

Arbeitshilfen

für Aufsichtsräte **6**

Die Europäische Aktiengesellschaft

*Eine Einführung in die Europäische
Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur
grenzüberschreitenden Verschmelzung*

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Arbeitshilfe für Aufsichtsräte 6

Die Europäische Aktiengesellschaft

Eine Einführung in die Europäischen Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung

Von Dr. Roland Köstler

Die **Arbeitshilfen für Aufsichtsräte** sind ein Servicedienst und enthalten Erläuterungen und Orientierungshilfen zu praktischen Problemen der Unternehmensmitbestimmung.

Die Arbeitshilfen erscheinen unregelmäßig und werden laufend ergänzt.

Das Gesamtverzeichnis befindet sich am Ende dieses Heftes.

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Mitbestimmung beim DGB-Bundesvorstand.

Redaktion:

Dr. Roland Köstler

Bezug:

Unter Verwendung der Bestell-Nr. 25006 bei:
Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Telefax (02 11) 408 00 90-40 oder mail@setzkasten.de

3. überarbeitete Auflage Februar 2007

Inhalt

Vorwort	4
Teil 1	
Roland Köstler: Die Europäische Aktiengesellschaft	7
Teil 2	
Anhang	43
– Übersicht über den Ablauf der Verhandlungen	45
– Weiterführende Literatur	46
– Länderübersichten	47
– EGB-Beschluss Stockholm 1988	51
– Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Allianz SE	53
– Verordnungs- und Richtlinien text zur Europäischen Aktiengesellschaft	77

Vorwort zur 3. Auflage

Es hat lange gedauert, bis aus dem **Diskussionsentwurf** des Bundesjustizministeriums zum gesellschaftsrechtlichen Teil der Europäischen Aktiengesellschaft (SE, im neuen Sprachgebrauch: **Europäische Gesellschaft**) vom **27.3.2003** der **Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 26.5.2004** zur Umsetzung der SE wurde (s. dazu die DGB-Stellungnahme vom 28.5.2004). Die Debatte ging bis zum Schluss im Wesentlichen um die Einführung des sog. monistischen Systems, also der Verwaltungsratslösung. Hier gab es auf Arbeitgeberseite die Hoffnung, dass bei der notwendigen Umsetzung der Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE man für die Auffanglösung unterhalb der Parität landen könnte. Dies auch vor dem Hintergrund, dass inzwischen die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften und die Sitzverlegung von Gesellschaften allgemein diskutiert werden, seitdem die EU-Kommission in ihrem Aktionsplan vom Mai 2003 diese Vorhaben mit einer Binnenmarkts-Priorität versehen hat. Sogar der Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat war zuletzt angerufen worden, obwohl das Gesetz nicht der Zustimmung des Bundesrates bedurfte.

Das **Gesetz zur Einführung der SE** vom 22.12.2004 ist im Bundesgesetzblatt vom 28.12. 2004 (S. 3675 ff.) verkündet worden und am **29.12. 2004 in Kraft getreten**.

Es gab vor der Verabschiedung des Gesetzes auch immer wieder die Frage, wer denn das neue Recht nutzen würde. Dies auch angesichts der Rechtsprechung des **Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit** und den Hoffnungen die manche auf die Verabschiedung einer Richtlinie zur **grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften** setzten. Letztere Richtlinie ist bereits im Oktober 2005 beschlossen worden und Ende 2006 wurde der mitbestimmungsrechtliche Teil wie auch die steuerrechtliche Begleitung (SEStEG) bereits deutsches Recht. Die dritte Lesung des gesellschaftsrechtlichen Teils erfolgte am 1.2.2007 im Bundestag. Deshalb wird sie in dieser Einführung am Ende mit betrachtet, und die Unterschiede zur SE werden dargestellt.

Nachdem in Österreich und in den Niederlanden man mit SE-Gründungen vorangegangen war, gab es auch in Deutschland in der Zeit seit Sommer 2005 verschiedene Fälle. Am spektakulärsten die Umwandlung der MAN Diesel AG in eine SE und die Verschmelzung der Allianz AG mit ihrer italienischen Tochter RaS zur Allianz SE.

Allgemein zeigt es sich, wie **notwendig eine gute Vorbereitung der Verhandlungen** ist. Dabei geht es neben ausreichenden **Kenntnissen über die Situation in den beteiligten Ländern** auch darum, untereinander zu **diskutieren, was man selbst will** bzw. wie bei einem Scheitern von Verhandlungen die **Auffanglösungen aussehen**. Verkehrt wäre es auch, die beiden Teile SE-Betriebsrat und Beteiligung am Organ Aufsichtsrat/Verwaltungsrat gegeneinander zu stellen.

Diese Arbeitshilfe versteht sich dabei als eine **Einführung unter Berücksichtigung der Erfahrungen seit den ersten Fällen**. Angesichts der Vielfalt wird weiterhin davon abgesehen, eine Mustervereinbarung abzudrucken. Ein Anschauungsbeispiel wurde allerdings aufgenommen. Ohne sachkundige Beratung sollte man nicht in die Verhandlungen gehen. Auf der Internetseite der Hans-Böckler-Stiftung finden sich weitere Materialien und Hinweise, sie werden auch laufend aktualisiert.

Roland Köstler

Düsseldorf Februar 2007

Vorwort der 1. Auflage

Es dauerte mehr als vierzig Jahre bis aus der Idee eines französischen Notars zu einer „Aktiengesellschaft europäischen Typs“ durch die Beschlüsse des Ministerrats am 20.12.2000 in Nizza mit der berühmten spanischen Ausstiegsklausel für Fusionen und der endgültigen Verabschiedung der Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer darin durch die Annahme des Europäischen Rats am 8.10.2001 ein reales Rechtsgebilde wurde. Dabei ist noch zu bedenken, dass nicht nur die Richtlinie wie üblich bis 2004 in nationales Recht umgesetzt werden muss, sondern auch die Verordnung einer gesellschaftsrechtlichen Ergänzung Bedarf; schließlich enthält sie zahlreiche sog. Mitgliedsstaatenwahlrechte.

Andererseits ist der Weg jetzt frei:

Es ist nicht nur an der nationalen Umsetzung dieses Kompromisses zur SE mitzuarbeiten - gerade hier steht für Deutschland einiges auf dem Spiel -, sondern sich auch darauf einzustellen, welche Möglichkeiten die Unternehmen ab 2004 haben werden. Darüber zu informieren ist die Aufgabe dieser ersten Arbeitshilfe, die in Ergänzung der bisherigen Informationen auf der website der Stiftung erstellt worden ist. Dort finden sich weitere zahlreiche Materialien/Foliensätze und auch die bisherigen Arbeitspapiere des Europäischen Gewerkschaftsbundes, denen sicherlich weitere folgen werden.

Diese Erläuterungen und Anmerkungen zum Projekt aus der Praxis können natürlich nur ein Einstieg in die insgesamt sehr komplexe Thematik sein.

Das Steuerrecht wurde sogar ausgeklammert. Es ist allerdings aus der Sicht der Unternehmen wichtig. Derzeit steht nur fest, dass eine steuerliche Sonderstellung für die SE nicht vorgesehen ist und das ist sicherlich richtig.

Man kann auch derzeit noch nicht prognostizieren, wer oder welche Typen von Unternehmen ansonsten sich für diese übernationale Rechtsform werden erwärmen können. Hier kommen große grenzüberschreitende Fusionen, außereuropäische Multis mit ihren verschiedenen europäischen Töchtern ebenso in Betracht, wie die Zusammenfassung von Sparten innerhalb eines europäischen Konzerns. Jedoch wäre es verkehrt, erst einmal abzuwarten. Rolf Jaeger zeigt in seinem Erfahrungsbeitrag auf, was jetzt die Stunde bereits geschlagen hat und wie wenig Zeit noch bis 2004 ist. Hier geht es um eine andere Dimension als bei der Verabschiedung der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat 1994, nicht nur weil auf der Unternehmensebene die Strukturen der Aktiengesellschaften in Europa aber auch die Beteiligungs-Systeme für die Arbeitnehmer weit auseinander gehen. Im Anhang wird hierzu ein tabellarischer Überblick gegeben.

Dabei wird es im Einzelnen gelegentlich auch noch um die politische Einstellung zu dieser Art von Arbeitnehmerbeteiligung, die in Deutschland eine lange Tradition hat, gehen. Die Grundaussage dazu ist aber bereits auf dem EGB-Kongress 1988 in Stockholm getroffen worden (siehe die Resolution im Anhang). Andererseits werden mit dem Schlagwort der Internationalisierung gerade in Deutschland von interessierten Kreisen die Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat (und der Arbeitsdirektor) in Frage gestellt. Die Europäische Aktiengesellschaft kann hierzu die richtige Antwort sein, sogar auf Grund der Verhandlungslösung maßgeschneidert. Es wird dann aber für uns darauf ankommen, die bisherigen Erfahrungen in Deutschland hier entsprechend einzubringen.

