



**Arbeitnehmerbeteiligung in
der SE
Arbeitspapier Nr. 7
Brüssel, 05.04.2002**

Die Umsetzung der Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE in nationales Recht

Die Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer muss von den Mitgliedstaaten spätestens zum 8. Oktober 2004 in nationales Recht umgesetzt werden, oder die Mitgliedstaaten müssen bis zu diesem Zeitpunkt sicherstellen, dass die Sozialpartner die erforderlichen Bestimmungen durch Vereinbarung eingeführt haben (Art. 14.1). In einer Reihe von Fällen gibt die Richtlinie den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, bestimmte Vorschriften in die nationale Gesetzgebung zu übernehmen, verpflichtet die Mitgliedstaaten aber nicht dazu. Diese Fälle werden im folgenden näher erläutert.

Wahl oder Bestellung der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums

Art. 3.2.b: Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu bestellen sind.

Die Mitgliedstaaten legen fest, wer Vorschläge für die Wahl oder Bestellung von Mitgliedern des Besonderen Verhandlungsgremiums machen kann und wer die Wahl oder Bestellung vornimmt. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn es mehrere Gremien gibt (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat in Deutschland, comité d'entreprise und comité de groupe in Frankreich). Die Mitgliedstaaten müssen festlegen, wie die Gremien bei der Wahl oder Bestellung zusammenwirken. Da die Anzahl der zur Verfügung stehenden Sitze in einem Besonderen Verhandlungsgremium beschränkt ist, kann es auch vorkommen, dass sich mehrere an der Gründung einer SE teilnehmende Betriebe oder Unternehmen einen Vertreter teilen müssen.



Die Umsetzungsgesetzgebung muss festlegen, wie die Arbeitnehmervertretungen in einem solchen Fall zusammen die Wahl oder Bestellung eines Mitgliedes des Besonderen Verhandlungsgremiums vornehmen. Die Mitgliedstaaten tun dies gemäss ihrer nationalen Rechtsprechung und Praxis. Die Mitgliedstaaten werden auch festzulegen haben, wie hinsichtlich der Wahl oder Bestellung von Mitgliedern des Besonderen Verhandlungsgremiums vorzugehen ist, wenn keine Arbeitnehmervertretung existiert.

Zusammensetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums

Art. 3.2.b: Sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass nach Möglichkeit jede beteiligte Gesellschaft, die in dem jeweiligen Mitgliedstaat Arbeitnehmer beschäftigt, durch mindestens ein Mitglied in dem Gremium vertreten ist. Die Gesamtzahl der Mitglieder darf durch diese Maßnahme nicht erhöht werden.

Die Verteilung der Sitze im Besonderen Verhandlungsgremium auf die an der SE-Gründung teilnehmenden Unternehmen wird in Art. 3.2.i geregelt. Danach gibt es für je 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer oder für jeden Bruchteil davon einen Sitz im Besonderen Verhandlungsgremium. Bei der Gründung einer SE kann es vorkommen, dass nicht alle an der SE-Gründung teilnehmenden Unternehmen Anspruch auf einen eigenen Sitz haben, zum Beispiel dann, wenn aus einem Land ein großes Unternehmen mit sehr vielen und mehrere kleinere Unternehmen mit weniger Beschäftigten an der Gründung einer SE teilnehmen.

Die Gesamtzahl der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums darf durch diese Maßnahmen aber nicht erhöht werden. Mitgliedstaaten können keine zusätzlichen Sitze über die Gesamtzahl der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums hinaus schaffen. Sie können allein vorsehen, die den Beschäftigten der Unternehmen aus einem Land gemäss Art. 3.2.b zustehenden Sitze anders zu verteilen, als nach strikter Anwendung der Proportionalitätskriterien.

Art. 3.2.b

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diesem Gremium Gewerkschaftsvertreter auch dann angehören können, wenn sie nicht Arbeitnehmer einer beteiligten Gesellschaft oder einer betroffenen Tochtergesellschaft oder eines betroffenen Betriebes sind.

