



Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Checkliste und Informationen für Arbeitnehmervertreter
und ihre Gewerkschaften

Kontakt:

Judith Kirton-Darling
judith.kirton-darling@union-network.org

Dr. Norbert Kluge nkluge@etuc.org
Michael Stollt mstollt@etuc.org

Einleitung	3
I. Checkliste: Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	5
Das obligatorische Verfahren zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE	5
Checkliste	7
II. Inhalt der Auffangregeln und einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE	13
Mindeststandards für Arbeitnehmerbeteiligung gemäß den Auffangregeln	13
Inhalt einer Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung	19
III. Informationen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE	26
Basisinformationen zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	26
Mitbestimmungsrechte in Europa	30
Das Besondere Verhandlungsgremium (BVG)	35
Verschwiegenheitspflicht und Schutz der Arbeitnehmervertreter	39
Anhang	41

Einleitung

Am 8. Oktober 2004 ist die **Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE)** in Kraft getreten. Damit sind Unternehmen in den 25 EU-Mitgliedstaaten sowie in Liechtenstein, Island und Norwegen nun erstmals in der Lage, ihr Unternehmen in ganz Europa auf der Grundlage einheitlicher, europäischer Regeln zu organisieren. Diese neue, originär europäische Gesellschaftsform bietet nicht nur den Unternehmen eine Chance, sondern auch den Arbeitnehmern einer solchen SE. Zusammen mit dem SE-Statut wurde eine ergänzende **Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE** verabschiedet. Sie stellt ein europäisches Dach und eine gemeinsame Klammer für die grenzüberschreitenden Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer der SE in ganz Europa dar. Auf der Grundlage der Regelungen dieser Richtlinie werden Arbeitnehmervertreter aus den betroffenen Ländern und das Management der beteiligten Gesellschaften darüber verhandeln, in welcher Form die Arbeitnehmer in Entscheidungsprozesse der SE eingebunden sind. Kommt es zu keiner Einigung, treten Auffangregeln in Kraft, die einen gesetzlichen Standard festschreiben.

Die SE-Gesetzgebung stellt einen weiteren Baustein bei der Entwicklung europäisch verbriefter Arbeitnehmerrechte dar. Seit der Einführung der **Euro-Betriebsräte** im Jahr 1994 verfügen Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Unternehmen (ab 1000 Beschäftigten) bereits über Unterrichts- und Anhörungsrechte auf europäischer Ebene. Bis März 2005 müssen die Mitgliedstaaten außerdem die **Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung** umsetzen, mit der europaweit erstmals ein Mindeststandard auf nationaler Ebene geschaffen wird, die Arbeitnehmer rechtzeitig und an der richtigen Stelle zu informieren.

Die Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE stellt einen **Fortschritt** gegenüber den bestehenden **grenzüberschreitenden Unterrichts- und Anhörungsrechten** im Rahmen der Eurobetriebsratsrichtlinie dar. Darüber hinaus erhebt sie erstmals auch **Mitbestimmungsrechte** zu einem integralen Bestandteil der Verhandlungen. Unter Mitbestimmung versteht die Richtlinie, Einfluss auf die Zusammensetzung der höchsten Unternehmensorgane einer SE – sprich des Verwaltungs- bzw. des Aufsichtsorgans - zu nehmen. Dies kann entweder das Recht beinhalten, Arbeitnehmervertreter in dieses Organ zu entsenden, oder die Entsendung von Mitgliedern in dieses Organ zu empfehlen bzw. abzulehnen. Schon heute ist Mitbestimmung in vielen europäischen Mitgliedstaaten ein wichtiges Element der Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen: In 19 der betroffenen 28 Ländern existieren hierzu gesetzliche Regelungen, in 12 davon sind diese Mitbestimmungsrechte sogar weit verbreitet.

Die Europäische Aktiengesellschaft bietet die Möglichkeit, Mitbestimmung in einem europäischen Zusammenhang für die jeweilige SE zu definieren, und diese Rechte mehr Arbeitnehmern als bisher zugänglich zu machen. Mit der SE-Richtlinie erhalten Arbeitnehmer Zutritt zur höchsten, europäischen Ebene eines Unternehmens. Sie bekommen damit Zugang zu **Informationen und Einfluss dort, wo strategische Entscheidungen für das Unternehmen getroffen bzw. kontrolliert werden**. Die Interessen der Arbeitnehmer hier wirksam zu vertreten und gleichzeitig Verantwortung für das Unternehmen insgesamt zu übernehmen, ist eine Herausforderung, der sich Arbeitnehmervertreter in einem Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgan zu stellen haben.

Diese Balance ist gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht immer einfach. Die Praxis zeigt, wie wichtig es beispielsweise für den Erfolg struktureller Veränderungen in einem Unternehmen ist, diese nicht gegen die Arbeitnehmer zu vollziehen, sondern den Wandel mit ihnen zusammen zu bewerkstelligen. Die Mitbestimmung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat kann dazu beitragen, dass Arbeitnehmerinteressen nicht zuletzt in derartigen Umstrukturierungsprozessen wirksam vertreten werden.

UNI-Europa entschied auf der UNI-Europa-Regionalkonferenz in Stockholm (19. - 21. Mai 2003), Checklisten und Modelle für Verhandlungen über Beteiligungsrechte in einer SE zu entwickeln. Die Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte sollten in diesen Verhandlungen mindestens denjenigen entsprechen, die unter den Auffangregelungen der SE-Richtlinie möglich sind. Auch der **Europäische Gewerkschaftsbund** (EGB) beschloss auf seinem 10. Kongress (26. - 29.05.2003 in Prag) die Zielvorgabe, ein größtmögliches Maß an Beteiligungsrechten in der SE erreichen zu wollen. Darüber hinaus wollte sich der EGB für ein europäisches Mandat der künftigen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- bzw. im Aufsichtsrat einer SE einsetzen.

Die vorliegende **Checkliste** wurde in einer Kooperation von UNI-Europa und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) erstellt. Sie möchte Arbeitnehmervertreter betroffener Gesellschaften und ihre Gewerkschaften bei den notwendigen Schritten unterstützen, wenn ein Unternehmen bekannt gibt, eine SE gründen zu wollen. Diesen **konkreten „Checkpunkten“** widmet sich das **erste Kapitel**. Es soll dazu beitragen, dass die Verhandlungen aus Arbeitnehmersicht erfolgreich verlaufen. Dazu ist es zunächst wichtig, sich über das Verfahren und die Rechte aus der Richtlinie bewusst zu sein. Darüber hinaus ist es entscheidend, dass die Arbeitnehmervertreter aus den verschiedenen beteiligten Ländern gemeinsam darüber diskutieren, welche Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte sie in der künftigen SE besitzen wollen, und wofür sie diese Rechte einsetzen wollen.

Das **zweite Kapitel** befasst sich zum einen mit den **Rechten aus den Auffangregeln**, denn sie sind das Mindeste, das die Arbeitnehmer stets verlangen können. Zum anderen werden **zentrale Punkte und Fragen** aufgezeigt, die **in den Verhandlungen** mit dem Management zu klären sind. Dabei sollten bestehende Rechte der Arbeitnehmerschaft auch in der künftigen SE gewahrt bleiben. Dieses Ziel genießt eine hohe Priorität in der SE-Richtlinie und ist ihr erklärtes Ziel.

Das **dritte Kapitel** schließlich besteht aus **kurzen Texten, Übersichtstabellen und Grafiken**, die einen Überblick über die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der SE-Gesetzgebung liefern. Es beinhaltet insbesondere Informationen zur SE selbst, zu existierenden Mitbestimmungsformen in Europa und zum Besonderen Verhandlungsgremium (BVG), das die Arbeitnehmer in den Verhandlungen repräsentiert.

Die Checkliste ist so angelegt, dass sie kontinuierlich verbessert werden soll. Insbesondere praktische Erfahrungen aus SE-Gründungen können für eine überarbeitete Version, die im Frühjahr 2005 erscheinen soll, eine wertvolle Ressource sein. Anmerkungen, Ergänzungen und Verbesserungsvorschläge sind deshalb willkommen.

Weitere Informationen über die Europäische Aktiengesellschaft (SE) finden sich auf der **EGI-Website zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE** (www.seeurope-network.org) sowie auf der **UNI-Europa-Website** (<http://www.union-network.org/unieuropeanews.nsf/EuropeanCompany>). Dort kann auch die SE-Checkliste zum Umsetzungsprozess (Mai 2004) heruntergeladen werden.

I. Checkliste: Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Das obligatorische Verfahren zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE

Keine SE kann gegründet werden, ohne dass es zu einer Einigung über die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung gekommen ist. Dieses obligatorische Verfahren umfasst mehrere Etappen: Der erste Schritt liegt hierbei nicht bei den Arbeitnehmern (wie z.B. bei der Einrichtung eines Eurobetriebsrats), sondern beim Management der Unternehmen, die eine SE gründen wollen. Sie müssen unverzüglich, nachdem sie ihren Gründungsplan offengelegt haben, die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreter in allen betroffenen Unternehmen **umfassend informieren**. Damit verbunden ist die Aufforderung an die Arbeitnehmer, ein sogenanntes „**Besonderes Verhandlungsgremium**“ (**BVG**) einzurichten. Dieses BVG setzt sich ausschließlich aus national legitimierten Arbeitnehmersvertretern der beteiligten Unternehmen zusammen (Details zur Zusammensetzung s. BVG-Kapitel). **Das BVG muss auf jeden Fall ordnungsgemäß eingerichtet werden, denn nur dieses (und nicht beispielsweise ein existierender Euro-Betriebsrat) ist befugt, über die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung für die Arbeitnehmer zu sprechen.** Das BVG ist wohlbemerkt nicht identisch mit dem späteren grenzüberschreitenden Unterrichts- und Anhörungsorgan, dem SE-Betriebsrat (SE-BR). Ein bestehender Euro-Betriebsrat wird durch einen SE-Betriebsrat ersetzt.

Die Verhandlungen zwischen dem Management und dem BVG können bis zu **sechs Monate** dauern (ab Einsetzung des BVG) und können - sofern beide Parteien zustimmen – einmalig um **maximal sechs weitere Monate** verlängert werden.

Bestehende Beteiligungsrechte, die Arbeitnehmer auf Grundlage nationaler Rechtsvorschriften und/oder Geflogenheiten zustehen, sind von der Richtlinie nicht betroffen. So werden beispielsweise die Rechte einzelstaatlicher Betriebsräte nicht berührt. Dies gilt jedoch nicht für die Mitbestimmung. Hier ersetzt die Mitbestimmung in den Organen der SE bestehende nationale Mitbestimmungsrechte. Allerdings unterliegen Tochtergesellschaften einer SE auch weiterhin dem nationalem Mitbestimmungsrecht in dem jeweiligen Land.

Die Verhandlungen können drei verschiedene Ergebnisse haben:

1. Abschluss einer Vereinbarung zwischen SE-Management und BVG

Management und BVG schließen eine Vereinbarung darüber, wie die Arbeitnehmer in der SE an den Unternehmensentscheidungen beteiligt werden. Die Rechte umfassen grenzüberschreitende Unterrichts-, Anhörungs- und (sofern vereinbart) Mitbestimmungsrechte. Die Parteien haben einen großen Spielraum bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Vereinbarung. Allerdings muss die Vereinbarung einigen Mindestanforderungen genügen (s. Kapitel II zur Vereinbarung).

2. BVG-Beschluss nicht zu verhandeln bzw. Verhandlungen abbrechen

Das BVG kann mit einer 2/3 Mehrheit beschließen, laufende Verhandlungen mit dem Arbeitgeber abbrechen. Es kann auch im Vorfeld entscheiden, Verhandlungen gar nicht erst aufzunehmen. In diesem Fall bekommen die Arbeitnehmer in der SE lediglich die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte, die ihnen in ihrem jeweiligen Land zustehen. Darüber hinaus fällt die SE unter die Regelungen der **Eurobetriebsrats-Richtlinie**, in dem Fall kann also ein Eurobetriebsrat eingesetzt werden.

