



Häufig gestellte Fragen (FAQ) zur Europäischen Aktiengesellschaft *

von Michael Stollt, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS)

(aktualisiert im Januar 2006)

Mehr Informationen zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) unter:
www.worker-participation.eu

Was ist eine Europäische Aktiengesellschaft (SE)?

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

Sie kann nur auf dem Gebiet der Europäischen Gemeinschaft gegründet werden. Die Bedingungen hierfür sind in zwei Rechtsakten festgelegt: Der *Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)* (EC 2157/2001) und der *Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer* (2001/86/EC). Beide wurden im Oktober 2001 vom EU Ministerrat angenommen.

Die Gründung einer SE stellt für Unternehmen keine Verpflichtung, sondern eine Option dar.

Was bedeutet SE?

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

Ab wann können Unternehmen eine SE gründen?

Die EU-Mitgliedstaaten mussten beide Rechtsakte – die Verordnung und die Richtlinie – bis **Oktober 2004** in nationales Recht umgesetzt haben. Seitdem besteht in 28 Ländern die Möglichkeit, eine SE zu gründen.

* Die FAQ sind als pdf-Dokument in weiteren Sprachen erhältlich unter http://www.worker-participation.eu/european_company

Wie kann eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) gegründet werden?

Eine SE kann auf vier Arten gegründet werden:

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

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

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

Welche Vorteile werden von der Europäischen Aktiengesellschaft erwartet?

Nach Ansicht der Kommission bedeutet das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, dass "in der Praxis Unternehmen mit Niederlassungen in mehreren Mitgliedstaaten auf der Grundlage einheitlicher Regeln fusionieren und mit einem einheitlichen Management und Berichtssystem überall in der Europäischen Union tätig werden können, ohne mit erheblichem Zeit- und Kostenaufwand ein Netz von Tochtergesellschaften errichten zu müssen, für die unterschiedliche nationale Vorschriften gelten. Vorteile ergeben sich insbesondere durch deutlich geringere Verwaltungs- und Rechtskosten, eine einzige Rechtsstruktur, eine einheitliche Geschäftsführung und ein einheitliches Berichtssystem." Im Ciampi-Bericht werden die möglichen Einsparungen bei den Verwaltungskosten europaweit auf bis zu 30 Mrd. € pro Jahr geschätzt. Darüber hinaus könnte diese neue Gesellschaftsform für ein positives Bild in der Öffentlichkeit sorgen, da sie anzeigt, dass es sich um ein „echtes europäisches Unternehmen“ handelt und so z.B. eventuelle psychologische Hemmschwellen überwunden werden könnten.

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

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

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

Haben die neuen Mitgliedstaaten diese neue Gesetzgebung ebenfalls einführen müssen?

Ja. Ebenso wie die anderen Mitgliedstaaten mussten auch die neuen Mitglieder (**Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern, Bulgarien und Rumänien**), die der EU 2004 bzw. 2007 beigetreten sind, die Verordnung und die Richtlinie **umsetzen**.

Unternehmen aus Drittländern, die dem *Europäischen Wirtschaftsraum* angehören - d.h. **Island, Liechtenstein und Norwegen** – haben ebenfalls das Recht, eine SE zu gründen. Daher mussten auch diese Länder ihre nationale Gesetzgebung anpassen.

Was versteht man unter „Beteiligung der Arbeitnehmer“?

Die Richtlinie definiert die Beteiligung der Arbeitnehmer als „jedes Verfahren - einschließlich der Unterrichtung, der Anhörung und der Mitbestimmung -, durch das die Vertreter der Arbeitnehmer auf die Beschlussfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluss nehmen können.“ (Art. 2 der Richtlinie)

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

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

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

Wie sieht das Verfahren aus?

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

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

Was ist das „Besondere Verhandlungsgremium“ (BVG)?

Das BVG vertritt die Arbeitnehmer in den Verhandlungen mit den beteiligten Unternehmen, um eine schriftliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der zukünftigen SE zu erreichen. Es wird eingerichtet, sobald die Unternehmensleitungen ihre Absicht, eine SE zu gründen, bekannt gegeben haben.