Die Mitgliedsstaaten können vorsehen, dass auch solche Gewerkschaftsvertreter des Besonderen Verhandlungsgremiums gewählt oder bestellt werden, die nicht Arbeitnehmer einer der an der SE-Gründung beteiligten Gesellschaften sind, hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter zum Beispiel. Dieser Artikel ist auch deswegen aufgenommen worden, weil hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter in einer Reihe von Mitgliedstaaten Mitglieder von Aufsichtsräten sind. Bei der



Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass diese Möglichkeit auch wahrgenommen wird.

Kosten des Besonderen Verhandlungsgremiums

Art. 3.7

Die Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums und generell mit den Verhandlungen entstehen, werden von den beteiligten Gesellschaften getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann. Im Einklang mit diesem Grundsatz können die Mitgliedstaaten Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Die Mitgliedstaaten können besondere Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Besonderen Verhandlungsgremiums erlassen, diese Regeln müssen aber im Einklang mit dem Grundsatz stehen, dass „die Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehen“, von „den beteiligten Gesellschaften getragen [werden] damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann“. Dieser allgemeine Grundsatz darf von der nationalen Umsetzungsgesetzgebung nicht angetastet werden. Die Mitgliedstaaten können insbesondere „die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen beschränken“. Diese Regelung ist der EBR-Richtlinie entnommen. Die meisten Mitgliedstaaten haben bei der Umsetzung der EBR-Richtlinie in nationales Recht von der Kann-Bestimmung Gebrauch gemacht und dem Besonderen Verhandlungsgremium nur einen zu finanzierenden Sachverständigen zugestanden. Nach Ansicht des EGB sind die Mitgliedstaaten gut beraten, wenn sie bei der Umsetzung der Richtlinie Arbeitnehmerbeteiligung in der SE keinen Gebrauch von dieser Kann-Bestimmung machen. Die bei der SE-Gründung anstehenden Fragen sind komplizierter, die Verhandlungszeit ist kürzer, so dass u.U. Sachverständige verschiedener Fachrichtungen erforderlich sein können, um die Verhandlungen zu einem guten und zügigen Ende zu bringen.

Anwendung der Auffangregelungen

(Art. 7.2.c)

„Bestanden mehr als eine Mitbestimmungsform in den verschiedenen beteiligten Gesellschaften, so entscheidet das besondere Verhandlungsgremium, welche von ihnen in der SE eingeführt wird. Die Mitgliedstaaten können Regeln festlegen, die anzuwenden sind, wenn kein einschlägiger Beschluss gefasst worden ist.“



Wenn die Verhandlungen über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE zu keinem Ergebnis kommen, und die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, (siehe Arbeitspapier 5) finden Auffangregelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung (Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung) Anwendung. Die Auffangregeln zur Mitbestimmung werden in Teil III des Anhangs der RiLi/SE näher erläutert. Danach „haben die Arbeitnehmer der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe und/oder ihr Vertretungsorgan das Recht, einen Teil der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen“. Die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans, die bestellt oder gewählt, bzw. deren Bestellung empfohlen oder abgelehnt werden kann, richtet „sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE“.

Das Besondere Verhandlungsgremium muss in einem ersten Schritt ermitteln, welche nationale Mitbestimmungsregelung den Arbeitnehmern den höchsten maßgeblichen Anteil an Mitgliedern im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der an der SE-Gründung beteiligten Unternehmen gibt. In einem zweiten Schritt muss das Besondere Verhandlungsgremium dann entscheiden, ob es diese Anzahl an Mitgliedern des Aufsichts- oder Verwaltungsrats direkt wählen oder bestellen will, oder ob es ihre Bestellung empfehlen bzw. ablehnen möchte. Im ersten Fall wählen oder bestellen die Arbeitnehmer direkt eine bestimmte Anzahl von Vertretern, im zweiten Fall sind sie allenfalls indirekt vertreten, weil sie die Bestellung einer gewissen Anzahl von Mitgliedern ablehnen oder empfehlen können. (Letzteres entspricht der in den Niederlanden üblichen Praxis.