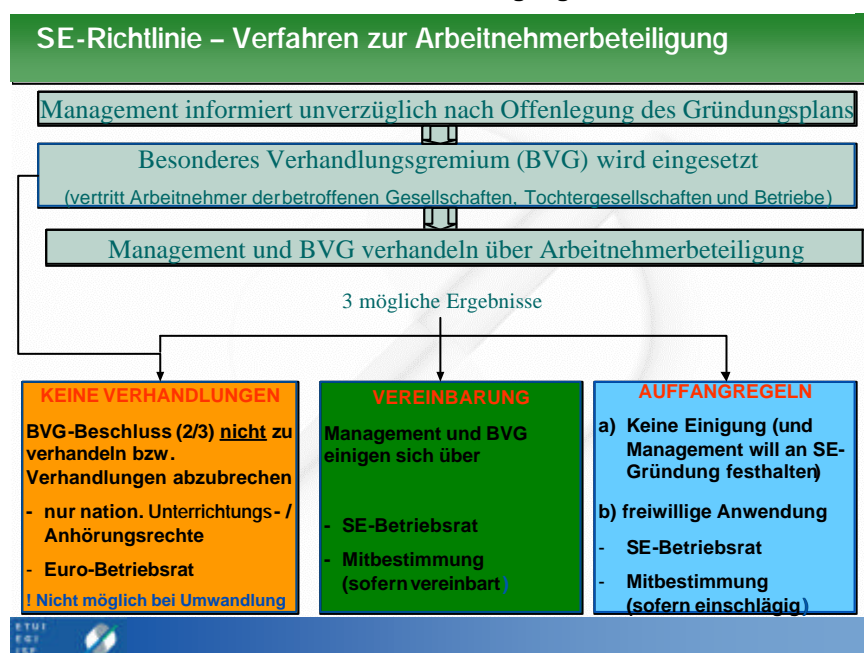
Auch für diesen Beschluss muss das BVG zunächst formiert worden sein. Keinesfalls kann ein bestehender Eurobetriebsrat diese Entscheidung treffen. Diese Option ist außerdem nur für die Gründungsformen Verschmelzung, Holding-SE und Tochter-SE zugelassen. Soll eine bestehende AG in eine SE umgewandelt werden, müssen die Verhandlungen auf jeden Fall zu Ende gebracht werden. Die Beteiligungsrechte in der SE dürfen nicht unter das zuvor bestehende Niveau fallen.

3. Anwendung der Auffangregeln

Gelangen Management und BVG in der vorgegebenen Zeit zu keiner Einigung, greifen die Auffangregeln, die im Anhang der Richtlinie definiert sind (Details s. Kapitel II, Auffangregeln). Diese Rechte beinhalten obligatorische Unterrichtungs-, Anhörungs- und gegebenenfalls auch Mitbestimmungsrechte. Die Auffangregeln können auch auf freiwilliger Basis angewendet werden, wenn beide Parteien dies wünschen.

Die Anwendung der Auffangregeln ist das Minimalergebnis, das ein BVG immer verlangen kann. Das Management kann dies letztlich nur verhindern, indem es das SE-Projekt abbricht.

Grafik 1: Verfahren zur Arbeitnehmerbeteiligung



Checkliste

Die folgende Checkliste möchte auf einige wichtige Punkte hinweisen, die dazu beitragen können, dass die Verhandlungen zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) und dem Management der beteiligten Unternehmen zu einem zufriedenstellenden Ergebnis für alle Arbeitnehmer der SE führen. Die Checkliste umfasst den Zeitraum nach der Information der Arbeitnehmer über das SE-Gründungsvorhaben bis hin zur Aufnahme und Durchführung der Verhandlungen mit dem Management. Es sei noch einmal betont, dass nur das Besondere Verhandlungsgremium legitimiert ist, Entscheidungen hierzu zu treffen. Das BVG ist allerdings nicht das spätere Unterrichts- und Anhörungsorgan in der SE. Die Kosten für das BVG werden von den beteiligten Unternehmen getragen (allerdings gilt es hier die ergänzenden Regelungen aus den nationalen Umsetzungsgesetzen zu beachten).








Die Arbeitnehmer können nicht entscheiden, welche Struktur die SE haben wird (monistisch oder dualistisch; s. Kapitel III, Basisinformationen zur SE), und sie können letztendlich auch die Gründung 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 spalten lässt.

Frühestmögliche Vorbereitung auf die Verhandlungen

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.

Zusammentragen der erforderlichen Informationen

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

-  Gründungsart (Verschmelzung, Holding, Tochtergesellschaft oder Umwandlung);
-  Struktur der SE (monistisch oder dualistisch);
-  rechtlicher Sitz der SE;
-  beteiligte Unternehmen, Tochtergesellschaften und Betriebe;
-  Zahl der Beschäftigten in den verschiedenen Ländern und Unternehmensteilen;
-  vorhandene Arbeitnehmervertretungen;
-  vorhandene Mitbestimmungsrechte und -formen in den verschiedenen Ländern und Unternehmensteilen (einschließlich des prozentualen Anteils der Arbeitnehmer, die vorher Mitbestimmungsrechte besaßen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer).

☞☞ Begleitung des Prozesses durch einen oder mehrere Experten

Bereits früh sollten sich die künftigen BVG-Mitglieder um externen Sachverstand (z.B. in rechtlichen Fragen) bemühen. Die Unternehmen sind verpflichtet, dem BVG die Kosten für mindestens einen (permanenten) Sachverständigen zu erstatten. Ob die Finanzierung weiterer Experten möglich ist, zeigt ein Blick in das SE-Umsetzungsgesetz des Sitzlandes der künftigen SE. Die Auswahl der Sachverständigen obliegt ausschließlich dem BVG selbst. Sie können auf Wunsch des BVG auch beratend an den Verhandlungen teilnehmen.

☞☞ Herstellen von Kontakten zu den Kollegen in den anderen Ländern / Information auf der europäischen Ebene

Möglichst bald sollten Kontakte zu den Arbeitnehmervertretern in den Ländern hergestellt werden, die an den Verhandlungen beteiligt sein werden.

Bereits bestehende internationale Strukturen wie insbesondere ein existierender Eurobetriebsrat können eine wertvolle Ressource bei der Vorbereitung der Verhandlungen sein. Aus diesem Grund sollte ein bestehender Eurobetriebsrat auch erst aufgelöst werden, wenn sich der SE-Betriebsrat konstituiert hat.

Auch die Europäischen Gewerkschaftsverbände wie UNI-Europa können bei der Herstellung und Organisation grenzüberschreitender Verbindungen zwischen den Arbeitnehmervertretern der beteiligten Unternehmen koordinierend unterstützen. Das BVG kann mit dem Management vereinbaren, dass ein Vertreter beratend an den Verhandlungen teilnimmt.

☞☞ Berechnung der (voraussichtlichen) Zusammensetzung des BVG / Identifikation potentieller BVG-Mitglieder aus den jeweiligen Ländern

Die Anzahl der Vertreter eines Landes richtet sich nach dem prozentualen Anteil der Arbeitnehmer aus diesem Land an der Gesamtarbeitnehmerzahl der künftigen SE. Jedes Land darf mindestens ein BVG-Mitglied stellen. Wie diese nationalen Vertreter ausgewählt werden, ist eine Frage des jeweiligen nationalen SE-Umsetzungsgesetzes. Es ist deshalb wichtig, die entsprechenden Regelungen aus allen Ländern zu kennen, die von der SE-Gründung betroffen sind. Dies ist auch deshalb notwendig, um später überprüfen zu können, ob die entsandten nationalen BVG-Mitglieder tatsächlich legitimiert sind, die Arbeitnehmer ihres Landes zu vertreten.

☞☞ Auswahl der nationalen Vertreter im BVG

Die Arbeitnehmervertreter eines Landes sollten umgehend die notwendigen Schritte einleiten, um die Vertreter aus ihrem Land für das BVG zu benennen. Das Verfahren hierzu wird in dem jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetzes geregelt. Die Mitglieder des BVG werden also auf teilweise sehr unterschiedliche Weise bestellt. Einige

Mitgliedstaaten schreiben eine Maximaldauer vor, bis zu der die nationalen Vertreter benannt sein müssen.

☞☞ **Berechnung der Mehrheitsverhältnisse im BVG**

Die Entscheidungsfindung im BVG hängt insbesondere von der Gründungsform der SE und der jeweils zu entscheidenden Frage ab (vgl. hierzu Kapitel III zum BVG). Die konkrete Verteilung der Stimmen sollte bereits im Vorfeld bekannt sein. Für die Berechnung der Stimmverhältnisse im BVG ist ebenfalls wichtig zu wissen, ob jedes der Mitglieder eines Landes gleich viel Arbeitnehmer repräsentiert, oder eine unterschiedliche Zahl vertritt (dies ist eine Frage des nationalen Umsetzungsrechts).

☞☞ **Kenntnis der wichtigsten Regelungen der nationalen Umsetzungsgesetze**

Die Mitgliedstaaten besitzen bei der Umsetzung der SE-Gesetzgebung (Verordnung und Richtlinie) in vielen Fragen einen Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum. Bis zum 8. Oktober 2004 musste jedes Land deshalb spezielle Umsetzungsgesetze verabschieden, in denen diese offenen Punkte geregelt werden. Wichtig ist deshalb zunächst zu wissen, ob in allen betroffenen Ländern die Umsetzung abgeschlossen wurde.

Für eine SE-Gründung bedeutet dies, dass zwar in einigen Fragen das SE-Recht des Sitzlandes der künftigen SE maßgeblich ist (z.B. bei den Finanzierungsregeln für das BVG). Einige andere Fragen werden jedoch durch die verschiedenen nationalen SE-Gesetze aller beteiligten Länder geregelt (z.B. die Auswahl der nationalen Vertreter im BVG).

Wichtige Punkte aus dem Umsetzungsgesetz des Sitzlands:

☞☞ Spezifische Rechte und Pflichten des BVG,

- ☞☞ Finanzierungsregeln: Welche Kosten müssen von den Unternehmen getragen werden? Hier ist vor allem wichtig, ob sie lediglich verpflichtet sind, dem BVG die Hinziehung eines einzigen Experten zu finanzieren.
- ☞☞ Geheimhaltungs-/ Vertraulichkeitsregeln des BVG und der hinzugezogenen Experten

☞☞ Auffangregelung:

- ☞☞ Finanzierungsregeln zu SE-BR (insbesondere: Sind die Unternehmen verpflichtet, ihm nur die Hinziehung eines Experten zu finanzieren?)
- ☞☞ Gibt es ein gesetzliches Recht auf neue Verhandlungen im Fall struktureller Veränderungen nach Gründung der SE?
- ☞☞ Hat der Mitgliedstaat Gebrauch gemacht von der Option, die Auffangregeln zur Mitbestimmung im Falle einer Verschmelzung nicht anzuwenden? (In diesem Fall kann die SE nämlich nur dann eingetragen werden, wenn beide Seiten zu einer Vereinbarung gelangen oder wenn zuvor in keinem der Unternehmen Mitbestimmung bestand).

- ☞ Offene Rechtswege für den Fall des Nichteinhaltens der Richtlinie bzw. für den Fall eines Missbrauchs
- ☞ Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht
- ☞ Regelungen zur Struktur der SE und seiner Organe (insbesondere Größe, Rechte und Pflichten des Unternehmensorgans (und seiner Mitglieder), in dem die Arbeitnehmervertreter sitzen werden)

Wichtige Punkte aus den Umsetzungsgesetzen der beteiligten Länder:

- ☞ Berechnung der Arbeitnehmerzahl in diesem Mitgliedstaat
- ☞ Auswahl der nationalen Vertreter im BVG (inklusive der Frage, ob jeder der nationalen Vertreter gleich viel Arbeitnehmer im BVG vertreten wird)
- ☞ Möglichkeit, nationale bzw. europäische Gewerkschaftsvertreter als BVG-Mitglieder zu benennen, selbst wenn diese nicht im Unternehmen angestellt sind
- ☞ Schutz der nationalen Arbeitnehmervertreter im BVG
- ☞ Auffangregelung:
 - ☞ SE-BR: Bestellung der nationalen Vertreter in den SE-BR
 - ☞ Mitbestimmung: Regeln zur Verteilung der Sitze im Aufsichts-/Verwaltungsrat, die diesem Land zugewiesen wurden

☞ Rechte nationaler Gewerkschaften

Nationale Gewerkschaften sollten Sorge dafür tragen, dass ihre Rechte im Verlauf des Verhandlungsprozesses gewahrt bleiben. Dies gilt insbesondere für das Recht, Vertreter in das BVG bzw. Vertreter in das Organ der SE zu entsenden. Ob derartige Rechte bestehen ist eine Frage des nationalen Umsetzungsgesetzes.