Roland Köstler

Düsseldorf im März 2002

Teil 1

Roland Köstler: Die Europäische Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung	7
A. Einleitung	7
1. Der Begriff der Europäischen Aktiengesellschaft	7
2. Zum Gang der Darstellung	10
B. Gründung und Sitzverlegung	11
1. Allgemeine Vorschriften	11
2. Gründungsformen	12
a) Fusion	12
b) Holding	14
c) Tochter	15
d) Umwandlung / Rechtsformwechsel	16
e) Sitzverlegung	17
C. Konstruktion und Organe	19
1. Systemwahl / Organstruktur	19
a) Dualistisches System	20
b) Monistisches System	21
c) Gemeinsame Vorschriften	22
D. Beteiligung der Arbeitnehmer	25
1. Vorbemerkung	25
2. Die einzelnen Etappen der Verhandlungen	26
a) Einsetzung BVG	26
b) Weiteres zum besonderen Verhandlungsgremium	28
c) Beschlussfassungen und Mehrheitsverhältnisse	29
d) Vereinbarungslösung	31
e) Auffangregelung	33
f) Verschwiegenheit	36
g) Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen / Sonstiges	37
E. Grenzüberschreitende Verschmelzung von Gesellschaften	39
1. Vorbemerkung	39
2. Das Gesellschaftsrecht der grenzüberschreitenden Verschmelzung	39
a) Ein Überblick	39
b) Änderungen des Umwandlungsrechts aus Anlass des Änderungsgesetzes	40
3. Mitbestimmung bei der Verschmelzung über die Grenze	40
Die Unterschiede zu SE	40
a) Wann ist zu verhandeln?	40
b) Unterschiede zur SE im Besonderen	41

*) Dr. jur., Referatsleiter Wirtschaftsrecht der Hans-Böckler-Stiftung

Teil 1

Roland Köstler:

Die Europäische Aktiengesellschaft

A. Einleitung

1. Der Begriff: „Europäische Aktiengesellschaft“ oder „Europäische Gesellschaft“

Die Idee der europäischen Gesellschaft

Vor mehr als vierzig Jahren, am 1.1.1958, traten die sog. Römischen Verträge zur Gründung einer Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in Kraft. Als Aufgabe der Gemeinschaft wurde u. a. die Errichtung eines gemeinsamen Marktes verabredet.

Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Niederlassungsfreiheit zu selbstständiger Erwerbstätigkeit waren von Anfang an Vertragsziele. Letzterer gleichgestellt wurden die nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaates gegründeten Gesellschaften, die ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung innerhalb der Gemeinschaft haben.

Das Unternehmens-/Gesellschaftsrecht in den Mitgliedsstaaten unterlag nun der jeweiligen nationalen Rechtsordnung. Wollte man die Niederlassungsfreiheit der Gesellschaften herbeiführen, so könnte man den Gesellschaften freistellen, ihren Sitzstaat zu wählen und von dem aus sich innerhalb (und außerhalb) der Gemeinschaft zu betätigen. Die Gefahr wäre natürlich gegeben, dass alle Gesellschaften sich in dem Mitgliedsstaat mit dem großzügigsten Gesellschaftsrecht niederlassen würden (für die USA – dort ist zu einem großen Teil bundesstaatliches Recht maßgeblich – nannte man das den Delaware-Effekt).

Will man diesen Effekt vermeiden, so bietet sich als Weg:

◆ die inhaltliche Harmonisierung und Koordinierung des nationalen Rechts und die gegenseitige Anerkennung dieser nationalen Gesellschaften

an. Mit zahlreichen gesellschaftsrechtlichen Richtlinien ist man diesen Weg gegangen (beginnend mit der Publizitätsrichtlinie vom 9.3.1968).

Niederlassungsfreiheit für Gesellschaften würde aber auch die Möglichkeit der Sitzverlegung von einem Mitgliedsstaat in einen anderen bedeuten. Für die Anerkennung einer Gesellschaft gibt es aber in den Mitgliedsstaaten unterschiedliche Anknüpfungspunkte, nämlich den Verwaltungssitz oder den Gründungsort¹. Wollte man den Unternehmenssitz in ein Land verlegen, in dem die sog. Sitztheorie gilt, so

1) Vereinfacht: Sitz- oder Gründungstheorie. In Großbritannien, Irland, Dänemark und den Niederlanden z. B. gilt die letztere, in der Bundesrepublik z. B. die erstere. **Auf Einzelheiten und Schlussfolgerungen aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs der letzten Jahre soll hier nicht eingegangen werden.**

wäre dies nur durch eine Liquidation der Gesellschaft im Gründungsland und eine Neugründung im anderen Mitgliedsstaat möglich wäre. Zudem müsste man sich für eine bestimmte andere – wenn auch vielleicht harmonisierte – nationale Rechtsform entscheiden.

Dem könnte man durch:

◆ **die Schaffung einer übernationalen europäischen Rechtsform**

abhelfen.

Eine Sitzverlegung von München nach Paris wäre dann genauso leicht wie die von München nach Berlin.

Abgesehen von aus dem europäischen Gedanken gespeisten Überlegungen für eine Gesellschaft internationalen Typs in Europa, war dies der Hintergrund für diese

*„einzige Lösung, welche die Möglichkeit bietet, gleichzeitig die wirtschaftliche und die rechtliche Einheit des europäischen Unternehmens zu verwirklichen... eine Regelung, die es erlaubt, neben Gesellschaften, die einzelstaatlichem Recht unterliegen, Gesellschaften zu gründen, die ausschließlich einem einheitlichen und in allen Mitgliedsstaaten unmittelbar anwendbarem Recht unterworfen sind, die für diese Gesellschaftsform also die Beachtung einer rechtlichen Bindung an ein bestimmtes Land beseitigt“.*²

Die Aktiengesellschaft als der geeignetste Gesellschaftstyp

Von Anfang an fasste man als Gesellschaftstyp dabei die Aktiengesellschaft ins Auge, u. a. auch weil der Zugang zur Börse für diese Gesellschaftsform als notwendig erschien³. „Dies entspricht vom Standpunkt der Finanzierung und vom Standpunkt der Geschäftsführung aus am besten den Bedürfnissen der auf europäischer Ebene tätigen Unternehmen.“⁴

Für die Ausgestaltung des Typs gab es aber mindestens **zwei handfeste Probleme**.

Für die **Struktur der Aktiengesellschaft** gab und gibt es in Europa zwei **Organsysteme**:

◆ **Dualistisch**, also **Leitungs- und Aufsichtsfunktion getrennt**

(Klassisch in Deutschland: Vorstand und Aufsichtsrat) und

◆ **Monistisch**, oft Verwaltungsrat genannt, also **keine formale Funktionentrennung** (Klassisch in Großbritannien: Board).

Erst recht gingen und gehen in Europa die „Regeln über die **Stellung der Arbeitnehmer in der Entscheidungsstruktur von Gesellschaften**“⁵, also dem, was wir in Deutschland **Unternehmensmitbestimmung** nennen, auseinander.⁶

2) Zitat aus dem geänderten Vorschlag für eine Europäische Aktiengesellschaft 1975, Bulletin der EG Beilage 4/75 S. 12.

3) 1959 wurde erstmals von einem franz. Notar eine „Société par action de type européen“ vorgeschlagen. Daraus bzw. aus dem neutralen Ist. Begriff „Societas Europaea“ hat sich auch die bis heute international übliche Abkürzung für das Gebilde: SE entwickelt. In Deutschland auch gebräuchlich: EAG.

4) Ebenfalls aus Vorschlag 1975, a.a.O. Fn. 3.

5) So die Formulierung der Kommission im Grünbuch, Bulletin Beilage 8/75 S. 8.

6) Siehe die Übersicht im Anhang.

1975 im Grünbuch der Kommission wurde allerdings schon betont, „dass es in wachsendem Maße als ein Gebot der Demokratie erkannt werde“, die Arbeitnehmer in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.⁷

Diese beiden Stichworte – Struktur und Mitbestimmung prägten bis zuletzt die Diskussion um die Schaffung einer übernationalen, europäischen Rechtsform, die SE. Bei der aktuellen Diskussion wird oft auch noch die Steuerfrage als ungeklärt dargestellt; sie soll bei dieser ersten Einführung aber ausgeklammert bleiben.

Jedenfalls durch Beschluss des EU-Ministerrates vom 8.10. 2001 gibt es nun:

- ◆ **Die Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft und**
- ◆ **Die Richtlinie zur Ergänzung des Statuts hinsichtlich der Beteiligung der**

Arbeitnehmer⁸,

die bis zum 8.10. 2004 in nationales Recht umgesetzt werden mussten. Dies gelang allerdings selbst in Deutschland nicht rechtzeitig (s. Vorwort zur 3. Auflage).

