



**Die Richtlinie zur Arbeitneh-  
merbeteiligung in der Europäi-  
schen Aktiengesellschaft (SE)  
Arbeitnehmerbeteiligung in der  
SE  
Arbeitspapier No. 1  
18.10.2001**

Auf der Sitzung des Arbeits- und Sozialministerrats vom 8.10.2001 wurde die Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) angenommen.<sup>1</sup>

Die Richtlinie sieht folgendes vor:

Eine SE kann auf dem Wege der Fusion, als Tochtergesellschaft, durch Umwandlung einer bestehenden Aktiengesellschaft bzw. als Holding gegründet werden. Eine SE kann nur dann ins Handelsregister eingetragen werden, wenn eine Regelung zur Arbeitnehmerbeteiligung gefunden wurde.

Unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer versteht der Richtlinienentwurf: Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung. Alle drei Begriffe werden definiert.

### **Unterrichtung, Anhörung, Mitbestimmung**

Unterrichtung wird definiert als die Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung der SE durch das zuständige Organ der SE über alle Fragen;

die die SE insgesamt oder Niederlassungen in einem anderen Land [offensichtlich ist hier ein anderes Land gemeint, als das Sitzland der SE] betreffen

die über die Kompetenz eines nationalen Leitungsorgans der SE hinausgehen

Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung müssen so sein, dass die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter eine gründliche Analyse vornehmen und gegebenenfalls die Anhörung durch das zuständige Organ der SE vorbereiten können.

---

<sup>1</sup> Die Verordnung zum SE-Statut wurde ebenfalls angenommen. Die Umsetzungsfrist für die Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung beträgt drei Jahre.



Unter Anhörung versteht man im Richtlinienentwurf die Einrichtung eines Dialogs und Meinungsaustausches zwischen Arbeitnehmervertretung und zuständigem Organ der SE. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit geben, auf der Grundlage erhaltener Informationen eine Stellungnahme zu einer geplanten Maßnahme abzugeben. Diese Stellungnahme muss noch im Entscheidungsprozeß der SE berücksichtigt werden können.

Unter Mitbestimmung versteht man die Möglichkeit der Arbeitnehmervertretung einer SE, auf die Unternehmensgeschichte Einfluss auszuüben, entweder durch die Wahl oder Ernennung einer bestimmten Anzahl von Mitgliedern des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans, oder dadurch, dass die Arbeitnehmervertretung das Recht bekommt, die Wahl eines Teils oder aller Mitglieder des Aufsichts- und Verwaltungsorgans zu empfehlen oder zu verhindern.

## **Verhandlungen**

Über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE, d.h., über Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, wird verhandelt. Verhandlungspartner sind die Unternehmensleitungen der an der SE-Gründung teilnehmenden Unternehmen und ein Besonderes Verhandlungsgremium auf Seiten der Arbeitnehmer.

Unmittelbar nach der Veröffentlichung des Vorhabens zur Gründung einer SE (auf dem Wege der Fusion, der Umwandlung etc.) ergreifen die leitenden Organe der Gründungsunternehmen die nötigen Maßnahmen, um Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern über Arbeitnehmerbeteiligung zu eröffnen.

Das Verfahren ist damit anders als bei der Errichtung eines Europäischen Betriebsrates. Laut EBR-Richtlinie müssen die Arbeitnehmer einen Antrag auf Errichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums stellen. Laut Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE haben die Unternehmensleitungen der Gründungsunternehmen von sich aus die Verpflichtung, die nötigen Schritte zur Eröffnung von Verhandlungen zu ergreifen.

Für die Besetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums wird ein Schlüssel vorgegeben. Für je 10% der Beschäftigten der (zukünftigen) SE gibt es einen Sitz im BVG. Eine Sonderregelung wurde für den Fall der Fusion geschaffen. Aus jedem Unternehmen, das an der SE-Gründung teilnimmt, soll mindestens ein Vertreter in das BVG entsandt werden.