☞ Kontrolle der Zahlen zu den Arbeitnehmern der künftigen SE

Die Arbeitnehmervertreter sollten die Angaben der Unternehmen in Bezug auf die Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern so weit möglich überprüfen und eigene Berechnungen zur Zusammensetzung des BVG anstellen. In der Folgezeit ist darauf zu achten, ob sich die relevanten Zahlen (z.B. durch Akquisitionen eines beteiligten Unternehmens) noch entscheidend verändern. Überprüft werden sollten insbesondere auch die Angaben zu existierenden Mitbestimmungsrechten.




Die Zahlen sind vor allem wichtig für die Berechnung

- ☞ der geographischen Verteilung der BVG-Sitze;
- ☞ der Abstimmungsmehrheiten im BVG;
- ☞ des Erreichens der Schwellenwerte für die Mitbestimmung.

Als Arbeitnehmer zählen die Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften selbst, sowie der betroffenen Tochterunternehmen oder Betriebe. Die SE-Gesetzgebung definiert nicht genauer, wer dort als Arbeitnehmer betrachtet wird. Diese Definition obliegt stattdessen den jeweiligen nationalen SE-Gesetzen. Allerdings werden Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeits- oder einem befristeten Arbeitsvertrag auf alle Fälle miteinberechnet. Wichtig ist auch zu wissen, was das nationale SE-Gesetz des Sitzlandes der künftigen SE über den Zeitpunkt der Berechnung der Arbeitnehmerzahlen aussagt.

Qualifizierung künftiger BVG-Mitglieder

Die Qualifizierung künftiger BVG-Mitglieder ist ebenfalls eine wichtige Aufgabe, die von den Unternehmen im eigenen Interesse finanziert werden sollte. Diese Qualifizierung könnte insbesondere die folgenden Kenntnisse vermitteln:

-  Mechanismen und Rechte im Rahmen der SE-Gesetzgebung
-  Nationale Umsetzung der SE-Gesetzgebung in den betroffenen Ländern
-  Formen der Arbeitnehmerbeteiligung in den betroffenen Ländern.

Vorbereitendes Treffen der BVG-Mitglieder vor Beginn der Verhandlungen: Gemeinsame Forderungen zu Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung

Um ein zufriedenstellendes Ergebnis in den Verhandlungen erreichen zu können, sollte sich das BVG bereits vorher intern treffen. Ziel dieses vorbereitenden Treffens ist, den internen Willensbildungsprozess möglichst vor Beginn der Verhandlungen beendet zu haben, um gegenüber dem Management geschlossen auftreten und mit einer Stimme sprechen zu können.

Die Mitglieder des BVG sollten sich darüber einig werden, mit welchen gemeinsamen Forderungen bezüglich der Unterrichtungs-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte sie in die Verhandlungen mit dem Management gehen wollen. Auch Verhandlungsspielräume sollten vorher intern ausgelotet werden.

Es sollten möglichst alle BVG-Mitglieder miteinbezogen werden, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer eines Landes gegen die eines anderen Landes ausgespielt werden können. Ziel der späteren Verhandlungen muss sein, ein bestmögliches Ergebnis für alle Arbeitnehmer der SE zu erreichen. Kein Arbeitnehmer sollte hinterher schlechter gestellt sein als vorher.

Die Kosten für dieses vorbereitende Treffen sollte von den beteiligten Unternehmen übernommen werden. Dies liegt auch in ihrem eigenen Interesse, um zügige und reibungslose Verhandlungen zu erreichen.

☞☞ Aufnahme von Verhandlungen und kein Abbruch !

Das BVG sollte stets Verhandlungen aufnehmen und diese auch immer zu Ende führen. 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. Damit würde sich das BVG aber nicht nur kategorisch vom Erwerb jeglicher Mitbestimmungsrechte ausschließen. Die Arbeitnehmer der SE würden dann auch nicht von den Verbesserungen bei den grenzüberschreitenden Unterrichts- und Anhörungsrechten profitieren können. Das BVG kann und sollte deshalb immer mindestens verlangen, dass die Auffangregeln angewendet werden.

☞☞ Kenntnis der konkreten Rechte aus den Auffangregeln

Die Arbeitnehmervertreter im BVG sollten sich ihrer Rechte aus den Auffangregeln bewusst sein, denn deren Anwendung können sie wie gesagt auf alle Fälle verlangen. Deshalb können diese Rechte als Minimalforderung für die Verhandlungen dienen. Abschlüsse unterhalb dieses Standard erscheinen wenig sinnvoll.

II. Inhalt der Auffangregeln und einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE

Mindeststandards für Arbeitnehmerbeteiligung gemäß den Auffangregeln

Sollten Management und das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) nicht zu einer schriftlichen gemeinsamen Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer kommen, greifen die Auffangregeln der Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE. Es kann somit gegen den Willen der Arbeitnehmer nicht zu einer SE ohne grenzüberschreitende Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer kommen. **Das Mindeste, dass das BVG stets fordern kann und sollte ist die Anwendung der Auffangregeln.** Das Management bleibt, wenn es hierzu nicht bereit ist, nur die Möglichkeit, die SE-Gründung abzuberechnen.

Die Rechte aus den Auffangregeln sind aber auch deshalb von Bedeutung, weil sie dem BVG als Ausgangspunkt für die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite dienen können. Freiwillige Vereinbarungen unterhalb dieses Standards erscheinen wenig sinnvoll. Aus diesem Grund sollten auch stets die Verhandlungen aufgenommen werden und keinesfalls abgebrochen werden. 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. Diese Entscheidung würde jedoch automatisch den Erwerb jeglicher Mitbestimmungsrechte in den Unternehmensorganen der SE verhindern. Daneben besitzt ein **SE-Betriebsrat** im Vergleich zu einem **Eurobetriebsrat** einige verbesserte Rechte, was Unterrichtung und Anhörung anbelangt (einschließlich einer besseren Definition von Unterrichtung und Anhörung).

Der folgende Überblick über den Inhalt der Auffangregeln soll zeigen, auf welche Rechte das BVG einen gesetzlichen Anspruch hat.

Überblick über die wichtigsten Rechte der Auffangregeln

ALLGEMEINE REGELUNGEN ZUM SE-BETRIEBSRAT (SE-BR)

- **Zusammensetzung**
 - Ausschließlich Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe können Mitglied des SE-BR sein.
 - Jedes Land, in dem die SE Arbeitnehmer beschäftigt, entsendet einen Vertreter pro 10% (oder Bruchteil dieser Summe) der gesamten Anzahl der in der zukünftigen SE/SE-Gruppe Beschäftigten. Folglich verfügt jedes betroffene Land über mindestens ein Mitglied im SE-BR.

II. Inhalt der Auffangregeln und einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE

- Wahl/ Bestellung der nationalen Vertreter im SE-BR durch Arbeitnehmervertreter bzw. durch Direktwahl nach jeweiligen nationalen Vorschriften
- Anpassung der Zahl der Mitglieder und der Sitzverteilung im Falle späterer Veränderungen in der SE

- **Zentrale Definitionen** (verbessert gegenüber Eurobetriebsratsrichtlinie):
 - **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 Mitgliedsstaats hinausgehen.“
 - **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.“
 - **Anhörung**

„die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungs austauschs 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.“

- Wahl eines **engeren Ausschuss** (aus der Mitte des SE-BR, max. 3 Mitglieder)

UNTERRICHTUNGS- UND ANHÖRUNGSRECHTE DES SE-BR

- **regelmäßige Berichte** des zuständigen SE-Organs über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der SE
- Recht, hierzu unterrichtet und angehört zu werden: **Mindestens einmal pro Jahr Treffen** mit zuständigem SE-Organ
- Recht auf **internes Vorbereitungstreffen** der Mitglieder des SE-BR (ohne die Vertreter des zuständigen SE-Organs) im Vorfeld eines jeden Treffens
- **Zugang zu Dokumenten**
 - Tagesordnung aller Sitzungen des Verwaltungsorgans/ Leitungs- und Aufsichtsorgans
 - Kopien aller Unterlagen, die der Aktionärshauptversammlung vorgelegt werden
- **Themen der Unterrichtung- und Anhörung** (Aufzählung nicht abschließend)
 - Struktur der SE
 - wirtschaftliche und finanzielle Situation der SE

II. Inhalt der Auffangregeln und einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE

- voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
 - Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung
 - Investitionen
 - grundlegende Änderungen
 - Organisation
 - Einführung neuer Arbeits- oder Fertigungsverfahren
 - Verlagerungen der Produktion
 - Verschmelzungen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtige Teilen derselben
 - Massenentlassungen.
- **Außerordentliches Unterrichts- und Anhörungsrecht** bei außergewöhnlichen Umständen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer (insbesondere bei Verlegungen, Verlagerungen, Betriebs- oder Unternehmensschließungen, Massenentlassungen)
SE-BR kann ein **zusätzliches Treffen mit zuständigem SE-Organ** verlangen
Anrecht auf ein **weiteres Treffen mit zuständigem SE-Organ**, um eine Einigung zu erzielen, falls das SE-Organ beschließt, nicht im Einklang mit der Stellungnahme des SE-BR zu handeln.
 - Die Mitglieder des SE-BR **informieren die Arbeitnehmervertreter** der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichts- und Anhörung mit dem zuständigem SE-Organ.

SONSTIGE RECHTE DES SE-BR

- Anspruch auf **bezahlte Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen**
- **SE übernimmt Ausgaben des SE-BR**, also die erforderlichen finanziellen und materiellen Mittel wie insbesondere Veranstaltung der Sitzungen (inklusive Dolmetschkosten, Aufenthalts- und Reisekosten der Mitglieder des SE-BR und des engeren Ausschusses)
- SE-BR (und der engere Ausschuss) kann sich durch **Sachverständige seiner Wahl** unterstützen lassen. Die Mitgliedstaaten können die Verpflichtung der SE, die Kosten hierfür zu tragen, auf einen einzelnen Experten beschränken. Maßgeblich ist das SE-Gesetz des Sitzlands.

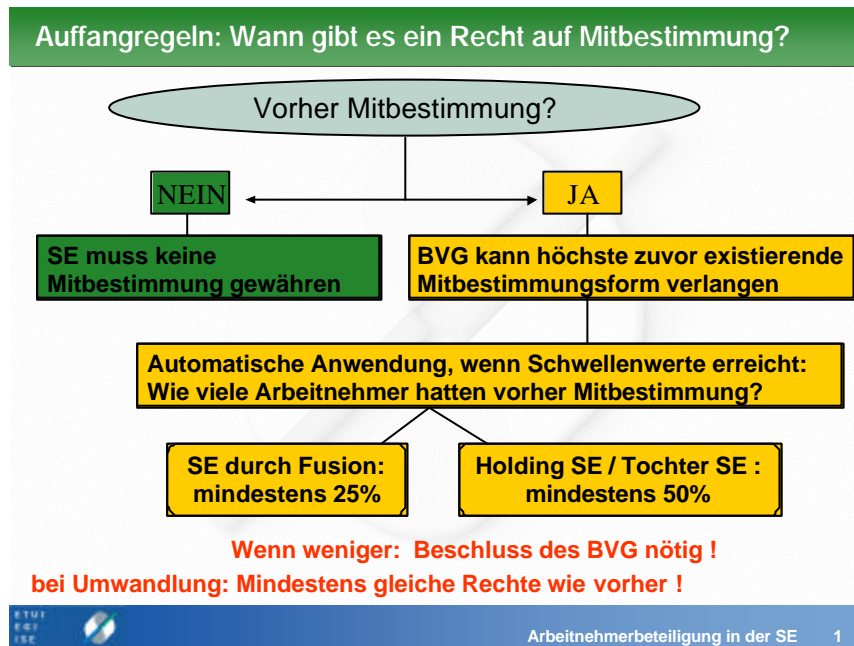
MITBESTIMMUNGSRECHTE

Wie im Bereich der Unterrichtung und Anhörung, legen die Auffangregeln auch bei den Mitbestimmungsrechten Mindeststandards fest, die (nur) dann angewendet werden, wenn die beiden Parteien nicht zu einer Einigung gelangen oder freiwillig beschließen, die Auffangregeln anzuwenden.