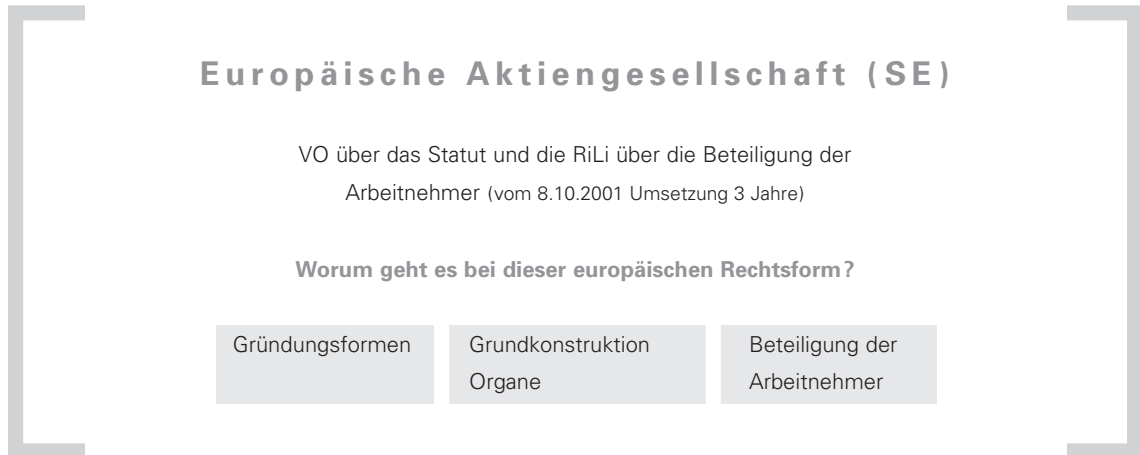
Chronologie zur Europäischen Aktiengesellschaft

1958 – 1959	EU-Vertrag von Rom – erste Debatte um SE auf dem französischen Notarkongress
1965	Französische Regierung schlägt Staatsvertrag zur Schaffung einer europäischen Handelsgesellschaft vor
1966 – 1970	Denkschrift/Vorentwurf und Statutenvorschlag der Kommission an den Ministerrat
1975	Vollkommen revidierter Entwurf der Kommission: Dualistische Unternehmensverfassung, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Konzernrecht, Europäischer Betriebsrat und Tarifverträge
1988	Memorandum zum SE-Statut: Wiederaufnahme der Arbeiten wegen Binnenmarkt
1989	Dritter Kommissionsvorschlag: Verordnung für das Statut (Wahl zwischen monistischem und dualistischem Modell), Richtlinie für die Arbeitnehmerbeteiligung (Optionen für Mitbestimmungsmodelle)
1990	Überarbeiteter Vorschlag
1994	Europäische Betriebsratsrichtlinie
1997	Davignon-Bericht
1998 – 2000	Von der luxemburgischen Präsidentschaft bis zum Nizza-Gipfel und der Einigung mittels des Opting-out für Spanien

7) A.a.O. Fn. 5 S.9.

8) Amtsblatt L 294 v. 10.11. 2001, im Anhang S. 55.

2. Zum Gang der Darstellung



Zunächst sollen die **Gründungsformen und -schritte** im Einzelnen erläutert, dann mit der **Systemwahl** und den sich daraus für die Organe ergebenden Fragestellungen beschäftigt und schließlich die **Beteiligung der Arbeitnehmer** in der SE (Vereinbarungen und Auffanglösung) ausführlich dargestellt werden.

Nachdem inzwischen die Richtlinie zur **Grenzüberschreitenden Verschmelzung** von Kapitalgesellschaften verabschiedet (Richtlinie 2005/56/EG vom 26.10.2005, ABI. L 310 v. 25.11.2005 S. 1 ff.) und der mitbestimmungsrechtliche Teil auch schon Bundesrecht ist (BGBl. Teil I Nr. 65 v. 28.12.2006 S. 3332 ff.) werden zum Schluss (Teil E.) die Unterschiede zur SE erläutert.

B. Gründung und Sitzverlegung

1. Allgemeine Vorschriften

Handelsgesellschaften können im Gebiet der Europäischen Gemeinschaft⁹ in der Form europäischer Aktiengesellschaften (nachfolgend SE genannt) unter den in der Verordnung über das Statut der europäischen Gesellschaft (nachfolgend zitiert VO) gegründet werden (Art.1 Abs.1 VO).

Die SE ist eine Gesellschaft, deren Kapital in Aktien zerlegt ist und besitzt Rechtspersönlichkeit. Das Kapital der SE lautet auf Euro und muss mindestens 120.000 EUR betragen.

Der **Sitz der SE** muss in der europäischen **Gemeinschaft** liegen, und zwar in dem Mitgliedstaat, in dem sich die **Hauptverwaltung** der SE befindetet. Jeder Mitgliedstaat kann darüber hinaus den, in seinem Hoheitsgebiet eingetragenen, SE vorschreiben, dass sie ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung am selben Ort haben müssen. (Art.7 VO). Nunmehr: „Die Satzung hat als Sitz den Ort zu bestimmen, wo die Verwaltung geführt wird (§ 2 SEAG).“ Der Ort von Sitz und Hauptverwaltung kann aber frei bestimmt werden. Wenn z.B. eine deutsche AG und eine italienische SpA verschmolzen werden, kann der Sitz auch in Spanien gewählt werden.

Der **Sitz** der SE kann, nachdem diese einmal gegründet worden ist, in einen anderen Mitgliedstaat **verlegt** werden. Diese Verlegung führt weder zur Auflösung der SE noch zur Gründung einer neuen juristischen Person (Einzelheiten werden nach der Darstellung der Gründungsformen – 2. – unten unter **B 3.** erläutert). Die SE muss ihrer Firma den **Zusatz „SE“** voran- oder nachstellen (Art. 11 VO). Jede SE wird zur Gründung im Sitzstaat in ein, nach dem Recht dieses Staates bestimmtes, Register eingetragen (Art. 12 Abs.1 VO). Eine SE kann **erst eingetragen werden, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer** gemäß Art. 4 der Richtlinie geschlossen worden ist oder, vereinfacht gesagt, eine der Ausnahmetatbestände vorliegt (Art.12 Abs.2 und 3 der VO). Einzelheiten werden unten im Kapitel **D.** „Beteiligung der Arbeitnehmer“ ausführlich erläutert¹⁰. Entscheidend ist, dass die Satzung der SE zu keinem Zeitpunkt im Widerspruch zu der ausgehandelten Vereinbarung stehen darf; gegebenenfalls ist diese also nach Abschluss der Vereinbarung zu ändern (Art. 12 Abs.4 VO).

Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Aus Verordnung sich ergebende Themen (I)

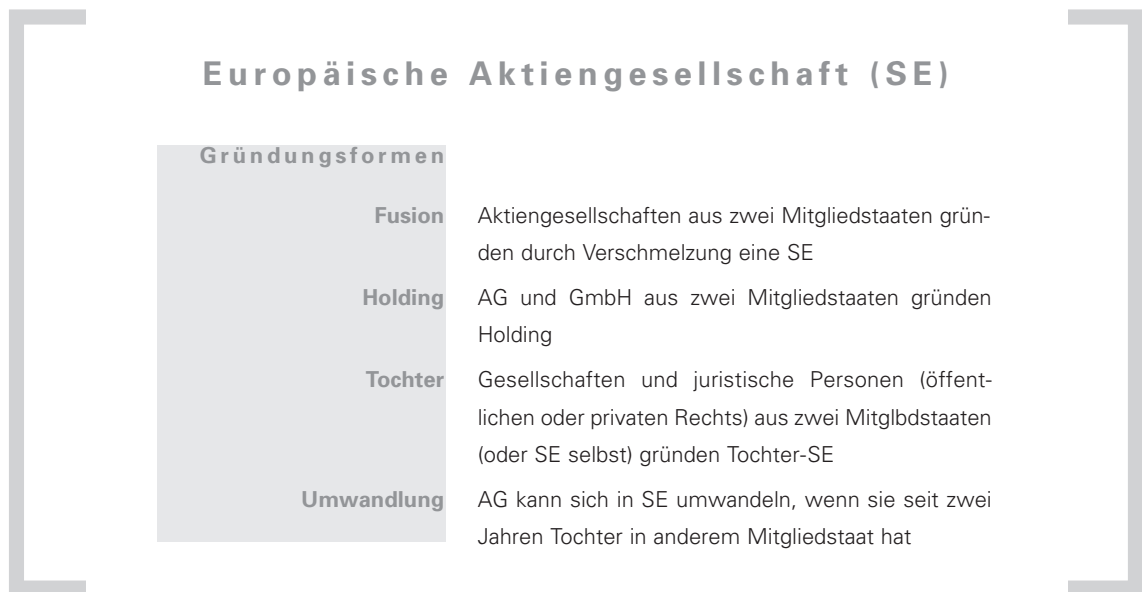
Allgemeine Vorschriften:

- ◆ **Eintragung** der SE ist **verknüpft mit Verhandlungen** über die Beteiligung der Arbeitnehmer (Art. 12 VO):
 - Vereinbarung abgeschlossen oder
 - BVG hat Verhandlungen abgelehnt oder
 - Verhandlungsfrist (6 Monate, einvernehmlich 1 Jahr) ist abgelaufen
 - Wenn MS von Opting out für Fusion Gebrauch macht: Vereinbarung nötig oder für keine Gesellschaft galt vorher Mitbestimmung
- ◆ **Satzung** darf **nie** im **Widerspruch** zur ausgehandelten **Vereinbarung** stehen (ist zu ändern soweit erforderlich, nach MS-Wahlrecht: auch ohne HV-Beschluss)

9) Genauer: im europäischen Wirtschaftsraum, also incl. Norwegen, Island und Liechtenstein. Wenn im Nachfolgenden von Mitgliedstaaten die Rede ist, dann sind diese immer mit einbezogen. Seit 1.1.2007 sind Bulgarien und Rumänien zur EU hinzugekommen.

10) Dort auch das Thema der Vorrats- oder Mantel-SE ohne Arbeitnehmer.