Die Mitgliedstaaten können besondere Regeln vorsehen, für den Fall, dass das Besondere Verhandlungsgremium keinen entsprechenden Beschluss fasst. Diese Regeln könnten zum Beispiel beinhalten, dass in solchen Ländern die nur die direkte Vertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat kennen, die Möglichkeit ausgeschlossen wird, die Bestellung eines Teils der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans zum empfehlen oder abzulehnen. Umgekehrt könnte in solchen Ländern, die nur die indirekte Vertretung kennen (Niederlande), die Möglichkeit einer direkten Vertretung ausgeschlossen werden. Beides kann aber nur für den Fall gelten, dass das Besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gefasst hat.

Art. 7.3: „ Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Auffangregelung in Teil 3 des Anhangs in dem in Absatz 2 Buchstabe b vorgesehenen Fall nicht Anwendung findet“. (Opting-out)

Gemeint ist hier der in Art. 7.2. Buchstabe b vorgesehene Fall der Gründung einer SE durch Verschmelzung. Nur für diesen Fall können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die Auffangregelung zur Mitbestimmung in Teil 3 des Anhangs (nicht hingegen die Auffangregelung zur Unterrichtung und Anhörung in Teil 1 und 2 des Anhangs) keine Anwendung findet. Eine solche Entscheidung der Mitgliedstaaten hat aber u.U. die Auswirkung,



dass eine auf dem Weg der Verschmelzung gegründete SE in diesem Mitgliedstaat nicht registriert werden kann.

Verschwiegenheit und Geheimhaltung

Art.8.2: „Jeder Mitgliedstaat kann eine solche Freistellung von der vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.“

Verschwiegenheit und Geheimhaltung werden in Artikel 8 der RiLi/SE geregelt. Art. 8.1 betrifft die Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums, des Vertretungsorgans sowie der unterstützenden Sachverständigen. Art. 8.2 betrifft die Geheimhaltung von Informationen durch das Verwaltungsorgan der SE oder einer beteiligten Gesellschaft. Art. 8.1 legt fest, dass Informationen vertraulich zu behandeln sind, die das Verwaltungsorgan als solche gekennzeichnet hat, und verpflichtet die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und die sie unterstützenden Sachverständigen, sie nicht an Dritte weiterzugeben. Artikel 8.2 hingegen gibt dem Verwaltungsorgan der SE die Möglichkeit, Informationen geheim zu halten und gar nicht erst an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben. „In besonderen Fällen und unter den Bedingungen und Beschränkungen des einzelstaatlichen Rechts“ müssen Informationen nicht weitergeleitet werden, und zwar dann nicht, wenn deren Bekannt werden bei Zugrundelegung objektiver Kriterien den Geschäftsbetrieb der SE (...) erheblich beeinträchtigen würde“. Die Formulierung ist zu vage und mehrdeutig und gibt den Unternehmen die Möglichkeit an die Hand, Informationen geheim zu halten, auch wenn diese Möglichkeit an „besondere Fälle“ geknüpft ist und an die „Bedingungen und Beschränkungen des einzelstaatlichen Rechts“.

Die Mitgliedstaaten können „eine solche Freistellung“ von der Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung „von der vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen“. Art. 8.2 der RiLi/SE ist unnötig. Die Arbeitnehmervertreter und die sie unterstützenden Sachverständigen sind schon durch Art. 8.1 zur Verschwiegenheit verpflichtet. Damit ist sämtlicher Bedarf der Unternehmen hinsichtlich der eventuellen Vertraulichkeit von Informationen abgedeckt. Um den Schaden, der von einem unnötigen Artikel ausgeht, zu begrenzen, empfiehlt es sich, darauf zu achten, dass die nationale Umsetzungsgesetzgebung von der Möglichkeit Gebrauch macht, die Geheimhaltung eine Information „von der vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig zu machen“.