Eine SE ist jedoch nicht verpflichtet, Mitbestimmungsrechte zu gewähren, wenn es zuvor in keinem der beteiligten Unternehmen solche gab. In allen anderen Fällen jedoch ist die Ausgangsposition für die Arbeitnehmer günstig: Wenn Teile der Arbeitnehmerschaft vorher über Mitbestimmungsrechte verfügten (unabhängig von ihrer Anzahl) kann das BVG stets verlangen, dass dieser Standard auf alle Arbeitnehmer der SE angewendet wird (mit absoluter Mehrheit).

Ein solcher Beschluss des BVG wird nicht gebraucht, wenn ein bestimmter Schwellenwert von Arbeitnehmern, die zuvor Mitbestimmungsrechte besaßen, überschritten ist: Im Falle einer SE-Gründung durch Verschmelzung sind dies mindestens 25% der Mitarbeiter und bei einer SE-Holding oder einer SE-Tochtergesellschaft 50 %. Besaßen weniger Arbeitnehmer vorher Mitbestimmungsrechte, werden die Auffangregeln nicht automatisch angewendet, hierfür ist dann ein Beschluss des BVG erforderlich (siehe auch Grafik 2). Das Management kann die Anwendung der Auffangregeln nur verhindern, indem sie das SE-Projekt abbricht

Grafik 2: Mitbestimmungsrechte in den Auffangregeln



In der SE gilt dieselbe Mitbestimmungsform, die zuvor in den beteiligten Gesellschaften bestand, also entweder

- das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans zu wählen / zu bestellen, oder
- das Recht, die Bestellung eines Teils oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans zu empfehlen und/oder abzulehnen.

Existierte in den Gesellschaften mehr als eine Form, so entscheidet sich das BVG für eine der beiden (mit absoluter Mehrheit). Die Anzahl der zu entsendenden bzw. zu empfehlenden Mitglieder richtet sich nach dem höchsten zuvor existierenden Anteil in einem der beteiligten Gesellschaften. Maßgeblich ist hierbei nicht die absolute Zahl (z.B. 3 von 12 Sitzen) sondern der prozentuale Anteil (also z.B. 1/3 der Sitze).

Keinen Einfluss haben die Arbeitnehmer auf die Frage, ob ihre Vertreter in einem Aufsichts- oder in einem Verwaltungsorgan sitzen werden. Die Frage nach der Struktur der SE (monistisch oder dualistisch) wird durch die Satzung der SE entschieden. Dies hat aber keine Auswirkungen in Hinblick auf die Form und „Höhe“ (z.B. 1/3 der Sitze) der Mitbestimmung. Bestehende Mitbestimmungsrechte sollten möglichst in vollem Umfang auf alle Arbeitnehmer der SE ausgedehnt werden. Der Zugang zu Informationen und Einfluss auf höchster Ebene ist gerade in multinationalen Unternehmen wie der SE von großem Wert, um die Entscheidungen der Unternehmensleitung im Interesse der Arbeitnehmer aller Länder beeinflussen zu können.

Der SE-Betriebsrat entscheidet über die **Verteilung der Sitze** im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan. Die Verteilung richtet sich nach den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer. Die Mitgliedstaaten können Regeln über die Verteilung der ihnen zustehenden Sitze treffen.

Alle Arbeitnehmersvertreter bzw. die von ihnen empfohlenen Mitglieder des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgans der SE haben **dieselben Rechte** (einschließlich des Stimmrechts) und dieselben **Pflichten**, wie die Vertreter der Anteilseigner.

Bei einer **Umwandlung** gibt es keinerlei Verhandlungsspielraum: Alle Mitbestimmungsvorschriften, die auf die bisherige AG angewendet wurden, gelten weiterhin in vollem Umfang.

Für eine Minderung bestehender Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Anwendung der Auffangregeln sind besondere Abstimmungsmehrheiten zu beachten (s. Kapitel III zum BVG). Minderung bedeutet hier, dass ein anteilmäßig geringerer Einfluss auf die Zusammensetzung des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgans der SE beschlossen werden soll (also z.B. statt 1/3 nur noch 1/4 der Sitze).

Das folgende Beispiel verdeutlicht, wann die Auffangregeln zur Mitbestimmung angewendet werden.

II. Inhalt der Auffangregeln und einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE

Beispiel 1: Anwendung der Auffangregeln zur Mitbestimmung

Beteiligte Gesellschaften aus	Anteil an Gesamtarbeitnehmerzahl der SE	Vorher Mitbestimmung?
Dänemark	25 %	ja
Niederlande	15 %	ja
Estland	15 %	nein
Polen	45 %	nein

In diesem Beispiel besaßen 40% der Arbeitnehmer vorher Mitbestimmungsrechte*. Entsteht die SE in Form einer **Verschmelzung** der beteiligten Unternehmen, würden die Auffangregeln zur Mitbestimmung automatisch gelten, da der erforderliche Schwellenwert von 25% der Gesamtarbeitnehmerzahl der SE überschritten wird. Handelt es sich hingegen um eine **Holding-SE** oder eine **Tochter-SE** greifen diese Regeln nicht automatisch, da der hier höhere Schwellenwert von mindestens 50% der Arbeitnehmer nicht erreicht wird. Hier ist deshalb ein gesonderter Beschluss des BVG (mit absoluter Mehrheit) erforderlich, um die Auffangregeln anzuwenden. In beiden Fällen besteht also die Chance, bestehende Mitbestimmungsrechte eines Teils der Belegschaft auf alle Arbeitnehmer der SE auszudehnen.

(* Im Beispiel wird vereinfachend davon ausgegangen, dass entweder alle Arbeitnehmer aus den beteiligten Gesellschaften eines Landes über Mitbestimmungsrechte verfügen oder keiner der Arbeitnehmer aus diesem Land. Dies muss in der Realität natürlich nicht der Fall sein und muss dann entsprechend ausgerechnet werden.)

Inhalt einer Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verhandeln mit dem Willen zur Verständigung, eine gemeinsame, schriftliche Vereinbarung zu treffen, in welcher Form die Arbeitnehmer der SE beteiligt werden. Diese Verhandlungen dauern bis zu sechs Monate und können in beiderseitigem Einverständnis um weitere sechs Monate verlängert werden. Danach greifen automatisch die Auffangregeln zur Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften.

Effektive Nutzung der Verhandlungszeit; kein Abbruch der Verhandlungen

Die Verhandlungszeit ist mit sechs (bzw. maximal 12) Monaten also relativ knapp bemessen. Es ist daher wichtig, die vorhandene Zeit möglichst effektiv zu nutzen, um eine bestmögliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE zu erreichen. Keinesfalls sollte das BVG die Verhandlungen mit dem Management abbrechen (bzw. die Verhandlungen nicht aufnehmen und dadurch die Richtlinie zu den Eurobetriebsräten „auslösen“). Eine derartige Entscheidung bedeutet einerseits automatisch den Verzicht auf die verbesserten Unterrichts- und Anhörungsrechte eines SE-Betriebsrats gegenüber einem Eurobetriebsrat. Andererseits wird die Chance vertan, Einfluss auf die Zusammensetzung des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgans zu bekommen.

Größtmögliches Maß an Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechten

Ziel der Verhandlungen sollte stets ein, ein größtmögliches Maß an Beteiligungsrechten zu erreichen, also sowohl in Bezug auf Unterrichts- und Anhörungsrechte als auch in Bezug auf Mitbestimmungsrechte. Da die Beteiligungsrechte später für alle Beschäftigten der SE gelten werden, tragen die Mitglieder des BVG also nicht nur eine Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern aus ihrem Land, sondern letztlich gegenüber allen Arbeitnehmern der SE. Gerade die ersten Abkommen zur Arbeitnehmerbeteiligung sind darüber hinaus auch deshalb besonderer Bedeutung, da sie positive wie negative Präzedenzfälle darstellen, auf die sich zweifelsohne in späteren SE-Gründungen bezogen werden wird.

Kenntnis der Auffangregeln als Referenzwert für Mindestforderungen

Die Arbeitnehmervertreter im BVG sollten sich deshalb ihrer Rechte aus den Auffangregeln bewusst sein, denn deren Anwendung können sie auf alle Fälle verlangen (jedoch nur, wenn das BVG die Verhandlungen nicht abgebrochen hat!). Die Rechte der Auffangregeln können folglich als Referenzwert für die Forderungen in den Verhandlungen dienen und sollten nicht unterschritten werden. Zu diesen gesetzlich garantierten Rechten gehört insbesondere auch, dass Mitbestimmungsrechte (bei der Bestellung der höchsten SE-Organe) für alle Arbeitnehmer verlangt werden können, sofern zumindest einige der Arbeitnehmer vorher Mitbestimmungsrechte besaßen. Ist dies nicht der Fall, ist der Arbeitnehmer zwar nicht verpflichtet, neben den stets obligatorischen Unterrichts- und

neben den stets obligatorischen Unterrichts- und Anhörungsrechten auch Mitbestimmungsrechte in der SE einzuführen. Dennoch sollte das BVG auch in diesen Fällen bemüht sein, das Management zu überzeugen, diese Rechte freiwillig zu gewähren.

Auf jeden Fall sollte sich das BVG im Klaren sein über zuvor bestehende Mitbestimmungsrechte in den beteiligten Unternehmen, wobei insbesondere die Anzahl der Arbeitnehmer mit solchen Rechten und die Höhe“ dieser Rechte (also z.B. 1/3 der Sitze des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans) von Bedeutung sind.

Die beiden Verhandlungsparteien haben in Hinblick auf den Inhalt der Vereinbarung einen weit gehenden Gestaltungsspielraum. Allerdings schreibt die EU-Richtlinie einige Mindestinhalte vor. Die folgende Übersicht soll einen Überblick über zentrale Fragen geben, die in der Vereinbarung geregelt sein sollten. **Die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestinhalte sind mit einem * gekennzeichnet.**

Die gesetzlichen Mindeststandards zu den einzelnen Punkten, die in den Auffangregeln festgelegt wurden, können der Übersicht im vorangegangenen Abschnitt entnommen werden.

Besondere Vorschriften gelten darüber hinaus für den Fall einer Umwandlung einer bestehenden AG in eine SE: Hier muss die ausgehandelte Vereinbarung gewährleisten, dass in der SE mindestens das gleiche Ausmaß an Beteiligungsrechten existiert wie zuvor in der AG. Verbesserte Rechte sind also möglich, nicht aber eine Verringerung.

Geltungsbereich der Vereinbarung	
<p>Geltungsbereich*</p>	<p>Aufzählung der beteiligten Unternehmen, Tochtergesellschaften und Betriebe, für die die Vereinbarung gilt (inklusive Anzahl der Arbeitnehmer).</p> <p>Es kann auch vereinbart werden, die Vereinbarung auf Unternehmen und Betriebe auszudehnen, die nicht in einem Mitgliedstaat liegen (z.B. in der Schweiz oder in den EU-Beitrittsländern Rumänien und Bulgarien).</p>
<p>Geltungsdauer*</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beginn und Ende; Möglichkeit Vereinbarung aufzukündigen • Wichtig: Recht auf Neuverhandlungen (Unterrichtung / Anhörung und Mitbestimmung) im Falle struktureller Veränderungen <u>nach</u> Gründung der SE 	<p>Ein solches Verfahren für Neuverhandlungen ist wichtig, um auf strukturelle Veränderungen <u>nach</u> Gründung der SE (z.B. durch Verschmelzungen, Erwerb anderer Unternehmen) reagieren zu können. Dies kann insbesondere für den Erhalt existierender Mitbestimmungsrechte in den neu „erworbenen“ Unternehmen entscheidend sein.</p>