Gewerkschaftsvertreter können Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums sein, einerlei, ob sie Beschäftigte des Unternehmens sind oder nicht.



Entscheidungen des BVG werden mit absoluter Mehrheit seiner Mitglieder getroffen, die der Mehrheit der Arbeitnehmer in der (zukünftigen) SE entsprechen muss.

Sollte die vom BVG ausgehandelte Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung bestehende Mitbestimmungsrechte schwächen, gelten besondere Mehrheitsverhältnisse. Eine solche Vereinbarung muss von einer 2/3-Mehrheit des BVG angenommen werden, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer aus zumindest zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten entspricht.

Die Richtlinie legt klar fest, was unter Abschwächung bestehender Mitbestimmungsrechte zu verstehen ist: wenn die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE weniger Mitglieder haben als zuvor im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer der Gründungsunternehmen. Beispiel: drei Unternehmen, Alpha, Beta und Gamma, schließen sich zu einer SE zusammen. Alle drei Unternehmen haben einen Aufsichtsrat. Im Aufsichtsrat von Alpha und Beta sind die Arbeitnehmer mit zwei, im Aufsichtsrat von Gamma mit 6 Mitgliedern vertreten. Das Besondere Verhandlungsgremium handelt eine Vereinbarung aus, wonach die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der SE mit 5 Personen vertreten sein sollen – d.h., mit einem Mitglied weniger als im Aufsichtsrat von Gamma. Mithin schwächt die Vereinbarung bestehende Mitbestimmungsrechte und muss von einer 2/3-Mehrheit des BVG gebilligt werden.

Das BVG kann sich bei seiner Arbeit durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Auch Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen auf Gemeinschaftsebene (damit sind Europäische Gewerkschaftsverbände gemeint) können Sachverständige sein. Sachverständige können auf Beschluss des BVG an den Verhandlungen mit dem zuständigen Organ der SE teilnehmen.

Das BVG kann entscheiden, Verhandlungen über Mitbestimmung abzubrechen oder gar nicht erst zu eröffnen. Eine solche Entscheidung muss mit einer 2/3-Mehrheit getroffen werden (2/3 der Mitglieder des BVG, die 2/3 der Arbeitnehmer aus mindestens zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten vertreten).

Die an der SE-Gründung teilnehmenden Unternehmen haben die Kosten des BVG zu tragen. Die Verhandlungen müssen vom Willen getragen werden, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Die Verhandlungen dauern 6 Monate und können auf Beschluss beider Parteien einmal um 6 Monate verlängert werden.

## **Auffangregeln**

Wenn die Verhandlungen scheitern, wenn es zu keinem Ergebnis kommt, treten Auffangregeln in Kraft. Die Auffangbestimmungen regeln Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung. Die Unternehmensleitungen der Gründungsunternehmen der SE haben keinerlei Möglichkeit, die Auffang-



bestimmungen abzulehnen. Wenn sie die Auffangregeln nicht wollen, können sie einzig auf die Gründung der SE verzichten.

Für die Anwendung der Auffangbestimmungen zur Mitbestimmung gibt es eine Reihe von Ausnahmeregelungen. Einmal für den Fall der Umwandlung eines Unternehmens in eine SE. Scheitern die Verhandlungen über Mitbestimmung, so gelten die Auffangregeln für die SE nur dann, wenn die umzuwandelnde Gesellschaft vor der Umwandlung in eine SE unter nationale Mitbestimmungsregelung fiel.

In einer durch Fusion entstehenden SE gelten die Auffangregeln automatisch dann, wenn mindestens 25% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Mitbestimmungsregelungen erfasst wurde. Werden weniger als 25% der Arbeitnehmer von Mitbestimmungsregelungen erfasst, muss das BVG die Anwendung der Auffangregeln in einer besonderen Abstimmung beschließen.

In einer als Holding gegründeten SE beträgt der entsprechende Schwellenwert 50%.