2. Gründungsformen



Artikel 2 der Verordnung legt im Einzelnen fest, welche Gesellschaftsformen sich an einer Gründung einer SE beteiligen können. Wie aus obigem Schaubild ersichtlich gibt es hier gewissermaßen eine absteigende Linie:

Während eine Verschmelzung als Gründungsform nur Aktiengesellschaften¹¹ zur Verfügung steht, können bei den anderen Gründungsformen Gesellschaft mit beschränkter Haftung¹² und sogar Gesellschaften i. S. des Art. 48 Abs. 2 des EU-Vertrages, sowie juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts beteiligt sein. All den Gründungsformen gemeinsam ist ein **grenzüberschreitendes Moment**: mindestens zwei der Gründergesellschaften müssen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen. Dies gilt in gewisser Weise auch für den Fall des reinen Rechtsformwechsels. Diese sogenannte Umwandlung ist nur Aktiengesellschaften vorbehalten, jedoch nur möglich, wenn sie mindestens seit zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft haben (Art. 2 Abs. 4 VO).

a) Fusion / Verschmelzung

Diese – wie bereits erwähnt – nur für Aktiengesellschaften vorgesehene Gründungsform ist in ihren beiden Varianten aus dem nationalen Umwandlungsrecht geläufig:

- ◆ es kann eine **Verschmelzung im Wege der Aufnahme** einer AG als Ganzes auf eine andere erfolgen oder
- ◆ im Wege der **Neugründung durch Verschmelzung** beider Aktiengesellschaften als Ganzes auf eine neue, dadurch gegründete, SE (vergl. Art. 2 Abs. 1, Art. 17 VO und aus dem nationalen Umwandlungsrecht §§ 2 – 77 UmwG; zur grenzüberschreitenden Verschmelzung anderer Kapitalgesellschaften. s. §§ 122 a ff. UmwG und unten Teil E).

11) Siehe dazu die Liste im Anhang I der VO, Amtsblatt L 204/19, auch hier in Arbeitshilfe im Anhang.

12) Anhang II Amtsblatt L 204/20.

Je nach Vorgehensweise also ergeben sich die problematischen Folgen für die nationalen Aktiengesellschaften als Gründer. In einem Falle erlischt nach der Eintragung und der damit vollzogenen Verschmelzung die übertragende nationale Aktiengesellschaft (Art. 27, 29 Abs.1 VO). In dem anderen Falle erlöschen beide sich verschmelzenden nationalen Aktiengesellschaften (Art. 29 Abs. 2 VO zur Entstehung der SE siehe dann Art. 17 Abs. 2 VO). Für Aktionäre und Gläubiger enthalten die §§ 6-8 SEAG Schutzvorschriften.

Nach Art. 29 Abs. 4 VO gehen die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen **Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** sowie aufgrund von individueller **Arbeitsverträge** oder Arbeitsverhältnisse bestehenden Rechte und Pflichten der beteiligten Gesellschaften hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen mit **der Eintragung der SE auf diese über**. Diese Vorschrift und parallel dazu Art. 13 Abs. 4 der Richtlinie (RiLi) sind erst spät in die Rechtstexte gekommen, aber für die Fusionsfälle, bei denen mindestens eine eigenständige nationale juristische Person erlischt, von besonderer Bedeutung. Bei Art. 13 Abs.4 RiLi geht es um die nationalen Strukturen der Arbeitnehmervertretung (also z.B. Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss und Konzernbetriebsrat), nunmehr angesprochen in § 47 Abs. 2 des SEBG als Pflicht der Leitung der SE. Hier bei Art. 29 Abs. 4 geht es nicht nur um den Übergang der Arbeitsverhältnisse und der individuellen Arbeitsverträge, sondern eben auch um die, für das erlöschende Unternehmen geltenden oder mit ihm vereinbarten, **Tarifverträge** (s. dazu Erwägungsgrund 20 der RiLi).

Die einzelnen Schritte zur Gründung einer SE durch Verschmelzung sind in nachfolgendem Kasten dargestellt.

Schritte zur Verschmelzung

(für durch **Aufnahme** und **Neugründung**)

Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der sich verschmelzenden Gesellschaften stellen einen

◆ **Verschmelzungsplan** auf (Art.20 VO)

Inhalt u. a.:

- Firma und Sitz der sich verschmelzenden Gesellschaften, sowie die für die SE vorgesehene **Firma** und ihren geplanten **Sitz**
 - Satzung der SE (damit auch Entscheidung über **dualistische** oder **monistische** Strukturen)
 - **Angaben** zu dem **Verfahren** nachdem die Vereinbarung über die **Beteiligung** der **Arbeitnehmer** geschlossen wird
- ◆ **Offenlegung** des Verschmelzungsplans
- ◆ **Einleitung der Verhandlungen** über die Vereinbarung über die **Beteiligung** der **Arbeitnehmer** (Art.3 Abs.1 RiLi) durch die **Leitungs-** oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ **Prüfung** des Verschmelzungsplans und Bericht für alle Aktionäre
- ◆ Vereinbarung oder Auffangregelung (Art. 4 und 7 RiLi)
- ◆ **Hauptversammlungen** stimmen Verschmelzungsplan zu und genehmigen die Beteiligungsvereinbarung (Art. 23 VO)
- ◆ Prüfung der Rechtmäßigkeit der Vereinbarung (Art. 25, 26 VO)
- ◆ Eintragung de SE (Art. 27) und Erlöschen ...

b) Holding

Aktiengesellschaften und **Gesellschaften mit beschränkter Haftung**, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können die **Gründung** einer **Holding-SE** anstreben, sofern mindestens zwei¹³ von ihnen

a) dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen oder

b) seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat haben (Art. 2 Abs. 2 VO).

In Art. 32 VO, der die Vorschriften zur Gründung anführt wird, ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die die Gründung einer SE anstrebenden Gesellschaften selbst fortbestehen. Dabei muss man sich aber vergegenwärtigen, dass mit dieser **Holding-SE etwas Neues** gewissermaßen **über den Gründergesellschaften stehendes** gebildet wird. Formal bleiben dabei die nationalen Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer sowohl auf der Betriebsebene, als auch in den Gesellschaftsorganen der nach der Holding Gründung nur noch als Tochtergesellschaften fortbestehenden Gründergesellschaften erhalten (vergl. auch Art. 13 Abs.3 RiLi). Praktisch aber dürften die zentralen Entscheidungen auf der Holding-Ebene gefällt werden und von dort sich auswirken. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Verordnung im Grunde genommen keinerlei konzernrechtliche Regelungen enthält und daher bei der Umsetzung in deutsches Recht es notwendig gewesen wäre einen Abgleich mit dem Recht der verbundenen Unternehmen (§§ 15 ff., 291 ff. AktG) vorzunehmen. In § 49 SEAG spezifisch für das monistische System nunmehr angesprochen.

Einen Überblick zur Gründung einer Holding SE gibt nachfolgender Kasten:

Schritte zur Holding – SE

Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der die Gründung anstrebenden Gesellschaften erstellen einen gleichlautenden **Gründungsplan** (Art.32 Abs.2VO)

Inhalt u. a.:

- ◆ **Bericht**, der die Gründung aus rechtlicher und wirtschaftlicher Sicht begründet sowie darlegt welche Auswirkungen für Aktionäre und Arbeitnehmer der Übergang zur Rechtsform SE hat
- ◆ **Angaben** (Art. 32 Abs. 2 mit Verweis auf Art. 20 VO)
 - Firma und Sitz (Art. 20 Abs. 1a)
 - Satzung (Art. 20 Abs.1b)
 - Zu dem Verfahren nach dem die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wird
 - Mindestprozentsatz der einzubringenden Aktien
- ◆ **Offenlegung** des Gründungsplans (1 Monat) Art. 32 Abs. 3 VO
- ◆ **Einleitung** der Verhandlungen über die Vereinbarung über die **Beteiligung** der **Arbeitnehmer** (Art.3 Abs.1 RiLi) durch die **Leistungs-** oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ **Prüfung** des Gründungsplans und Bericht für Aktionäre (Art. 32 Abs.4 VO)

¹³) Dies ist wörtlich zu nehmen.

- ◆ **Vereinbarung** oder Auffangregelung (Art. 4 und 7 RiLi)
- ◆ **Hauptversammlungen** stimmen Gründungsplan für SE zu und Genehmigung der Beteiligungsvereinbarung (Art. 32 Abs. 6 VO)
- ◆ Prüfung der Rechtmäßigkeit der Holding-Gründung (Art. 33 VO)
- ◆ Eintragung der SE (Art. 16)

Abschließend ist hervorzuheben, dass ein Mitgliedstaat für die eine Gründung anstrebenden Gesellschaften Vorschriften zum Schutz der die Gründung ablehnenden Minderheitsgesellschafter, der Gläubiger und der Arbeitnehmer erlassen kann. Nur für Gläubiger und Aktionäre ist dies in §§ 9-11 SEAG geschehen.

c) Tochter-SE

Im Abschnitt 4 der Verordnung finden sich hierzu direkt nur zwei Artikel: Art. 35 verweist auf die allgemeine Vorschrift des Art. 2 Abs. 3 VO und Art. 36 auf die Vorschriften über die Gründung einer Tochtergesellschaft in Form einer Aktiengesellschaft nationalen Rechts:

Demgemäß können alle **Gesellschaften im Sinne des Art. 48 Abs. 2 des EU-Vertrages sowie juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts**, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben eine Tochter-SE durch Zeichnung ihrer Aktien gründen, sofern mindestens zwei von ihnen

- a) dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen oder
- b) seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat haben.