Der SE-Betriebsrat (SE-BR)	
<p>Ebene der Arbeitnehmervertretung</p>	<p>Es muss darauf geachtet werden, dass der SE-BR auf der höchsten möglichen Ebene eingerichtet wird (= Ebene der strategischen Entscheidungen).</p>
<p>Zusammensetzung*</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl seiner Mitglieder* • Verteilung der Sitze* <ul style="list-style-type: none"> - Geografische Verteilung - Beststellungs- / Ernennungsverfahren 	<p>Die Größe sollte zweierlei ermöglichen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Proportionale Sitzverteilung (Auffangregeln: pro 10% Anspruch auf 1 Sitz) 2) Jedes Land, in dem die SE Arbeitnehmer beschäftigt, sollte zumindest einen Vertreter entsenden (s. auch Kapitel II, Auffangregeln). <p>Wenn möglich sollten im Falle einer Verschmelzung zusätzliche Sitze vereinbart werden (wie beim BVG), damit alle beteiligten Unternehmen in allen Ländern eine Stimme im SE-BR haben.</p> <p>Die Sitze sollten zwischen den betroffenen Mitgliedstaaten anteilig proportional aufgeteilt werden (Auffangregeln: pro 10% 1 Sitz, s. Kapitel II, Auffangregeln)</p> <p>Die Bestellung bzw. Ernennung der nationalen</p>

II. Inhalt der Auffangregeln und einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE

<ul style="list-style-type: none">• Anpassung der Zusammensetzung des SE-BR bei Veränderungen• Mandatsdauer der Mitglieder• Einrichtung eines engeren Ausschusses• Wahl von Ersatzmitgliedern des SE-BR und des engeren Ausschusses• Beschlussfassung im SE-BR	<p>nationalen Vorschriften.</p> <p>Management und BVG können auch beschließen, in Bezug auf diese Fragen die Auffangregeln anzuwenden.</p> <p>Die Vereinbarung muss ermöglichen, dass Veränderungen in der Arbeitnehmerstruktur auch zu Anpassungen in der Zusammensetzung des SE-BR führen (z.B. bei Veränderungen der geographischen Verteilung der Arbeitnehmer der SE in Folge von Akquisitionen der SE).</p> <p>Der engere Ausschuss soll die Kontinuität des SE-BR zwischen den Sitzungen gewährleisten. Seine Mitglieder müssen Mitglieder des SE-BR sein. (Garantiert durch Auffangregeln, s. Kapitel II, Auffangregeln)</p> <p>Jeweils ein Ersatzmitglied für jedes Mitglied.</p> <p>Zwei Formen sind denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none">- Jedes Mitglied besitzt eine Stimme.- Jedes Mitglied hat so viele Stimmen, wie es Arbeitnehmer repräsentiert.
<p>Befugnisse und Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung*</p> <ul style="list-style-type: none">• Definition der Unterrichtung und Anhörung• Definition der Zuständigkeit• Unterrichts- und Anhörungsinhalt, Verfahren und Form	<p>Sowohl bei der Definition von Unterrichtung und Anhörung als auch von der Zuständigkeit sollten unbedingt die (im Vergleich zur Eurobetriebsrats-Richtlinie verbesserten) Definitionen aus der SE-Richtlinie übernommen werden.</p> <p>Mindeststandard sollten hier auf jeden Fall die Rechte der Auffangregeln sein (dies gilt auch für die Form der Unterrichtung und Anhörung). Zusätzlich können natürlich alle Themen vereinbart werden, die im speziellen Fall wichtig erscheinen.</p> <p>Die Mitglieder des SE-BR sollten Zugang zu allen Tochterunternehmen und Betrieben der SE haben.</p>
<p>Sitzungen mit zuständigem SE-Organ*</p> <ul style="list-style-type: none">• Anzahl der Sitzungen mit zuständigem SE-Organ• Recht auf Sondersitzungen in besonderen Umständen	<p>Es ist sicherlich sinnvoll, mehr als das in den Auffangregeln garantierte jährliche Treffen (inklusive eines internen Vorbereitungstreffens) zu vereinbaren. Außerdem sollte ein kontinuierlicher Kontakt zwischen den Sitzungen garantiert sein (z.B. durch engeren Ausschuss).</p> <p>Garantiert durch Auffangregeln (s. Kapitel II, Auffangregeln)</p>

II. Inhalt der Auffangregeln und einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE

<ul style="list-style-type: none"> • Geografische Verteilung • Bestellung/ Ernennung der Mitglieder • Anpassung im Falle gravierender struktureller Veränderungen <u>nach</u> Gründung der SE 	<p>Die Verteilung sollte entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmern geschehen. Reicht die Sitzzahl nicht für alle Länder aus, sollte ein Vertreter aus einem der noch nicht vertretenen Länder kommen (sofern noch nicht repräsentiert vorzugsweise aus dem Sitzland der SE).</p> <p>Die Bestellung/ Ernennung der nationalen Vertreter im Rat sollten die jeweiligen Länder nach ihren Regeln vornehmen (sofern dort entsprechende Regelungen bestehen). Bestehende nationale Gewerkschaftsrechte sollten gewahrt bleiben (z.B. bei der Nominierung nationaler Kandidaten).</p> <p>Die Arbeitnehmervertreter sollten ein „Europäisches Mandat“ ausüben, also nicht lediglich Interessen der Arbeitnehmer ihres Landes vertreten.</p> <p>Management und BVG können auch hier beschließen, in Bezug auf diese Fragen die Auffangregeln anzuwenden.</p> <p>Dies betrifft einerseits die Möglichkeit, weitere Sitze zu besetzen (s. oben unter „Geltungsdauer der Vereinbarung“). Andererseits können Veränderungen in der Arbeitnehmerstruktur auch eine Veränderung der Sitzverteilung nötig erscheinen lassen.</p>
<p>Vollberechtigte Organmitglieder*</p> <p>Vorbereitendes Treffen der Arbeitnehmervertreter</p>	<p>Arbeitnehmervertreter besitzen laut Auffangregeln dieselben Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner (siehe Kapitel II, Auffangregeln).</p> <p>Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan sollten die Möglichkeit haben, sich vor Treffen des Organs intern zu treffen und zu beraten.</p>

Sonstiges	
<p>Kosten des SE-BR*</p>	<p>Alle Ausgaben des SE-BR gehen zu Lasten der SE, die die erforderlichen Mittel für die Arbeit des SE-BR bereitstellen muss.</p> <p>Dies sind neben den zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen finanziellen, technischen und administrativen Ressourcen insbesondere die Kosten für die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltung der Sitzungen des SE-BR (inklusive Dolmetschung) • Unterbringung und Reisen der Mitglieder des SE-BR und des engeren Ausschusses • Übersetzung aller Dokumente

<p>Unterstützung durch Experten</p> <ul style="list-style-type: none"> • für SE-BR und engeren Ausschuss • für Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgan <p>Bezahlte Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen</p> <p>der Mitglieder des SE-BR und der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs-/ Aufsichtsorgan</p> <p>„Interne Arbeits- und Kommunikationsstruktur“ zwischen SE-BR und den Arbeitnehmervertretern im Verwaltungs-/ Aufsichtsorgan</p> <p>Verschwiegenheitspflicht</p> <p>Schutz der Arbeitnehmervertreter</p>	<p>Die Kosten für Fortbildungen (inklusive Sprachkurse) sollten ebenfalls von der SE getragen werden.</p> <p>Die Auffangregeln garantieren dem SE-BR die Bezahlung von mindestens einem Sachverständigen, je nach nationaler Umsetzung können dem SE-BR aber auch weitere Experten zustehen. Die Auswahl der Experten steht ausschließlich dem SE-BR zu.</p> <p>Den Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgan sollte es möglich sein, sich im Bedarfsfall beraten zu lassen und Experten in Sitzungen einzuladen.</p> <p>Die Auffangregeln garantieren (allerdings nur) den Mitgliedern des SE-BR ein Recht auf bezahlte Freistellung. Die Kosten für diese Fortbildungsmaßnahmen sollte die SE tragen.</p> <p>Der Inhalt und die Durchführung der Fortbildung ist von Arbeitnehmerseite zu entscheiden.</p> <p>Für ein wirksames Zusammenspielen der beiden europäischen Ebenen der Arbeitnehmervertretung in der SE sind dauerhafte Arbeitskontakte und ein gesicherter Informationsfluss von größter Bedeutung. Dies kann z.B. die Möglichkeit beinhalten, dass die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs-/ Aufsichtsorgan an den Sitzungen des SE-BR teilnehmen dürfen. Eine weitere Möglichkeit ist ein Treffen zwischen den Arbeitnehmervertretern im Verwaltungs-/ Aufsichtsorgan und dem engeren Ausschuss vor und nach Sitzungen des Verwaltungs-/ Aufsichtsorgans. Auch eine gemeinsame jährliche Sitzung mit dem Management der SE könnte vereinbart werden.</p> <p>Auch die Teilnahme eines Vertreters eines europäischen Gewerkschaftsverbandes an den Sitzungen des SE-BR (ohne Stimmrecht) kann vereinbart werden.</p> <p>Die SE sollte hierfür finanzielle und materielle Mittel bereitstellen.</p> <p>s. hierzu Kapitel III zur Verschwiegenheitspflicht</p> <p>s. hierzu Kapitel III zum Schutz der Arbeitnehmervertreter</p>
---	--

III. Informationen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE

Basisinformationen zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

ANZUWENDENDEN RECHT

Die Gesetzgebung zur Europäischen Aktiengesellschaft besteht aus zwei miteinander verknüpften Gesetzestexten:

- In der **Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE-VO)**¹ sind die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften zur Gründung einer SE beinhaltet (z.B. Kapitalvoraussetzungen, Sitz, Rechtsgrundlagen, Gründungsformen, Aufbau/ Struktur der SE, Organe der SE mit ihren jeweiligen Kompetenzen).
- Die Frage, auf welche Weise Arbeitnehmer in die Entscheidungen der SE eingebunden werden, wird in der ergänzenden **Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE (SE-RiLi)**² geregelt.

Die Mitgliedstaaten waren verpflichtet, beide Gesetzestexte bis zum 8. Oktober 2004 in nationales Recht umzusetzen. EU-Verordnungen bedürfen eigentlich keiner „Umsetzung in nationales Recht“, da sie unmittelbar in allen Mitgliedstaaten nach Inkrafttreten gelten. Dennoch waren im Falle der SE-VO die Mitgliedstaaten ebenfalls in der Verantwortung, dort ergänzende Regeln zu erlassen, wo es die Verordnung von ihnen verlangt („SE-Ausführungsgesetz“).

Das „SE-Projekt“ hat über 30 Jahre zu seiner Realisierung benötigt. Ursprünglich war es einmal das Ziel, ein komplett eigenständiges europäisches Aktienrecht für die SE zu schaffen. Jede SE wäre dann - egal in welchem Mitgliedstaat sie gegründet worden wäre - ausschließlich europäischem Gesellschaftsrecht unterlegen. Dieses ambitionierte Ziel ließ sich wegen der Meinungsunterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten allerdings nicht realisieren. In vielen wichtigen Fragen wird die SE deshalb dem nationalem Recht des Landes unterliegen, in dem sie ihren Sitz hat. Dies gilt zum einen für die oben erwähnten Bereiche, bei denen die SE-VO bzw. die SE-RiLi den Mitgliedstaaten einen ausdrücklichen Entscheidungs- (ja/nein?) bzw. Gestaltungsspielraum (wie?) zubilligt. Jedes Land muss die offenen Fragen bei der Umsetzung der beiden SE-Gesetze in nationales Recht für die SEs festlegen, deren Sitz in diesem Land sein wird. Faktisch gibt es also nicht ein SE-Gesetz, sondern 28 SE-Gesetze (EU-25 + Liechtenstein, Norwegen und Island).

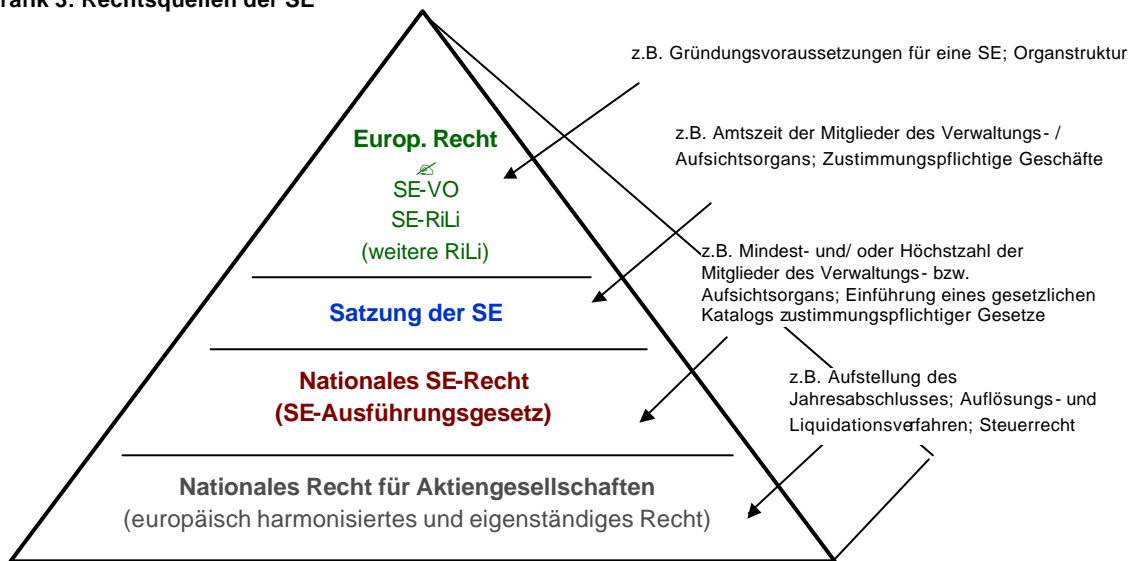
¹ Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), Amtsblatt L 294 vom 10.11.2001.