Art. 8.3: „Jeder Mitgliedstaat kann für eine SE mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgt, besondere Bestimmungen vorsehen, falls das innerstaatliche



Recht solche Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthält.“

Art. 8.3 soll vor allem Medienunternehmen betreffen, kann aber nur von solchen Mitgliedstaaten genutzt werden, die zum Zeitpunkt der Annahme der RiLi/SE (2001) bereits entsprechende Bestimmungen in ihrer nationalen Gesetzgebung hatten. Nur drei Mitgliedstaaten besaßen solche Vorschriften bereits: Deutschland, Österreich, Schweden. Worin können diese besonderen Bestimmungen bestehen? Auf keinen Fall darin, Medienunternehmen zur Gänze vom Geltungsbereich der RiLi/SE auszunehmen, und auch nicht, Medienunternehmen zur Gänze von der Anwendung der Auffangregeln auszuschließen. Sie kann sich einzig und allein auf die Geheimhaltung von Informationen beziehen.

Art. 8.4 „Diese Verfahren können Regelungen zur Wahrung der Vertraulichkeit der betreffenden Informationen einschließen.“

Art. 8.4 versucht sozusagen, den potentiellen Schaden wieder wett zu machen, der durch Art. 8.3 (Geheimhaltungsmöglichkeit) angerichtet werden kann, in dem Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit bekommen, „auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht Rechtsbehelfe“ einzulegen, „wenn das Aufsichts- oder das Verwaltungsorgan der SE oder der beteiligten Gesellschaft Vertraulichkeit verlangt oder die Information verweigert“. Die Mitgliedstaaten **müssen** Verfahren vorsehen, entweder Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, mit denen die Arbeitnehmer überprüfen können, ob eine Information zu Recht geheimgehalten wird oder nicht. Sie **können** wiederum Regeln für diese Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren beschließen, um die Vertraulichkeit der betreffenden Information sicherzustellen, und sicherzustellen, dass sie den Arbeitnehmern erst bei für sie günstiger Entscheidung eines Gerichts bekannt gemacht wird, nicht aber schon im laufenden Verfahren.

Verhältnis der RiLi/SE zu anderen Bestimmungen

Art. 13.4: „ Zur Wahrung der in Absatz 3 genannten Rechte können die Mitgliedstaaten durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Strukturen der Arbeitnehmervertretung in den beteiligten Gesellschaften, die als eigenständige juristische Person erlöschen, nach der Eintragung der SE fortbestehen.“

Die in Absatz 3 des Artikels 13 genannten Rechte sind „die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zustehenden Beteiligungsrechte“ sowie die „nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung in den Gesellschaftsorganen, die auf die Tochtergesellschaften in der SE Anwendung finden“. Artikel 13.3 stellt sicher, dass die Beteiligungsrechte (Unterrichtungs-, Anhörungs- und eventuelle Mitbestimmungsrechte), die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ergeben, durch die Gründung der SE auf dem Wege der Verschmelzung nicht berührt werden.