Durch die Verweisung auf das nationale Recht ist für SE, die als Tochter-SE in Deutschland gegründet werden sollen, das Umwandlungsgesetz einschlägig:

Nach § 123 Abs. 3 Nr. 2 UmwG handelt es sich um einen **Vorgang der Spaltung in Form der Ausgliederung zur Neugründung**. Das Verfahren bestimmt sich im Einzelnen nach den §§ 125 ff. UmwG. Das SEAG enthält keinerlei Ergänzungen für die Tochter-Gründung.

Die einzelnen Schritte zur Tochter-SE Gründung fasst der nachfolgende Kasten zusammen.

Schritte zur Tochter-SE Gründung

- ◆ **Vereinbarung** eines Plans zur Gründung einer Tochter-SE (siehe Art. 3 RiLi)
- ◆ **Einleitung** der Verhandlungen über die Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer** (Art. 3 Abs. 1 RiLi) durch die **Leitungs-** oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ Gründungs- / Spaltungs**bericht**
- ◆ **Prüfung**
- ◆ **Vereinbarung** oder Auffangregelung (Art. 4 + 7 RiLi)
- ◆ **Anmeldung** Register
- ◆ **Eintragung** und Bekanntmachung

Gründung einer Tochter-SE durch eine SE

Nach Art. 3 Abs. 1 VO gehört auch die SE selbst zu den gründungsberechtigten Rechtsträgern für die Gründungsformen der Art. 2 Abs. 1 – 3 VO. Durch Art. 3 Abs. 2 VO wird sogar der SE selbst es erlaubt eine oder mehrere Tochtergesellschaften in Form einer SE zu gründen. Bedingungen eines Landes, dass dort Aktiengesellschaften mehr als einen Aktionär haben müssen, gelte für diese Tochter-SE nicht.

d) Umwandlung/Rechtsformwechsel

Diese Gründungsform war bis zum Schluss in der Diskussion, sind doch mit ihr auch besondere Probleme verbunden. Eine Aktiengesellschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft hat, kann in eine SE umgewandelt werden, wenn sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft hat (Art. 2 Abs. 4 VO); die Existenz einer Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat genügt hier also nicht. **Rechtstechnisch** ist das Ganze mit dem **Formwechsel** nach § 190 ff. UmwG für nationale Aktiengesellschaften vergleichbar. Entscheidend für diesen Umwandlungsfall ist, dass Art. 37 Abs. 3 VO ausdrücklich bestimmt, dass der **Sitz** der Gesellschaft anlässlich der Umwandlung nicht in einen anderen Mitgliedstaat **verlegt werden** darf. Für die späteren Fälle von Sitzverlegungen enthält das SEAG in den §§ 12-14 wiederum Aktionärs- und Gläubigerschutzvorschriften, insbesondere ein Abfindungsangebot für die Verlegung.

Zum Gründungsverfahren gibt nachfolgender Kasten wiederum einen Überblick:

Schritte zur Umwandlung in eine SE

- ◆ Erstellung eines Umwandlungsplans durch das Leitungs- oder Verwaltungsorgan
- ◆ darin Bericht der:
 - Rechtliche und wirtschaftliche Aspekte der Umwandlung erläutern und begründen muss und
 - Auswirkungen, die der Übergang zur SE für die Aktionäre und die Arbeitnehmer hat, darzulegen hat.
- ◆ Einleitung der Verhandlungen über die Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer** (Art. 3 Abs. 1 RiLi) durch die **Leitungs-** oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ Umwandlungsplan (mindestens 1 Monat vor HV) offen zu legen
- ◆ Prüfung des Plans
- ◆ Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer (in Bezug auf alle Kompetenzen, muss zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden wie vor Umwandlung (Art. 4 Abs. 4 RiLi))
- ◆ Hauptversammlung stimmt Umwandlung zu und genehmigt Satzung
- ◆ Eintragung als SE

Aus der Gründungsvorschrift des Art. 37 VO sind noch zwei Gesichtspunkte hervorzuheben:

- ◆ Ein Mitgliedstaat kann die Umwandlung davon abhängig machen, dass das **Organ der umzuwandelnden Gesellschaft**, in dem die **Mitbestimmung der Arbeitnehmer** vorgesehen ist, der **Umwandlung** mit qualifizierter Mehrheit oder einstimmig **zustimmt** (Art. 37 Abs. 8). Auf die nationale Umsetzung in bezogen heißt dies, dass hier im deutschen Recht verankert werden konnte, dass ein Aufsichtsratsbeschluss etwa mit $\frac{2}{3}$ Mehrheit, wie bei der Vorstandsbestellung, oder mit Einstimmigkeit erforderlich ist; was aber nicht geschah.
- ◆ Die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen **Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** sowie aufgrund individueller Arbeitsverträge oder **Arbeitsverhältnisse** bestehende Rechte und Pflichten der umzuwandelnden Gesellschaft hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen **gehen** mit Eintragung der SE **auf** diese über (Art. 37 Abs. 9 VO). Angesichts der Natur der Umwandlung, nämlich mehr oder weniger eines Rechtsformwechsels, ist dieser Absatz zunächst hier nur als Klarstellung zu verstehen. Diese war allerdings insbesondere hinsichtlich der „Gepflogenheiten“ schon notwendig. Denn nach dem 20. Erwägungsgrund der Richtlinie sind unter Gepflogenheiten auch **Tarifverträge** auf verschiedenen Ebenen zu verstehen und in sofern ist es wichtig, dass sich an ihnen durch die Eintragung der SE hier nichts ändert.

e) Sitzverlegung

Wie in der Einleitung bereits angesprochen, entspricht es gerade der Idee der europäischen Gesellschaft, dass sie wegen ihrer übernationalen europäischen Rechtsform innerhalb der Gemeinschaften unkompliziert ihren Sitz verlegen können soll. Zunächst allerdings ist nochmals darauf hinzuweisen, dass der **Sitz der SE in der Gemeinschaft** liegen muss, und zwar in dem Mitgliedstaat, in dem sich die **Hauptverwaltung** der SE befindet. Jeder Mitgliedstaat kann darüber hinaus den in seinem Hoheitsgebiet eingetragenen SE vorschreiben, dass sie ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung am selben Ort haben müssen (Art. 7 VO), dies ist für Deutschland mit § 2 SEAG geschehen.

Art. 8 der Verordnung bestimmt nun äußerst detailliert die Einzelheiten der Verlegung des Sitzes der SE von einem Mitgliedstaat in den anderen. Ausgeschlossen ist allerdings die Sitzverlegung aus der Gemeinschaft heraus, z.B. auf die Cayman Inseln.¹⁴ In Art. 8 Abs. 1 ist die entscheidende Rechtsfolge einer solchen Sitzverlegung ausdrücklich angesprochen: Sie führt **weder zu Auflösung der SE noch zur Gründung einer neuen juristischen Person**. Damit bleibt die Auflösung der Gesellschaft und die Aufdeckung stiller Reserven ausgeschlossen und jenseits der Grenze muss nicht mit der jeweiligen nationalen Prozedur eine neue juristische Person gegründet werden.

Zu den Einzelheiten gibt es auf Seite 18 ein Überblick:

¹⁴) Dazu näher Schmidt/Heuschmid NZG 2007 S. 54 ff.

Schritte zur Sitzverlegung (Art. 8 VO)

- ◆ Verlegungsplan mit Angaben:
 - vorgesehenen neuem Sitz
 - Satzung sowie ggf. neue Firma
 - etwaige Folgen der Verlegung für die Beteiligung der Arbeitnehmer
 - Zeitplan
- ◆ Bericht durch das Leitungs- oder Verwaltungsorgan mit Erläuterung
 - der rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Verlegung und
 - Darlegung der Auswirkungen der Verlegung für die Aktionäre, Gläubiger und Arbeitnehmer
- ◆ Offenlegung des Berichts für die Aktionäre (Nach zwei Monaten frühestens)
Verlegungsbeschluss durch Hauptversammlung
- ◆ „Abmeldung“ im Sitzstaat
- ◆ „Neueintragung“ in dem neuen Sitzstaat

Entgegen früheren Überlegungen und Entwürfen findet allerdings **keinesfalls** im Zusammenhang mit der Sitzverlegung ein **neues Verhandlungsverfahren** über die Vereinbarung zur Beteiligung der Arbeitnehmer statt. Dies ergibt sich schlicht aus der Tatsache das für den Verlegungsfall derartiges nirgendwo in Verordnung oder Richtlinie erwähnt sind.