² 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.

Für bestimmte Bereiche, wie z.B. das Steuerrecht, das Wettbewerbsrecht oder das Konkursrecht, trifft die SE-Verordnung keinerlei Regelungen. Das bedeutet, dass die SE in diesen Fragen den „normalen“ nationalen und europäischen Rechtsvorschriften unterliegt. Auch in den Bereichen, in denen die SE-Gesetzgebung nur teilweise Regelungen enthält, gelten die Rechtsvorschriften, die in dem Sitzland für dort gegründete Aktiengesellschaften gelten.

Die folgende Grafik zeigt schematisch und in absteigender Reihenfolge, welche verschiedenen Rechtsquellen für die SE gelten.

Grafik 3: Rechtsquellen der SE



GRÜNDUNGSFORMEN

Die SE-Verordnung beschreibt vier verschiedene Arten, wie eine SE gegründet werden kann. Je nach Gründungsform bestehen unterschiedliche Anforderungen, die von den an der Gründung beteiligten Gesellschaften zu erfüllen sind. Allen gemeinsam ist jedoch, dass stets ein „grenzüberschreitendes Element“ vorhanden sein muss, also mindestens zwei der Gesellschaften dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen (s. Grafik 4).

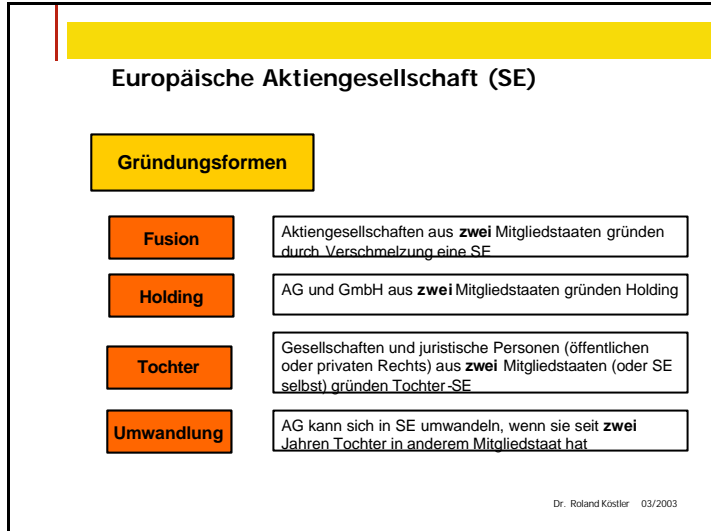
1. SE durch Verschmelzung (Fusion)

Aktiengesellschaften (AG) aus zwei Mitgliedstaaten können durch Verschmelzung eine SE gründen. Dies kann entweder in dergestalt geschehen, dass eine AG eine andere AG „aufnimmt“. In diesem Fall hört die übertragende AG auf zu existieren, und die aufnehmende AG wird als SE neu eingetragen. Alternativ können auch beide Unternehmen eine SE neu gründen. Dann hören beide AGs auf, als eigenständige Gesellschaften zu existieren.

2. Holding SE

Sowohl AGs als auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) können eine gemeinsame Holding gründen, sofern sie aus mindestens zwei Mitgliedstaaten stammen.

Grafik 4: SE- Gründungsformen



3. Tochter SE

Eine gemeinsame Tochtergesellschaft in Form einer SE kann von Gesellschaften und juristischen Personen (öffentlichen und privaten Rechts) gegründet werden, wenn sie aus mindestens zwei Mitgliedstaaten kommen.

4. Umwandlung

Die Möglichkeit, sich in eine SE umzuwandeln steht ausschließlich AGs zur Verfügung, die seit mindestens zwei Jahren eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat haben.

Darüber hinaus ermöglicht es die SE-Gesetzgebung, den **Sitz der SE** in einen anderen Mitgliedstaat zu **verlegen**, ohne dass die SE aufgelöst und eine neue Gesellschaft im neuen Sitzland gegründet würde. Allerdings ist es nicht erlaubt, im Rahmen einer Umwandlung einer AG in eine SE den Sitz zu verlegen. Der Sitz muss zudem stets in dem Land sein, in dem sich auch die Hauptverwaltung der SE befindet.

Im späteren Verlauf kann auch eine **SE selber** weitere europäische Aktiengesellschaften gründen, z.B. in Form einer Tochter-SE.

UNTERNEHMENSSTRUKTUR DER SE

Europäische Aktiengesellschaften werden sich nicht nur voneinander unterscheiden in Hinblick auf ihre Gründungsform und das jeweils anzuwendende (ergänzende) nationale Recht. Eine zentrale Entscheidung, die in der Satzung der SE festgelegt wird, ist die Wahl der Unternehmensstruktur. In Europa haben sich hierfür zwei verschiedene Systeme herausgebildet: Das monistische (eingliedrige) und das dualistische (zweigliedrige) System. Die SE kann zwischen diesen beiden Grundtypen wählen:

- a) Beim **monistischen System** gibt es lediglich ein **Verwaltungsorgan** (*board*), das die Geschäfte der SE führt. Seine Mitglieder werden von der Hauptversammlung bestellt. Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass ein oder mehrere Geschäftsführende Direktoren die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung führen. In diesem Fall setzt sich das Verwaltungsorgan dann aus den **Geschäftsführenden Direktoren** einerseits (verantwortlich für das Tagesgeschäft) und den „**Nicht-geschäftsführenden Direktoren**“ andererseits zusammen.
- b) Beim **dualistischen System** existieren zwei getrennte Organe: Zum einen ein **Leitungsorgan** (*Vorstand*), das die Geschäfte der SE eigenverantwortlich führt. Zum anderen ein **Aufsichtsorgan**, das die Geschäftsführung durch das Leitungsorgan überwacht. Es darf jedoch nicht selber die Geschäfte der SE führen. Die Mitglieder des Aufsichtsorgans werden von der Hauptversammlung bestellt. Das Aufsichtsorgan wiederum ernennt dann die Mitglieder des Leitungsorgans. Es ist nicht erlaubt, gleichzeitig Mitglied in beiden Organen zu sein.

Unabhängig in welchem Mitgliedstaat die SE gegründet werden soll, muss es der SE möglich sein, frei zwischen diesen beiden Grundtypen zu wählen. Dies gilt auch für die Länder, in denen bisher nur eines der beiden Systeme für Aktiengesellschaften möglich ist. Diese Länder können hierzu spezifische Vorschriften für die SE erlassen. Dies ist aber keine Verpflichtung.

Die Arbeitnehmer haben formell keinen Einfluss darauf, für welches der beiden Systeme sich die SE entscheidet. Dies ist nicht Bestandteil der Verhandlungen mit dem Management, sondern wird in der Satzung der SE festgelegt. Dennoch ist diese Entscheidung nicht unerheblich, da sich hier der „Ort der Mitbestimmung“ entscheidet: Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.

Die folgende Übersicht zeigt, welches System für Aktiengesellschaften bisher in den verschiedenen Mitgliedstaaten vorherrscht.

Tabelle 1: Nationale Unternehmensstrukturen für Aktiengesellschaften
M= Monistisches System / D= Dualistisches System

BELGIEN	M	ÖSTERREICH	D
DÄNEMARK	M	POLEN	D
DEUTSCHLAND	D	PORTUGAL	M
ESTLAND	D	SCHWEDEN	M
FINNLAND	M + D	SLOWAKISCHE REP.	D
FRANKREICH	M + D	SLOWENIEN	D
GRIECHENLAND	M	SPANIEN	M
IRLAND	M	TSCHECH. REPUBLIK	D
ITALIEN	M	UNGARN	D
LETTLAND	D	VER. KÖNIGREICH	M
LITAUEN	M + D	ZYPERN	M
LUXEMBURG	M	ISLAND	M
MALTA	M	LIECHTENSTEIN	M
NIEDERLANDE	D	NORWEGEN	M

Mitbestimmungsrechte in Europa

Zwar wurden mit der SE-Richtlinie (SE-RiLi) auch die bestehenden europäischen Unterrichts- und Anhörungsrechte in grenzüberschreitenden Unternehmen weiter vertieft und verbessert (verglichen insbesondere mit der Eurobetriebsratsrichtlinie). Doch besteht der eigentliche „qualitative Sprung“ darin, dass mit der SE-RiLi erstmals auch Mitbestimmungsrechte europäisch definiert und zu einem festen Bestandteil der Verhandlungen zwischen den Arbeitnehmervertretern der künftigen SE und dem Management der beteiligten Unternehmen werden. Die Richtlinie versteht unter Mitbestimmung die Möglichkeit, Einfluss auf die Zusammensetzung der höchsten Unternehmensorgane (Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsrat) zu nehmen.

Für die Verhandlungen ist es sehr wichtig, die existierenden Mitbestimmungsrechte in den Ländern zu kennen, in denen die (geplante) SE Arbeitnehmer beschäftigt. Zum einen ist es von großer Bedeutung für das jeweilige (Selbst-)Verständnis der Arbeitnehmervertreter aus den verschiedenen Ländern, die sich im sog. Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) zusammenfinden, um gemeinsam mit dem Management zu verhandeln. Zum anderen dienen diese nationalen Mitbestimmungsrechte als Ausgangspunkt dafür, welche Forderungen das BVG stellen kann. Als Grundsatz gilt: Sofern einige Arbeitnehmer vorher Mitbestimmungsrechte besaßen, können diese Rechte auf alle Arbeitnehmer der SE ausgeweitet werden. (Zu den Details der Auffangregeln s. Kapitel II).

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, im Rahmen dieser Checkliste zumindest einen Überblick über bestehende Mitbestimmungsregeln in der EU zu präsentieren. Die Vielzahl an Mitbestimmungsformen und -praktiken hat mit der Erweiterung der EU um zehn neue Länder weiter zugenommen. Auf einen ersten Blick lassen sich die 28 Staaten, in denen eine SE-Gründung möglich ist (25 EU-Mitglieder + Island, Liechtenstein und Norwegen), in drei Gruppen einteilen:

a) Länder mit einem ausgedehnten System von gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelten Mitbestimmungsrechten

Dänemark, Deutschland, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn

b) Länder mit geringen Mitbestimmungsregelungen (z.B. nur in Staatsunternehmen)

Frankreich, Griechenland, Irland, Malta, Polen, Portugal, Spanien

c) Länder, in denen es keinerlei Regelungen zur Mitbestimmung gibt

Belgien, Estland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Vereinigtes Königreich, Zypern

Die Gruppe der „starken Mitbestimmungssysteme“ ist mit 12 Ländern die größte. Insgesamt gibt es in rund 2/3 der Staaten Regelungen zur Mitbestimmung (= 19 Länder). Lediglich in 9 Staaten ist Arbeitnehmervertretung auf Ebene der Unternehmensorgane fast völlig unbekannt. Allerdings gibt es selbst in diesen Ländern in der Regel zumindest einige Fälle, in denen Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan eines Unternehmens sitzen.

Die Mitbestimmungsrechte unterscheiden sich erheblich von Land zu Land, da sie stets in den Gesamtzusammenhang der nationalen Arbeitsbeziehungen eingebettet sind. Zunächst gibt es einen Unterschied bezüglich des „Orts der Mitbestimmung“: Je nach vorgegebener Unternehmensstruktur in einem Land sitzen die Arbeitnehmervertreter entweder in einem Verwaltungsorgan (*board*) oder in einem Aufsichtsrat. In einigen Ländern, wie z.B. Frankreich und Finnland, existieren bereits beide Systeme parallel zueinander (siehe Tabelle 1 in Kapitel III, Basisinformationen zur SE).