Das BVG kann sich bei seiner Arbeit durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. In diesem Zusammenhang weist die Richtlinie ausdrücklich auf die Möglichkeit hin, auch Vertreter von Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene hinzu zu ziehen.

Wie setzt sich das BVG zusammen?

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

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

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

Was ist das „Vertretungsorgan“?

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

Wie lange dauern die Verhandlungen?

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

Was kann das Ergebnis der Verhandlungen sein?

Drei Fälle können auftreten:

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

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

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

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

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

Was beinhaltet eine Vereinbarung gemäß Artikel 4 der Richtlinie?

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

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

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

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

Wann wird die Auffangregelung angewandt?

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

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

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

Welche Rechte enthält die Auffangregelung?

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

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

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

Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen:

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

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

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

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

(Teil III) Mitbestimmung: Im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE werden alle bestehenden Mitbestimmungsrechte auf die SE übertragen. In allen anderen Fällen sind die Arbeitnehmer berechtigt, einige Mitglieder des Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgans zu bestellen. Ihre Anzahl richtet sich dann nach dem höchsten Anteil, der zuvor in einem der Unternehmen gültig war. Ihre Auswahl wird vom Vertretungsorgan vorgenommen (entsprechend dem Anteil

der Arbeitnehmer der SE in jedem Mitgliedstaat). Die meisten Mitgliedstaaten haben jedoch spezielle Auswahlverfahren für die Verteilung der Sitze beschlossen, die den Arbeitnehmern ihres Landes zustehen. Die Arbeitnehmervertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die von den Aktionären bestellten Mitglieder.

Mit welcher Mehrheit werden im BVG Entscheidungen getroffen ?

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

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

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

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

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

Welcher Zusammenhang besteht mit der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte?

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

Was passiert mit den nationalen Unterrichts-, Anhörungs- und (Unternehmens-) Mitbestimmungsrechten?

Die SE Richtlinie berührt nicht die nationalen Unterrichts- und Anhörungsrechte. Der „SE Betriebsrat“ (das Vertretungsorgan) ersetzt also nicht eine bestehende nationale Betriebsrats- oder Gewerkschaftsvertretung im Betrieb. Vielmehr schafft er eine **zusätzliche Ebene in Form grenzüberschreitender Unterrichts- und Anhörungsrechte**. Grundsätzlich gilt dies ebenfalls für die Rechte zur (Unternehmens-)Mitbestimmung. Wird also z.B. eine SE in Form einer Holding gegründet, die als Dach über den bestehenden nationalen Tochtergesellschaften fungiert, bleiben die Mitbestimmungsrechte in den nationalen Tochtergesellschaften weiter bestehen. Hört jedoch ein nationales Tochterunternehmen auf, als eigenständige juristische Person zu existieren, erlischt zwangsläufig auch die Mitbestimmung. In einem solchen Fall können dann auch nationale Unterrichts- und Anhörungsrechte betroffen sein, z.B. falls vorher ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestand. Die Mitgliedstaaten konnten in ihren Umsetzungsgesetzen jedoch bestimmen, dass in solchen Fällen nationale Vertretungsstrukturen dennoch auch nach der Registrierung der SE weiterbestehen sollen.

Eine weitere Ausnahme ist der Fall einer **Umwandlung** einer nationalen Aktiengesellschaft in eine SE. Hier ersetzen die Mitbestimmungsrechte in der neuen SE diejenigen aus der alten, nationalen AG. Dabei muss der gleiche Mitbestimmungsstandard gewährleistet werden.

Besteht das Risiko, bestehende Beteiligungsrechte zu verlieren? Kann eine SE dazu missbraucht werden, Mitbestimmungsrechte zu vermeiden bzw. zu verringern?

Die Richtlinie will möglichst auszuschließen, dass eine SE dazu verwendet werden kann, Mitbestimmungs- oder andere Beteiligungsrechte zu umgehen. Die Richtlinie (Art. 11) schreibt deshalb vor: „Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.“ Die meisten Mitgliedstaaten haben eine Regelung in ihr nationales Umsetzungsgesetz eingeführt, die sich an diesem Wortlaut orientiert.