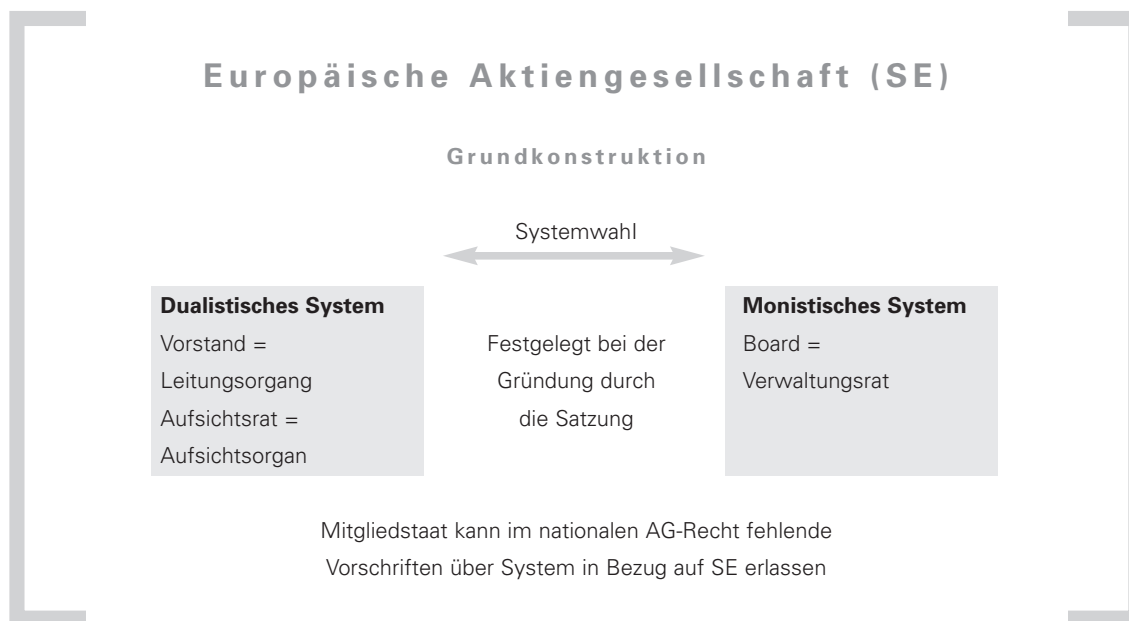
Etwas **anderes** gilt für **strukturelle Veränderungen**. Hier ist Erwägungsgrund 18 der Richtlinie von Bedeutung:

„Die Sicherung erworbener Rechte der Arbeitnehmer über ihre Beteiligung an Unternehmensentscheidungen ist fundamentaler Grundsatz und erklärtes Ziel dieser Richtlinie. Die vor der Gründung von SE bestehenden Rechte der Arbeitnehmer sollten deshalb Ausgangspunkt auch für die Gestaltung ihrer Beteiligungsrechte in der SE (Vorher-Nachher-Prinzip) sein. Dieser Ansatz sollte folgerichtig nicht nur für die Neugründung einer SE, sondern auch für strukturelle Veränderungen einer bereits gegründeten SE und für die von den strukturellen Änderungsprozessen betroffenen Gesellschaften gelten.“

Wenn das Vorher-Nachher-Prinzip und die Regelungen des Art. 11 der RiLi über den Verfahrensmissbrauch ernsthafte Konsequenzen für die praktischen Fälle nach sich ziehen sollen, so muss man aus beiden Gesichtspunkten einen Nachverhandlungsanspruch im Falle der strukturellen Veränderungen bejahen.

Im SEBG ist dem Problem der „Strukturveränderungen“ an zahlreichen Stellen Rechnung getragen worden. Dies geht von der Wiederaufnahme der Verhandlungen in § 18 Abs. 3 bis zum Missbrauchverbot nach § 43, welches den Zeitraum bis zu einem Jahr nach Gründung erfasst (s. dazu auch noch unten D.2.d. am Ende).

C. Konstruktion und Organe



1. Systemwahl / Organstruktur

Jede SE verfügt zunächst über eine **Hauptversammlung der Aktionäre** (Art. 38a VO) und darüber hinaus wird über die **Satzung** entschieden (also auch durch Satzungsänderungen unter Umständen später wieder abänderbar), **ob die SE das dualistische** (Vorstand und Aufsichtsrat) **oder das monistische** (Board = Verwaltungsrat) **System** für die Organisationsverfassung hat. Ein derartiges Wahlrecht gibt es bereits heute z.B. in Frankreich und in Italien. Über eine allgemeine Einführung dieses Wahlrechts kraft EU-Recht wird seit einiger Zeit bereits diskutiert; eine Lösung ist noch nicht in Sicht. Angesichts der SE und der Grenzüberschreitenden Verschmelzung ist auch die Frage, wie groß das Bedürfnis dafür ist. Darüber hinaus sieht die Verordnung in Art. 39 Abs. 5 bzw. 43 Abs. 4 vor, dass die Mitgliedstaaten bei ihrer Umsetzung der Verordnung jeweils auch Regelungen zu dem bisher im nationalen Aktienrechtssystem fehlenden Modell der Unternehmensverfassung in Bezug auf die SE erlassen können. Bei den nationalen Umsetzungen waren unterschiedliche Strategien zu beobachten. Rechtlich gesehen reicht für das nichtexistierende System der Verordnungstext aus; besser aber ist es, wenn, wie in Deutschland, man das neue System näher regelt (s. für Deutschland Abschnitt 4 Unterabschnitt 2 §§ 20 – 49 des SEAG).

Der Titel III der Verordnung (Art. 38 ff.) enthält zunächst zum dualistischen System Vorschriften, danach zum monistischen System (Art. 43 ff. VO) und schließlich gemeinsame Vorschriften für beide (Art. 46 ff.). Im deutschen SEAG finden sich wenige Paragraphen (15- 19) für das dualistische System und eine ausführliche Regelung des monistischen Systems (dem Verwaltungsrat, §§ 20-49).

Sie sollen im nächsten Abschnitt erläutert werden.

a) Dualistisches System

Dem dualistischen System eigen ist die **Aufteilung von Unternehmensleitung und -überwachung** in zwei Organe.

Leitungsorgan

Insofern ist hier in der Verordnung (Art.39) für den **Vorstand** der SE der Begriff Leitungsorgan verwandt worden und es heißt in Abs. 1 von Art. 39, dass das Leitungsorgan die Geschäfte der SE in eigener Verantwortung führt (nunmehr ebenso in §§ 15-16 SEAG).

Die Mitglieder des Leitungsorgans werden vom Aufsichtsorgan **bestellt und abberufen** (Art. 39 Abs. 2 VO). Die in der Verordnung daran anschließende Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, vorzusehen, dass in der Satzung festgelegt werden kann, dass die Mitglieder des Leitungsorgans von der Hauptversammlung bestellt und abberufen werden, ist für Deutschland nicht praktisch geworden. Ein weiteres, nicht unproblematisches, Mitgliedstaatenwahlrecht ist bezüglich der **Größe des Leitungsorgans** anzusprechen (Art. 39 Abs.4 VO): Die Zahl der Mitglieder des Leitungsorgans oder die Regel für ihre Festlegung werden durch die Satzung der SE bestimmt heißt es dort. Anschließend immerhin: Die Mitgliedstaaten können jedoch eine Mindest- und/oder Höchstzahl festsetzen. Im Hinblick auf die Verankerung der Personalfunktion im Leitungsorgan (Arbeitsdirektor) ist jedenfalls für Deutschland (s. § 16 S. 2 SEAG) bei der Umsetzung eine Mindestzahl von zwei Mitgliedern in § 38 Abs.2 SEBG vorgeschrieben worden.

Aufsichtsorgan

Das Aufsichtsorgan **überwacht die Führung der Geschäfte** durch das Leitungsorgan. Es ist nicht berechtigt, die Geschäfte der SE selbst zu führen (Art. 40 Abs. 1 VO). Bestellt werden die Mitglieder des Aufsichtsorgans von der Hauptversammlung (Art. 40 Abs. 2 VO); wobei eine nach Maßgabe der Richtlinie geschlossene Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer hiervon unberührt bleibt. Man kann hier die Parallele zur Montanmitbestimmung von 1951 ziehen, auch dort ist die Hauptversammlung das Wahlorgan für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (§ 5 MontanMitbestG), wobei das Wahlorgan an die Vorschläge der Betriebsräte gebunden ist (§ 6 Abs. 6 Montan-MitbestG). Die **Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans** oder die Regeln für ihre Festlegung werden durch die Satzung bestimmt (Art. 40 Abs. 3 VO). Die Mitgliedstaaten können allerdings, für die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE, die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans oder deren Höchst- und/oder Mindestzahl festlegen. Jedoch ist im SEAG nicht eine Berücksichtigung der Arbeitnehmerzahl-Schwellenwerte aus den verschiedenen geltenden Gesetzen zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat Vorbild gewesen, sondern die bekannte Staffelung aus § 95 AktG; die Beteiligung der Arbeitnehmer nach dem SEBG bleibt jedoch unberührt (§ 17 SEAG). Die **Größe des Gremiums** ist also prinzipiell **verhandelbar**. Natürlich muss in der Gründungssatzung die von der Hauptversammlung beschlossen wird, zunächst eine Zahl festgelegt werden. Die teilweise vertretene Rechtsansicht die Größe sei überhaupt nicht verhandelbar¹⁵ war von Anfang an unzutreffend¹⁶. Durch zwei nachfolgende Gesetze, nämlich zur Europäischen Genossenschaft und zur Grenzüberschreitenden Verschmelzung ist die Frage abschließend geklärt. Denn in beiden Gesetzesbegründungen zum Organ steht: „ wie bei der europäischen Gesellschaft ist auch die Anzahl ... eigenständig festzulegen, hieran ist die Satzung gebunden“¹⁷.

¹⁵ Z.B. von Habersack AG 2006 S. 345 ff.

¹⁶ Vgl. nur Oetker ZIP 2006 S. 1113 ff.

¹⁷ Zur SCE s. BR-Drucks. 71/06 S. 158; zur Verschmelzung s. BT-Drucks. 16/2922 S. 26. Bei letzteren war das Thema sogar Gegenstand der Anhörung s. Ausschussdrucks. 16(11)432 S.2.