In den Ländern, in denen eine große Zahl von privaten wie staatlichen Unternehmen erfasst wird (Gruppe a), lassen sich zwei verschiedene Kulturen erkennen. In Deutschland, Österreich und Slowenien beispielsweise wird Mitbestimmung gesetzlich geregelt, während die Vertretung der Arbeitnehmer in den skandinavischen Ländern in Tarifverträgen festgelegt wird (wenngleich auch dort abgesichert durch einen gesetzlichen Rahmen).

Wie die Mitbestimmung konkret ausgeprägt ist, richtet sich ebenfalls nach den Eigenheiten und gesetzlichen Bestimmungen der nationalen Arbeitsbeziehungen. Die Beteiligungsformen variieren insbesondere hinsichtlich der

- **Höhe von Schwellenwerten, also der Arbeitnehmerzahl, ab der ein Unternehmen verpflichtet ist, Mitbestimmungsrechte zu gewähren**

Diese Schwellenwerte bewegen sich zwischen 25 Arbeitnehmern in Schweden und 500, 1000 bzw. 2000 in Deutschland.

- **Anzahl von Arbeitnehmervertretern in den höchsten Unternehmensorganen**

Diese variiert zwischen nur einzelnen Vertretern (z.B. in Malta), einem Drittel (z.B. in Dänemark und in Österreich) bis hin zur Hälfte der Mitglieder des Unternehmensorgans (in Slowenien und in Deutschland). In Finnland ist diese Entscheidung Bestandteil der Vereinbarung, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite miteinander treffen.

- **Wahl bzw. Ernennung der Arbeitnehmervertreter**

In der Mehrzahl der Länder werden die Arbeitnehmervertreter in den höchsten Unternehmensorganen durch allgemeine Wahl von den Arbeitnehmern eines Unternehmens bestimmt (z.B. in Polen, Dänemark und Irland). In einigen Ländern jedoch obliegt es den Gewerkschaften alle (so z.B. in Schweden und Spanien) bzw. einen Teil der Vertreter (z.B. in Deutschland und der Slowakischen Republik) zu benennen. Eine dritte Gruppe bilden die Staaten, in denen Betriebsräten dieses Recht zusteht. Hierzu gehören z.B. Österreich und Slowenien.

- **Auswahlkriterien für die Arbeitnehmervertreter**

In der Mehrzahl der Länder müssen die Arbeitnehmervertreter im Unternehmen angestellt sein. Allerdings gibt es auch hier einige Länder in denen dies anders geregelt ist: In Deutschland ist ein Teil der Vertreter nicht im Unternehmen beschäftigt. Diese externen Vertreter werden von den Gewerkschaften ernannt. In den Niederlanden hingegen dürfen die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Mitglieder des Aufsichtsorgans nicht im Unternehmen angestellt sein.

- **Gleichstellung der Arbeitnehmer- und Aktionärsvertreter**

Im Großen und Ganzen haben die Mitglieder des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats, die von der Arbeitnehmerseite bestellt wurden, in allen Ländern die gleichen Rechte und Pflichten wie die Mitglieder, die von der Aktionärsseite bestellt wurden. Eine Einschränkung gibt es hier beispielsweise in Schweden: Dort dürfen Arbeitnehmervertreter nicht an Entscheidungen teilnehmen, wenn Interessen ihrer Gewerkschaft betroffen sind (z.B. wenn es um den Tarifvertrag geht).

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bzw. im Verwaltungsrat (*board*) stellt einen wichtigen Bestandteil der betrieblichen Arbeitsbeziehungen in vielen europäischen Ländern dar. Die vorhandenen Unterschiede in Europa werden dazu führen, dass auch das Aussehen der Mitbestimmung in den späteren SEs sehr unterschiedlich sein wird. Großen Einfluss wird sicherlich die jeweilige Unternehmenskultur der beteiligten Unternehmen und die verschiedenen nationalen „Mitbestimmungskulturen“ haben.

Die Europäische Aktiengesellschaft bietet die Möglichkeit, Mitbestimmung in einem unternehmensspezifischen und europäischen Kontext neu zu definieren. Mit der SE erhalten die Arbeitnehmer Zutritt zur höchsten „europäischen Organebene“. Sie erhalten damit frühzeitig Zugang zu wichtigen Informationen und Einfluss dort, wo strategische Entscheidungen für das ganze Unternehmen getroffen bzw. kontrolliert werden. Dieser erscheint gerade in multinationalen Unternehmen wie der SE von besonderer Bedeutung, um die Entscheidungen der Unternehmensleitung im Interesse der Arbeitnehmer beeinflussen zu können. Nationale Rechte allein können dies möglicherweise nicht mehr ausreichend gewährleisten.

Aus diesem Grund sollte das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) stets von seiner Möglichkeit Gebrauch machen, bestehende Mitbestimmungsrechte auf alle Arbeitnehmer der SE auszudehnen und auch dann Mitbestimmungsrechte auf die Tagesordnung der Verhandlungen zu setzen, wenn es diese Rechte zuvor nicht gab.

III. Informationen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE

Die folgenden zwei Tabellen geben noch einmal einen Überblick über die „Mitbestimmungslandkarte“ der 25 EU-Mitgliedstaaten.

Tabelle 2a: Mitbestimmung in der EU-15

		Gesetzl. Grundlagen für		Anzahl der AN-Vertreter	Bestellung durch			Auswahl-Kriterium: nur AN?	Untern. Struktur für AG
		staatl. U	private U		GW	BR	Wahl		
Belgien									M
Dänemark		☞	☞	1/3			☞		M
Deutschland		☞	☞	1/3 – 1/2	☞ (GW-Sitze)		☞ (außer GW-Sitze)		D
Finnland		☞	☞	Vereinbarung		☞			M D
Frankreich		☞		1/3 bzw. 2-3 Mitglieder			☞		M D
Griechenland		☞		2-3 Mitglieder			☞		M
Irland		☞		(meist) 1/3			☞		M
Italien									M
Luxemburg		☞	☞	(max.) 1/3	☞ (GW-Sitze in Eisen-& Stahl-U)	☞			M
Niederlande		☞	☞	(max.) 1/3		☞		Keine AN!	D
Österreich		☞	☞	1/3		☞			D
Portugal		☞		1 Mitglied			☞		M
Schweden		☞	☞	2-3 Mitglieder	☞		☞		M
Spanien		☞		2 Mitglieder	☞				M
Ver.Königreich									M

* inklusive privatisierter Unternehmen
 Abk.: AN= Arbeitnehmer / GW= Gewerkschaften / BR= Betriebsrat; gewählte AN-Vertreter U= Unternehmen / M= monistische Struktur / D= dualistische Struktur

ETUI
EGI
ISE

Norbert Kluge/ Michael Stollt, EGI (2004)

Tabelle 2b: Mitbestimmung in den neuen EU-Mitgliedstaaten

		Gesetzl. Grundlagen für		Anzahl der AN-Vertreter	Bestellung durch			Auswahl-Kriterium	Untern. Struktur für AG
		staatliche Untern.	private Untern.		Gew.	BR	Wahl		
Estland									D
Lettland									D
Litauen									M D
Malta		☞		1 Mitglied			☞		M
Polen		☞		(meist) 2/5			☞		D
Slowak. Republik		☞	☞	1/3 (private U) 1/2 (staatliche U)	1 Sitz in staatl. U		☞		D
Slowenien		☞	☞	1/3 - 1/2 (Statut der U)		☞			D
Tschech. Republik		☞	☞	1/3			☞	☞ in privaten U	D
Ungarn		☞	☞	1/3	Konsult.-pflicht	☞			D
Zypern									M

* Inklusive privatisierter Unternehmen
 Abk.: AN= Arbeitnehmer / Gew.= Gewerkschaften / BR= Betriebsrat; gewählte AN-Vertreter/
 U= Unternehmen / M= monistische Struktur/ D= Dualistische Struktur

ETUI
EGI
ISE

Norbert Kluge/ Michael Stollt, EGI (2004)

Das Besondere Verhandlungsgremium (BVG)

ZUSAMMENSETZUNG

Das BVG vertritt die Arbeitnehmer in den Verhandlungen mit den beteiligten Unternehmen, um eine schriftliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der künftigen SE zu erreichen. Es wird eingerichtet, sobald die Unternehmensleitungen ihre Absicht bekannt gegeben haben, eine SE zu gründen. Die Sitze werden zwischen den Mitgliedstaaten, in denen die beteiligten Unternehmen Arbeitnehmer beschäftigen aufgeteilt, und zwar proportional zur Anzahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer: 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 SE-Gründung durch **Verschmelzung** sind zusätzliche Sitze vorgesehen. Auf diese Weise soll erreicht werden, dass aus jedem Land mindestens **ein Vertreter pro beteiligter Gesellschaft** entsendet wird. Die Anzahl dieser zusätzlichen Sitze darf jedoch nicht mehr als 20% der ursprünglichen Gesamtzahl darstellen.

Die Art und Weise, wie die nationalen BVG-Mitglieder gewählt bzw. ernannt werden, wird von den einzelnen Mitgliedstaaten festgelegt. Die Mitgliedstaaten können hierbei ermöglichen, dass **Gewerkschaftsvertreter** auch dann BVG-Mitglieder werden können, wenn sie nicht im Unternehmen beschäftigt sind. Das folgende Beispiel verdeutlicht die Berechnung und Verteilung der BVG-Sitze noch einmal

Beispiel 2: geographische Verteilung der BVG-Sitze

Die Gesellschaften A und B planen, eine gemeinsame SE-Holdinggesellschaft zu gründen. A hat 7.000 Arbeitnehmer (AN), B hat 3.000 AN.

Land	AN der Gesellschaft A	AN der Gesellschaft B	AN-Zahl pro Land	Anteil an AN in SE pro Land	BVG-Mitglieder
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
total	7.000	3.000	10.000	100 %	12

Jedes Land erhält einen Sitz für je 10% (und Bruchteil davon) der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer (10% entsprechen hier 1000 AN). In diesem Fall wird das BVG aus 12 Mitgliedern bestehen. Die Verteilung der nationalen Sitze erfolgt entsprechend dem jeweiligen nationalen Umsetzungsrecht: Die Frage, wie beispielsweise der slowenische Vertreter bestimmt wird, regelt also das slowenische SE-Gesetz.

Entscheiden sich die beiden Gesellschaften im vorangegangenen Beispiel dafür, zu einer SE zu verschmelzen (anstatt eine SE-Holding oder SE-Tochter zu gründen), gelten die besonderen Regeln für die SE-Gründung durch Verschmelzung. Dadurch soll gewährleistet sein, dass möglichst aus allen vier Ländern mindestens je ein Vertreter pro Gesellschaft kommt. Im vorliegenden Fall ist dies in Italien, Frankreich und Ungarn unproblematisch, da sie alle über mindestens zwei Sitze im BVG verfügen. In diesen drei Ländern kann also mindestens je ein Vertreter aus der Gesellschaft A und ein Vertreter aus der Gesellschaft B entsendet werden.

Slowenien hingegen dürfte nur einen einzigen Vertreter entsenden. Damit jedoch sowohl die slowenischen Arbeitnehmer der Gesellschaft A als auch der Gesellschaft B vertreten sein können, erhalten sie einen zusätzlichen, zweiten Sitz. Das BVG besteht jetzt also aus 12 + 1 Mitglied. Die Anzahl zusätzlicher Sitze überschreitet in diesem Fall nicht die Obergrenze von 20% der ursprünglichen Mitgliederzahl (20% entsprechen rechnerisch - bei ursprünglich 12 Sitzen – maximal 2,4 zusätzlichen Sitzen). Slowenien darf also einen zusätzlichen Vertreter entsenden.

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Eine wichtige Frage für die Arbeit des BVG ist, für welche Entscheidungen welche Stimmenmehrheiten benötigt werden und wie sich diese errechnen.