Die Auffangregeln sehen folgendes vor:

Es wird eine Arbeitnehmervertretung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung gegründet. Eine Mindest- und Höchstzahl an Mitgliedern wird nicht festgelegt, einzig der Schlüssel für die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung: pro 10% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es einen Vertreter.

Die Mitgliedstaaten müssen (bei der Umsetzung der Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE) Regeln festlegen, nach denen die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung an eine veränderte Struktur der SE angepasst werden kann.

Die Arbeitnehmervertretung der SE ist zuständig für alle Fragen, die die SE insgesamt betreffen, für Fragen, die Filialen der SE in einem anderem Land (als dem Sitzland) betreffen und für solche Fragen, die über die Kompetenz eines nationalen Leitungsorgans hinausgehen.

Die Arbeitnehmervertretung der SE bekommt vom zuständigen Organ der SE regelmäßige Berichte über die Entwicklung der SE und hat das Recht, mindestens einmal im Jahr mit dem zuständigen Organ zusammenzutreffen, um unterrichtet und angehört zu werden. Die Arbeitnehmervertretung der SE erhält alle Sitzungsunterlagen von Sitzungen des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE.

Die Themen der Unterrichtung und Anhörung sind dieselben wie die in den subsidiären Bestimmungen der EBR-Richtlinie niedergelegten Themen der Unterrichtung und Anhörung.



Die Arbeitnehmervertretung der SE besitzt darüber hinaus das Recht, immer dann vom zuständigen Organ der SE unterrichtet und angehört zu werden, wenn außergewöhnliche Umstände die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in besonderer Weise berühren. Sollte das zuständige Organ der SE jedoch entscheiden, die Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung nicht zu berücksichtigen, hat die Arbeitnehmervertretung das Recht, mit dem zuständigen Organ zu einer weiteren Sitzung zusammenzutreffen. Auf dieser Sitzung muss dann der Versuch unternommen werden, zu einer Einigung zu gelangen.

Vor jeder Sitzung mit der Unternehmensleitung der SE hat die Arbeitnehmervertretung das Recht zu einer Vorbesprechung.

Die Auffanglösung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer sieht folgendes vor:

Im Fall einer SE, die durch Umwandlung eines bestehenden Unternehmens gegründet wird, gelten sämtliche Mitbestimmungsregelungen, die vor der Umwandlung in Kraft waren, auch in der SE.

Wird die SE auf anderem Wege als durch Umwandlung gegründet, können die Arbeitnehmer so viele Vertreter in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der SE entsenden, wie Ihnen anteilmäßig nach dem am weitesten entwickelten nationalen Modell zustehen.

Die Mitgliedstaaten können beschließen, die Auffangregeln zur Mitbestimmung für die SE, die durch Fusion entsteht nicht umzusetzen. Das partielle Opting out gilt nur für die Fusion und nicht für die anderen Gründungsformen der SE und hat einen speziellen Preis: in einem solchen Land, das die Auffangregeln für die Mitbestimmung in einer durch Fusion entstehenden SE nicht umgesetzt hat, kann eine solche SE auch nicht eingetragen werden; es sei denn, die Arbeitnehmervertretung würde mit der oben angegebenen Mehrheit die Verhandlungen über Mitbestimmung abbrechen.

*Nachdruck bei Quellenangaben gestattet.*

18.10.2001

Weitere Arbeitspaieere, die der EGB bis jetzt zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE veröffentlicht hat:

1. Opting-Out der Mitgliedstaaten bei Mergers (Arbeitspapier No.2)
2. Verhandlungen über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE – Regeln für die Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums und für Abstimmungen (Arbeitspapier Nr. 3)
3. Arbeitnehmervertretung oder Europäischer Betriebsrat (Arbeitspapier Nr.4)
4. Die Auffangregeln- wann werden sie angewandt (Arbeitspapier Nr.5)
5. Verhandlungen über eine Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE (Arbeitspapier Nr.6)