Die weiteren Vorschriften in der Verordnung und im SEAG speziell zum Dualistischen System sind knapp gehalten:

- ◆ **Das Leitungsorgan unterrichtet das Aufsichtsorgan** mindestens alle 3 Monate über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung.
- ◆ Neben der regelmäßigen Unterrichtung teilt das Leitungsorgan dem Aufsichtsorgan rechtzeitig alle **Informationen über Ereignisse** mit, die sich auf die **Lage der SE** spürbar auswirken können.
- ◆ Das Aufsichtsorgan kann vom Leitungsorgan jegliche Information verlangen, die für die Ausübung der Kontrolle erforderlich ist. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass jedes Mitglied des Aufsichtsorgans von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Angesichts der Tatsache das im Transparenz- und Publizitätsgesetz § 90 AktG in diesem Sinne als **Einzelrecht** ausgestaltet wurde, ist dies konsequenterweise mit § 18 SEAG auch hier geschehen.
- ◆ Das Aufsichtsorgan kann alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen **Überprüfungen** vornehmen oder vornehmen lassen.
- ◆ Jedes Mitglied des Aufsichtsorgans kann von allen Informationen, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen. Hierzu müsste man anfügen, dass selbstverständlich vom Umfang der Informationen hier auch die Form abhängig ist; zumal außerhalb der Sitzungen ohnehin nur schriftlicher oder elektronischer Form möglich ist.

Einen Punkt hat man durch Art. 42 VO den Verhandlungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsorgan entzogen:

Zwar wählt das **Aufsichtsorgan aus seiner Mitte einen Vorsitzenden**, wird die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsorgans jedoch von den Arbeitnehmern bestellt, so darf nur ein von der Hauptversammlung der Aktionäre bestelltes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden (Zur Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung siehe unten **c**).

Ein **Stellvertreter** von der Arbeitnehmerseite kommend, ist vereinbar, jedoch gibt es keine gesetzliche Vorgabe dafür, dass er wie beim Mitbestimmungsgesetz 1. Stellvertreter sein muss.

b) Monistisches System

Nach Art. 43 Abs. 1 Satz 1 VO **führt das Verwaltungsorgan die Geschäfte** der SE.

Detailliert ist dieser Verwaltungsrat in den §§ 20 – 49 SEAG geregelt. Da ein Mitgliedstaat vorsehen kann, dass ein oder mehrere Geschäftsführer die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung unter den selben Voraussetzungen wie sie für Aktiengesellschaften mit Sitz im Hoheitsgebiet gelten, führt bzw. führen, hat man im SEAG das **Institut der geschäftsführenden Direktoren** durchgängig eingeführt. Es klingt damit die für Boards aus dem angloamerikanischen Rechtskreis bekannte Unterscheidung zwischen den internen (inside) und externen (outside) directors durch.

„Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung“ lautet der Ausgangssatz in § 22 Abs. 1 SEAG. Eine wesentliche Weichenstellung enthält dann § 40 SEAG: der Verwaltungsrat muss geschäftsführende Direktoren bestellen. Dies kann aus seiner Mitte erfolgen (dann muss die Mehrheit des Verwaltungsrats weiterhin aus nichtgeschäftsführenden Direktoren bestehen) oder es können auch Dritte sein.

Neu ins Gesetz kam bei den Ausschussberatungen § 35 Abs. 3 SEAG: „Ist ein geschäftsführender Direktor, der zugleich Mitglied des Verwaltungsrats ist, aus rechtlichen Gründen gehindert, an der

Beschlussfassung im Verwaltungsrat teilzunehmen, hat insoweit der Vorsitzende des Verwaltungsrats eine zusätzliche Stimme“. Was die „rechtlichen Gründe“ hier sind, ergibt sich aus der Ausschussbegründung nicht, dies bleibt also Literatur und Rechtsprechung überlassen.

Wichtig für eine „Arbeitsteilung“ im Verwaltungsrat ist dann die Frage, welche Entscheidungen das gesamte Verwaltungsorgan treffen muss bzw. wann im Innenverhältnis die nichtgeschäftsführenden Direktoren gefragt werden müssen (dazu unten c. bei gemeinsame Vorschriften: Zustimmungsbedürftige Geschäfte).

Die **Zahl der Mitglieder** des Verwaltungsorgans oder die Regel für ihre Festlegung sind auch hier wiederum in der Satzung der SE festlegbar (§ 40 Abs.1 SEAG), doch bleibt die Mindestbesetzung nach § 38 Abs. 2 SEBG (zwei wegen der Zuständigkeit für den Bereich Arbeit und Soziales) unberührt. Zur **Wahl der Mitglieder** des Verwaltungsorgans gilt das gleiche wie oben beim dualistischen System für das Aufsichtsorgan, nämlich die Bestellung durch die Hauptversammlung. Auch hier wiederum bleibt eine etwaige Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer davon unberührt (Art. 43 Abs. 3 VO). Der Versuch im Gesetzgebungsverfahren für die Auffanglösung hier für den Verwaltungsrat die Drittelbeteiligung zu verankern, ist mit Recht schon angesichts des Richtlinienwortlauts gescheitert. Ist die Zusammensetzung des Verwaltungsrats streitig oder ungewiss, so findet das aus dem deutschen Recht bereits bekannte **Statusverfahren** Anwendung (§§ 25-26 SEAG); auch **gerichtliche Ersatzbestellungen** sieht das Gesetz vor (§ 30 SEAG).

Die weiteren Vorschriften zum Verwaltungsorgan sind in der Verordnung besonders knapp gehalten worden, weshalb das deutsche Gesetz – wie erwähnt – 29 Paragraphen benötigt.

- ◆ Das Verwaltungsorgan **tritt** in den durch die Satzung bestimmten Abständen, mindestens jedoch **alle 3 Monate, zusammen**, um über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung zu beraten (Art. 44 Abs.1 VO). Im übrigen gilt für Sondersitzungen das bekannte Verfahren aus § 110 AktG (s. § 37 SEAG).
- ◆ Jedes Mitglied des Verwaltungsorgans kann von allen **Informationen**, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen (Art. 44 Abs.2 VO). Die geschäftsführenden Direktoren berichten dem Verwaltungsrat entsprechend § 90 AktG (s. § 40 Abs. 6 SEAG).
- ◆ Das Verwaltungsorgan wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden der, wenn die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsorgans von den Arbeitnehmern bestellt wird, nur aus dem Kreis, der von der Hauptversammlung der Aktionäre bestellten Mitglieder bestellt werden darf (Art. 45 VO).

c) Gemeinsame Vorschriften

Hier ist zunächst die gegenüber deutschem Recht höhere Obergrenze für den **Bestellungszeitraum** der Organe hervorhebenswert, er darf **sechs Jahre** nicht überschreiten (Art. 46 Abs.1 VO).

Zur sogenannten **inneren Ordnung** findet man wenig in den gemeinsamen Vorschriften (siehe Art. 50):

- ◆ Für die **Beschlussfähigkeit** müssen mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend oder vertreten sein und
- ◆ die **Beschlussfassung** mit der Mehrheit der anwesenden oder vertretenen Mitglieder stattfinden.
- ◆ Sofern die Satzung keine einschlägige Bestimmung enthält, gibt die Stimme des Vorsitzenden des jeweiligen Organs bei Stimmgleichheit den Ausschlag. Eine anders lautende Satzungsbestimmung ist jedoch nicht möglich, wenn sich das Aufsichtsorgan zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt (Art. 50 Abs. 2 SE-VO).

- ◆ Daraus folgt eine weitere **Besonderheit gegenüber dem Mitbestimmungsgesetz**. Dort **kann** nach § 29 Abs. 2 der Vorsitzende bei einer erneuten Abstimmung seine **Zweitstimme** einsetzen, wenn die Abstimmung wiederum ein Patt ergab. Für Personalangelegenheiten ist sogar eine ausdrückliche Vermittlungsrunde in einem Ausschuss vorgesehen. Bei der **SE jedoch** gibt die Stimme des Vorsitzenden bereits bei der **ersten Abstimmung den Ausschlag**, sodass bei Stimmengleichheit die Gruppe der Befürworter oder der Ablehnenden obsiegt, für die der Vorsitzende gestimmt hat.¹⁸ „Vermittlungsversuche“ kann es natürlich trotzdem geben, nur müssen sie vor der regelrechten Abstimmung stattfinden.

Zustimmungsbedürftige Geschäfte Art. 48 VO

In der historischen Entwicklung der Regeln der SE hat gerade dieses Thema immer wieder unterschiedliche Ausgestaltungen erfahren; insbesondere gab es zwischendurch bereits einmal einen sogenannten Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte. Jetzt aber sieht Art. 48 VO eine Mischung der Gestaltungsmöglichkeiten vor:

- ◆ In der **Satzung der SE** werden die Arten von Geschäften aufgeführt, für die im dualistischen System das Aufsichtsorgan dem Leitungsorgan seine Zustimmung erteilen muss und im monistischen System ein ausdrücklicher Beschluss des Verwaltungsorgans erforderlich ist (Abs. 1 Satz 1).
- ◆ Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass im dualistischen System das **Aufsichtsorgan selbst bestimmte Arten von Geschäften von seiner Zustimmung abhängig** machen kann.
- ◆ Schließlich können die Mitgliedstaaten für die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE **festlegen, welche Arten von Geschäften auf jedem Fall in die Satzung** aufzunehmen sind (Art. 48 Abs. 2 VO).