Das BVG entscheidet sofern nicht anderes vorgeschrieben ist mit einer **doppelten, absoluten Mehrheit**. Eine solche liegt vor, wenn die **Mehrheit der BVG-Mitglieder** dem Beschluss zustimmt (jedes Mitglied hat 1 Stimme) und diese Mehrheit gleichzeitig auch die **absolute Mehrheit (also mehr als 50%) der Arbeitnehmer** der künftigen SE repräsentiert. Eine relative Mehrheit bei einer Abstimmung – also z.B. mehr „Ja“- als „Nein“-Stimmen der Anwesenden - genügt nicht. Stimmenthaltungen oder das Fehlen einiger BVG-Mitglieder senkt die benötigte Stimmzahl nicht ab.

Für einige Beschlüsse, die von besonders weitreichender Bedeutung sind, wird ein höheres Abstimmungserfordernis benötigt. Bei einer solchen „**Super-Mehrheit**“ müssen mindestens **(a) 2/3 der BVG-Mitglieder** zustimmen, **(b) die gleichzeitig 2/3 der Arbeitnehmer** vertreten und **(c) aus zwei verschiedenen Mitgliedstaaten** kommen.

Für die folgenden Entscheidungen ist eine „Super-Mehrheit“ vorgesehen:

- **Keine Aufnahme bzw. Abbruch der Verhandlungen.**

Dieser Beschluss erfordert stets eine „Super-Mehrheit“. Im Falle einer Umwandlung in eine SE ist dieser Beschluss nicht zulässig, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Mitbestimmungsrechte existieren!

- **Minderung bestehender Mitbestimmungsrechte**

Hier ist dann eine „Super-Mehrheit“ nötig, wenn ein bestimmter Anteil der Arbeitnehmer zuvor Mitbestimmungsrechte besaß (bei einer SE durch Verschmelzung mindestens 25% der Arbeitnehmer, bei einer Holding- oder Tochter-SE mindestens 50% der Arbeitnehmer). Minderung bedeutet hier, dass ein anteilsmäßig geringerer Einfluss auf die Zusammensetzung des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgans der SE beschlossen werden soll (also z.B. statt 1/3 nur noch 1/4 der Sitze). Vergleichswert ist hierbei der höchste zuvor existierende Anteil in einem der betroffenen Unternehmen.

! Bei einer Umwandlung ist es nicht erlaubt, bestehende Beteiligungsrechte (inklusive der Mitbestimmungsrechte) zu reduzieren.

Alle anderen Beschlüsse des BVG werden mit der doppelten absoluten Mehrheit getroffen. Hierunter fallen insbesondere die Abstimmungen zur Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite und zur freiwilligen Anwendung der Auffangregeln. Das folgende Beispiel verdeutlicht die Mehrheitsanforderungen noch einmal.

Beispiel 3: Mehrheitsanforderungen im BVG

Beteiligte Unternehmen aus	Anteil an Arbeitnehmern der SE	Mitglieder im BVG	Vorher Mitbestimmung?
Land A	25 %	3	ja
Land B	20 %	2	nein
Land C	55 %	6	nein

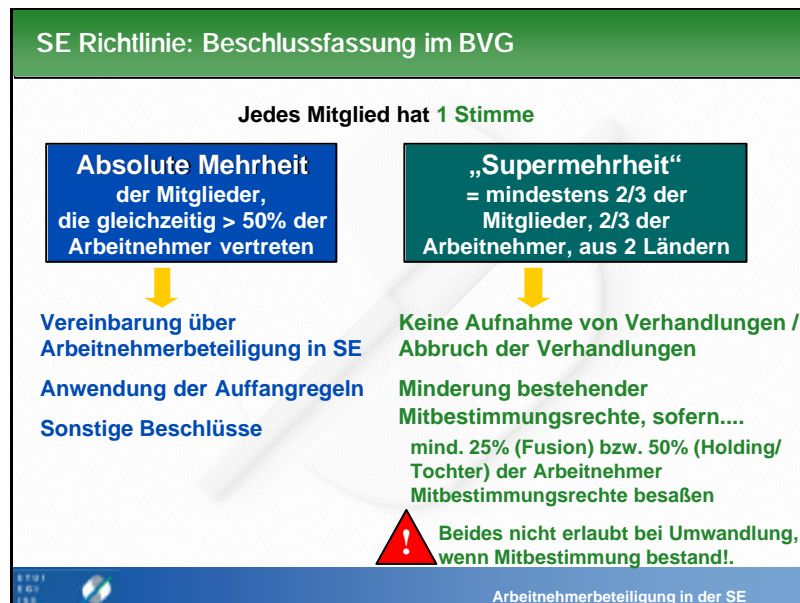
Für eine absolute Mehrheit müssen mindestens 6 der 11 BVG-Mitglieder mit „Ja“ stimmen. Außerdem müssen diese Mitglieder zusammen über 50% der Arbeitnehmer repräsentieren. Wenn Vertreter aus einem Land unterschiedlich abstimmen, ist es wichtig zu wissen, wie viele Arbeitnehmer die jeweiligen Mitglieder vertreten. Diese Frage wird durch das nationale Umsetzungsgesetz geregelt. Ob beispielsweise jeder der beiden Vertreter des Lands B 10 % vertritt, oder einer 7% und der andere 13% ist eine Frage des nationalen SE-Gesetzes.

Für eine „Super-Mehrheit“ werden mindestens 2/3 der Stimmen, also hier 8 Stimmen benötigt. Die Stimmen aus dem Land C alleine würden hier also nicht ausreichen, auch weil sie zusammen weniger als 2/3 der Arbeitnehmer vertreten und die Stimmen aus mindestens zwei Ländern kommen müssen.

Wenn bestehende Mitbestimmungsrechte gesenkt werden sollen, stellt sich die Frage der Gründungsform. Entsteht im vorliegenden Fall die SE durch eine Verschmelzung, ist eine „Super-Mehrheit“ erforderlich, da zuvor 25% der Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte besaßen. Im Falle einer Holding-SE oder einer Tochter-SE hingegen reicht die absolute Mehrheit, da weniger als 50% vorher Mitbestimmungsrechte hatten.

Die folgende Grafik 5 fasst die Mehrheitserfordernisse noch einmal zusammen, während Tabelle 3 für jede Gründungsform und jede Entscheidung die individuellen Erfordernisse anzeigt.

Grafik 5: Beschlussfassung im BVG



III. Informationen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE

Tabelle 3: Mehrheitserfordernisse im BVG nach Gründungsarten

a) SE durch Verschmelzung

AN = Arbeitnehmer / MB = Mitbestimmung

AN mit MB-Rechten (in % der Gesamt-AN-Zahl der SE)	Verhandlungen	Vereinbarung		Auffangregeln	
	Entscheidung, Verhandlungen <u>nicht</u> aufzunehmen bzw. abzuberechnen	Entscheidung, bestehende MB-Rechte zu verringern	Alle anderen Entscheidungen die Vereinbarung betreffend	Entscheidung, Auffangregeln zur MB anzuwenden	Entscheidung, bestehende MB-Rechte zu verringern
0	Super Mehrheit	-	Absolute Mehrheit	- (keine Verpflichtung der SE)	-
< 25	Super Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit
25 – 50	Super Mehrheit	Super Mehrheit	Absolute Mehrheit	automatische Anwendung	Super Mehrheit
> 50	Super Mehrheit	Super Mehrheit	Absolute Mehrheit	automatische Anwendung	Super Mehrheit

b) Holding SE / Tochter SE:

AN mit MB-Rechten (in % der Gesamt-AN-Zahl der SE)	Verhandlungen	Vereinbarung		Auffangregeln	
	Entscheidung, Verhandlungen <u>nicht</u> aufzunehmen bzw. abzuberechnen	Entscheidung, bestehende MB-Rechte zu verringern	Alle anderen Entscheidungen die Vereinbarung betreffend	Entscheidung, Auffangregeln zur MB anzuwenden	Entscheidung, bestehende MB-Rechte zu verringern
0	Super Mehrheit	-	Absolute Mehrheit	- (keine Verpflichtung der SE)	-
< 25	Super Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit
25 – 50	Super Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit	Absolute Mehrheit
> 50	Super Mehrheit	Super Mehrheit	Absolute Mehrheit	automatische Anwendung	Super Mehrheit

c) Umwandlung (einer AG in eine SE):

AN mit MB-Rechten (in % der Gesamt-AN-Zahl der SE)	Verhandlungen	Vereinbarung		Auffangregeln	
	Entscheidung, Verhandlungen <u>nicht</u> aufzunehmen bzw. abzuberechnen	Entscheidung, bestehende MB-Rechte zu verringern	Alle anderen Entscheidungen die Vereinbarung betreffend	Entscheidung, Auffangregeln zur MB anzuwenden	Entscheidung, bestehende MB-Rechte zu verringern
0	Super Mehrheit	-	Absolute Mehrheit	- (keine Verpflichtung der SE)	-
> 0	nicht erlaubt!	nicht erlaubt!	Absolute Mehrheit	automatische Anwendung	nicht erlaubt!

Verschwiegenheitspflicht und Schutz der Arbeitnehmervertreter

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Sowohl die Mitglieder des **Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG)** als auch des **SE-Betriebsrats** und die sie unterstützenden **Sachverständigen** unterliegen einer Verschwiegenheitsverpflichtung gegenüber Dritten. **Dies gilt allerdings nur für solche Informationen, die ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis darstellen und die ihnen von dem jeweiligen Unternehmensorgan ausdrücklich als vertraulich mitgeteilt wurden.**

Diese Verschwiegenheitspflicht kann ebenfalls nicht bestehen

- **innerhalb eines Gremiums**
(also nicht zwischen den einzelnen Mitgliedern des BVG/ nicht zwischen den einzelnen Mitgliedern des SE-Betriebsrats)
- **im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmervertretern, die aufgrund der Aufangeregeln bzw. der Vereinbarung zu unterrichten sind über den Inhalt und die Ergebnisse der Anhörung**
Eine geheimhaltungsbedürftige Information muss in diesem Fall aber unbedingt als solche weitergegeben werden. Arbeitnehmervertreter der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe unterliegen ebenfalls einer Verschwiegenheitspflicht.
- **gegenüber den Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE**
Diese unterliegen (wie alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgan) ohnehin einer gesonderten Schweigepflicht, die sich aus den gesellschaftsrechtlichen Regelungen der Verordnung (Art. 49) ergibt.
- **gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die zur Hilfe gezogen werden**
Diese Personen unterliegen ebenfalls einer Verschwiegenheitspflicht .

Es sollten hierzu jedoch unbedingt die genauen Regelungen im nationalen Umsetzungsgesetz des Mitgliedstaats, in dem die SE ihren Sitz haben wird/hat, konsultiert werden. Gegebenenfalls sollten entsprechende Klarstellungen bezüglich der Geheimhaltungspflicht auch in der Vereinbarung festgehalten werden.

Den Organen der SE (bzw. der an der Gründung beteiligten Unternehmen) ist es außerdem gestattet, **Informationen nicht weiterzuleiten**, wenn deren Bekanntwerden *bei Zugrundelegung objektiver Kriterien* erheblichen Schaden verursachen könnte. Rein subjektive Befürchtungen genügen hier also nicht.

Um zu verhindern, dass Unternehmensleitungen diese Rechte missbrauchen, um Arbeitnehmervertreter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe zu behindern, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, **Verfahren** einzurichten, mit denen die Arbeitnehmervertreter überprüfen lassen können, ob die Organe der SE in einem konkreten Fall bestimmte Informationen verweigern bzw. Vertraulichkeit verlangen dürfen.

SCHUTZ DER ARBEITNEHMERVERTRETER

Die Mitglieder des BVG, des SE-Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts-/ Verwaltungsorgan der SE genießen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie andere Arbeitnehmervertreter in ihrem jeweiligen Land. Gemeint sind hier z.B. Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Teilnahme an den Sitzungen des jeweiligen Gremiums und zur Entgeltfortzahlung (für die Dauer ihrer Abwesenheit im Betrieb).

Die SE-Richtlinie legt also in diesen Fragen keinen einheitlichen Standard fest, sondern verweist die Arbeitnehmervertreter auf ihre nationalen Rechte. Das Schutzniveau kann demnach innerhalb eines Gremiums stark voneinander abweichen. Aus diesem Grund kann das BVG versuchen, das Schutzniveau im Rahmen der Vereinbarung mit dem SE-Management für alle auf dem höchsten Niveau zu vereinheitlichen.

Anhang