Die grenzüberschreitenden Kontakte und Erfahrungen des EBR und seiner Mitglieder sind für die Erzielung der bestmöglichen Lösung bei der Arbeitnehmerbeteiligung in der neuen SE von großem Wert. Deshalb erscheint es sinnvoll, den EBR solange bestehen zu lassen, bis der „SE-Betriebsrat“ seine Arbeit aufnimmt.

#### **Welche Unternehmen werden wahrscheinlich Gebrauch machen von der SE-Verordnung?**

Derzeit weiß niemand, wie viele und welche Unternehmen eine SE gründen werden, nicht zuletzt weil es im Statut keine Bestimmungen über Steuervorteile gibt. Bisher hat nur die Unternehmensleitung von NORDEA offiziell ihre Absicht bekannt gegeben, eine SE zu gründen. Andere Unternehmen warten wahrscheinlich mit ihrer Entscheidung auf die Ergebnisse anderer zentraler Richtlinien zum europäischen Gesellschaftsrecht, z.B. die 10. Richtlinie zu grenzüberschreitenden Fusionen und die 14. Richtlinie über die grenzüberschreitende Verlegung des Unternehmenssitzes.

Es könnte für die Gewerkschaften jedoch von Interesse sein, eine Einschätzung darüber zu bekommen, welche Unternehmen eine solche Veränderung interessant finden könnten. Auf den ersten Blick können sie folgendermaßen gruppiert werden:

- Einige Unternehmen mit Hauptsitz in Europa könnten durch den Status einer Europäischen Aktiengesellschaft an Prestige gewinnen, vor allem wenn sie auf Märkten in Übersee tätig werden wollen.
- Bei der „Fusion unter Gleichen“ von Unternehmen könnte die SE für die Integration der verschiedenen unternehmerischen Kulturen der beteiligten Unternehmen vorteilhaft sein.

- Einige multinationale Unternehmen könnten über die Gründung einer Art "Sub-SE" nachdenken, die alle horizontalen Produkte und Dienstleistungen umfasst, z. B. im Bereich der Zulieferung. Dies könnte mit der Absicht verbunden sein, den Sitz der SE in einen anderen Mitgliedstaat zu verlegen.
- Bei den derzeit laufenden Fusionen und Übernahmen in einigen Sektoren, wie dem Banksektor oder auch dem Versicherungssektor, können wir die Gründung von SE vor dem Hintergrund erwarten, dass eine Vielzahl lokaler Tochtergesellschaften unter einem Dach zusammengefasst werden sollen.
- Ausländische Investoren, vor allem aus Übersee, könnten daran interessiert sein, ihre europäischen Geschäfte in einer einzigen Leitungsstruktur zu führen, die stärker ihrem ursprünglichen System entspricht.