Für eine SE, die durch Umwandlung einer bestehenden Aktiengesellschaft gegründet wird, gilt ohnehin, dass die SE mindestens das gleiche Niveau an Arbeitnehmerbeteiligung auf allen Ebenen beibehalten muss (Art. 4 IV der Richtlinie). Hier ist also eine Reduzierung ausgeschlossen. Bei den anderen Gründungsformen kann es in drei Fällen zum Verlust von Mitbestimmungsrechten kommen:

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

Die Richtlinie ist jedoch leider nicht sehr eindeutig in Hinblick auf die Frage, was im Falle struktureller Veränderungen passiert, **nachdem die SE registriert worden ist**. Aus diesem Grund könnte die Gefahr bestehen, dass Beteiligungsrechte zu einem späteren Zeitpunkt verloren gehen, z.B. wenn eine „mitbestimmungsfreie“ SE ein Unternehmen mit

Mitbestimmungsrechten erwirbt. Einige Länder haben einen Zeitraum festgelegt (in der Regel ein Jahr nach der Registrierung) innerhalb dessen es der SE obliegt, im Falle struktureller Veränderungen zu beweisen, dass diese nicht den Zweck verfolgten, bestehende Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern zu verringern oder abzuschaffen (siehe auch die nächste Frage zu strukturellen Veränderungen).

Einige Unternehmen haben versucht, sich als SE zu registrieren, die **zum Zeitpunkt der Gründung keine Arbeitnehmer** beschäftigte, und ohne ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) einzusetzen. Dies ist insofern problematisch als zu einem späteren Zeitpunkt Arbeitnehmer in diese (arbeitnehmerfreie) "Reserve-SE" transferiert werden können ohne die Notwendigkeit, Verhandlungen über ihre Beteiligungsrechte zu beginnen. Davon abgesehen, dass ein solches Verhalten in vielen Fällen als ein Missbrauch der Richtlinie (mit den daraus folgenden rechtlichen Konsequenzen für das Unternehmen) angesehen würde, bestehen ohnehin starke rechtliche Zweifel, ob die Eintragung arbeitnehmerfreier SEs im Einklang mit den Regelungen des SE Statuts steht. Die Verordnung schreibt ausdrücklich vor, dass eine SE nicht registriert werden kann, sofern keine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wurde (es sei denn, das BVG beschließt, die Verhandlungen nicht aufzunehmen bzw. sie abzubrechen). In jedem Fall ist aber die Einrichtung eines BVG erforderlich. Eine SE kann nicht einfach deshalb ohne jegliche Verhandlungen gegründet werden, weil es keine Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt gab. Zu diesem Schluss kommt auch eine Rechtsgutachten, das von der deutschen Hans Böckler Stiftung in Auftrag gegeben wurde). In Deutschland verweigerte ein Gericht einer SE aus diesem Grund die Eintragung ins Firmenbuch, weil diese keine Verhandlungen mit der Arbeitnehmerseite vorweisen konnte.

Kommt es zu Neuverhandlungen im Fall struktureller Veränderungen?

Dies ist eine wichtige Frage, z.B. falls eine „mitbestimmungsfreie“ SE zu einem späteren Zeitpunkt ein Unternehmen erwirbt, in dem die Arbeitnehmer im Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgan repräsentiert sind. Die Richtlinie sieht vor, dass in der Vereinbarung zwischen Besonderem Verhandlungsgremium (BVG) und dem Management auch die Situationen aufzuführen sind, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden muss, und das hierzu verwendete Verfahren definiert wird (Art. 4 I h). Aus diesem Grund sollte das BVG bei den Verhandlungen auf diesen Punkt achten, damit die Arbeitnehmer später im Falle relevanter struktureller Veränderungen auf diese reagieren können. Zusätzlich haben einige Mitgliedstaaten in ihren nationalen Umsetzungsgesetzen der Richtlinie explizite Regelungen erlassen, nach denen die Arbeitnehmerseite stets Neuverhandlungen verlangen kann, falls nach Gründung der SE strukturelle Veränderungen statt fanden, die einen substantiellen Effekt auf die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer des Unternehmens hatten.