Wird eine SE als Holding oder Tochtergesellschaft mehrerer Unternehmen gegründet, so wird zusätzlich zu den existierenden nationalen Unternehmens- und Beteiligungsstrukturen eine weitere europäische Ebene eingerichtet. Die nationalen Unternehmens- und Beteiligungsstrukturen bleiben bestehen. Anders bei der SE, die auf dem Wege der Verschmelzung gegründet wird (siehe dazu auch Arbeitspapier ...). Die an dieser Form der SE-Gründung teilnehmenden Gesellschaften erlöschen nach Eintragung der SE als eigenständige juristische Personen. Damit würden auch die auf Konzernebene eingerichteten Beteiligungsstrukturen der Arbeitnehmer verschwinden: das Comité de Groupe oder der Konzernbetriebsrat z.B. Zwischen dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene und den Arbeitnehmervertretungen, die laut nationaler Gesetzgebung auf betrieblicher Ebene gebildet werden müssen, würde aber zukünftig nichts mehr existieren, weil es nur noch eine SE und ihre Betriebe in den einzelnen Mitgliedstaaten gibt. Das stünde im Widerspruch zu Art. 13.3, wonach die RiLi/SE Beteiligungsrechte nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften gerade nicht berühren soll. Obendrein haben die Mitglieder des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer in der SE die Verpflichtung, Arbeitnehmervetreter auf nationaler Ebene vom Ergebnis der Beratungen im Organ zu unterrichten. Dies kann erhebliche praktische Probleme mit sich bringen, wenn die Arbeitnehmervetreter einer Vielzahl von Betrieben zu unterrichten sind. Es ist für Unternehmensleitungen und für Arbeitnehmer erheblich einfacher, ein Comité de groupe, einen Konzernbetriebsrat fortbestehen zu lassen. Die Mitgliedstaaten sollten daher unbedingt von der in Art. 13.4 angebotenen Möglichkeit Gebrauch machen.

Anhang

Teil 2.d

Die Mitgliedstaaten können Regeln für den Vorsitz in den Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Mitgliedstaaten können festlegen, wer den Vorsitz in den gemeinsamen Sitzungen zwischen Vertretungsorgan der Arbeitnehmer und Verwaltungsorgan der SE innehat. Die französische Regierung kann zum Beispiel festlegen, dass die gemeinsamen Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung gemäss dem in Frankreich auf nationaler Ebene üblichen Brauch vom Vorstandsvorsitzenden geleitet werden. Seine Befugnisse beziehen sich in diesem Fall allein auf die Leitung der Sitzung. Ob man von vornherein festlegen soll, dass gemeinsame Sitzungen zwischen dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmer und dem Verwaltungsorgan der SE stets und ohne Ausnahme von einem Unternehmensvertreter geleitet werden, ist fraglich. Bei gemeinsamen Sitzungen sollte es selbstverständlich sein, sich gemeinsam auf einen Vorsitzenden zu einigen und den Vorsitz auch wechseln zu lassen.

Teil 2.h



Die Ausgaben des Vertretungsorgans gehen zu Lasten der SE, die die Mitglieder dieses Organs mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln ausstattet, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt sie die Kosten der Veranstaltung der Sitzungen einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Vertretungsorgans und des engeren Ausschusses, insoweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit diesen Grundsätzen Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Vertretungsorgans festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Die Mitgliedstaaten können besondere Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Vertretungsorgans erlassen, diese Regeln müssen aber im Einklang mit dem Grundsatz stehen, dass „die Mitglieder dieses Organs mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln“ ausgestattet werden müssen, „damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können“. Dieser allgemeine Grundsatz darf von der nationalen Umsetzungsgesetzgebung nicht angetastet werden. Die Mitgliedstaaten können insbesondere „die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen beschränken“. Diese Regelung ist der EBR-Richtlinie entnommen. Die meisten Mitgliedstaaten haben bei der Umsetzung der EBR-Richtlinie in nationales Recht von der Kann-Bestimmung Gebrauch gemacht und dem Besonderen Verhandlungsgremium nur einen zu finanzierenden Sachverständigen zugestanden. Nach Ansicht des EGB sind die Mitgliedstaaten gut beraten, wenn sie bei der Umsetzung der Richtlinie Arbeitnehmerbeteiligung in der SE keinen Gebrauch von dieser Kann-Bestimmung machen. Die im Rahmen einer SE anstehenden Fragen sind komplizierter, so dass u.U. Sachverständige verschiedener Fachrichtungen erforderlich sein können.

Nachdruck bei Quellenangaben gestattet