Die Diskussion in den deutschen Aufsichtsräten zu dieser Thematik ist bekanntlich alt. Erst die Regierungskommission Corporate Governance hat sich in 2001¹⁹ und ebenso die Corporate Governance Kodex Kommission in 2002²⁰ dazu durchgerungen, dass im Unternehmen überhaupt ein solcher Katalog existieren muss. Eine richtige Umsetzung des Art. 48 VO unter Berücksichtigung dieser aktuellen Debatte in Deutschland hätte eigentlich dazu führen müssen, dass dem Aufsichtsorgan nicht nur die Erlaubnis gegeben wird einen solchen Katalog festzulegen, sondern ihm auch hier Entscheidungshilfen an die Hand zu geben. Insofern wäre es richtig gewesen doch endlich die (österreichische/ niederländische) Variante einzuführen, die Art. 48 Abs. 2 ja auch ermöglicht, nämlich bereits der Satzung für bestimmte Arten von Geschäften Vorgaben zu machen (Mindestkatalog).

Jedoch²¹:

¹⁸ Schwarz, SE-Verordnung, Kommentar Art. 50 Rz. 30.

¹⁹ Bericht der Regierungskommission Corporate Governance 2001 dazu auch Arbeitshilfe 15.

²⁰ Corporate Governance Kodex siehe: <http://www.bmj.bund.de>

²¹ S. aber neuerdings auch die Ablehnung dieses Vorschlags im Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission II 2006 S. 25 f. und dazu die Arbeitnehmerseite S. 75 f.

Für das **duale System** sieht § 19 SEAG vor, dass der **Aufsichtsrat selbst** bestimmte Arten von Geschäften von seiner **Zustimmung abhängig machen kann**; man meinte europarechtlich nicht weiter gehen zu können, und

für das **monistische System** hat man in §§ 34 Abs.2 und 40 Abs. 4 die Frage schlicht der **Geschäftsordnung des Verwaltungsrats** überantwortet und sogar festgelegt, dass die Satzung Einzelfragen bereits bindend regeln kann. Wichtig wäre vor allen Dingen für das Innenverhältnis des Verwaltungsrats von diesem selbst zu bestimmen, wann die geschäftsführenden Direktoren die übrigen Verwaltungsratsmitglieder um eine Zustimmung anzugehen haben (s. dazu § 44 Abs.2 SEAG: Beschränkung der Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnis).

Für Verhandlungen steht man dann vor dem Stichwort **„Selbstorganisation des Aufsichtsrates/ Verwaltungsrates“** mit dem versucht wird, das Thema aus der Debatte zu halten. Abgesehen davon, dass Geschäfte „vorbehaltlich des Selbstorganisationsrechtes des Aufsichtsrats“ vereinbar sind, kann sich auch der Vorstand verpflichten, Ergänzungen des Katalogs der Hauptversammlung zur Satzungsänderung vorzulegen. Aktionäre dürften kaum etwas dagegen haben, wenn die Überwachung des Vorstandes durch den Aufsichtsrat durch sinnvolle Kataloge gestärkt wird. Im Übrigen wäre an das Institut der „unterrichtungspflichtigen Gegenstände“ zu denken; zu einem entsprechenden Katalog kann sich der Vorstand zweifelsfrei selbst verpflichten.

Verschwiegenheitspflicht und Haftung

In der Verordnung selbst ist die individuelle Verschwiegenheitspflicht der Organe der SE mit folgender Formulierung europarechtlich formuliert:

„Die Mitglieder der Organe der SE dürfen **Informationen** über die SE, die im Falle ihrer Verbreitung den Interessen der **Gesellschaft schaden könnten**, auch nach Ausscheiden aus ihrem Amt **nicht weitergeben**; dies gilt nicht in Fällen, in denen eine solche Information zur Weitergabe nach den Bestimmungen des für Aktiengesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechts vorgeschrieben oder zulässig ist oder im öffentlichen Interesse liegt.“ (Art. 49 VO)

In der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE gibt es sowohl in Art. 8 wie im Teil 2 der Auffangregelungen für die Unterrichtung und Anhörung noch spezielle Geheimhaltungsregelungen im Bezug auf das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer in der SE (in der deutschen Umsetzung SE-Betriebsrat genannt), diese sollen ebenso wie § 41 SEBG unten bei **D.2.f.** noch dargestellt werden.

D. Beteiligung der Arbeitnehmer

1. Vorbemerkung

Angesichts der Bandbreite der Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene in Europa (zu Einzelheiten siehe Übersichten im Anhang) war dieser Komplex in der gesamten Entstehungsgeschichte zur SE einer der schwierigsten. Der nunmehr gewählte Grundansatz stellt eine gewisse Abkehr zu früheren Vorschlägen dar:

- ◆ **1989/1991 waren vier Modelle zur Wahl gestellt worden:** das deutsche, das niederländische, das französische und das schwedische Modell. Dabei war zentral die Problematik der mangelnden Gleichwertigkeit dieser Modelle.
- ◆ Die **Sachverständigengruppe unter Davignon** hat in ihrem Abschlussbericht im Mai **1997** in Anlehnung an die Methode aus der Richtlinie über die europäischen Betriebsräte erstmals eine Verhandlungslösung vorgeschlagen. Allerdings, immer für den Fall des Scheiterns, eine Auffanglösung von einem Fünftel der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan, mindestens aber zwei Mitgliedern, vorgesehen (mit gleichen Rechten und Pflichten wie die übrigen).

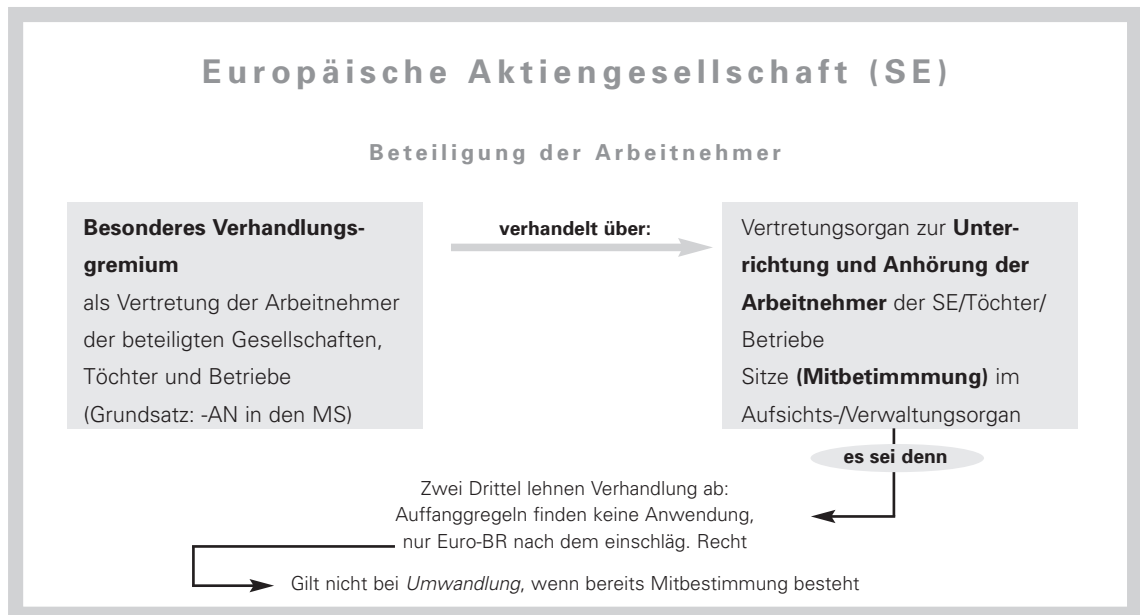
Die **Richtlinie vom Oktober 2001** zur Ergänzung des Statuts der europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer sieht nun im **Ausgangspunkt freie Verhandlungen** in der **Gründungsphase der SE** vor, enthält jedoch in verschiedenen Varianten (auch bezogen auf die verschiedenen Gründungsfälle) in Art. 7 RiLi eine Auffangregelung **zur Beteiligung der Arbeitnehmer** mit im Anhang im Einzelnen niedergelegten Bestimmungen zu:

- ◆ **Teil 1 Zusammensetzung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer**
- ◆ **Teil 2 Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung**
- ◆ **Teil 3 Auffangregelung für die Mitbestimmung**

Man spricht von einer Verhandlungslösung kombiniert mit dem Vorher-Nachher-Prinzip.

Die **Umsetzung der Richtlinie** ist nun mit dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (Artikel 2 des SEAG-Entwurfs vom 26.5.2004, selbst abgekürzt als: SEBG) am 29.12.2004 erfolgt. Neben der Geltung für eine **SE im Inland**, regelt es **auch die Rechte der Arbeitnehmer im Inland unabhängig vom Sitz der SE** (§ 1 Abs. 1-2 und § 3 Abs. 1 SEBG).

2. Die einzelnen Etappen der Verhandlungen



a) Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums

Wenn die **Leistungs- oder Verwaltungsorgane** der beteiligten Gesellschaften die **Gründung** einer SE **planen, leiten sie...** so rasch wie möglich **die erforderlichen Schritte** – zu denen auch die Unterrichtung über die Identität der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe, sowie die Zahl ihrer Beschäftigten gehört – **für die Aufnahme von Verhandlungen** mit den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaften über die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE ein (Art. 3 Abs. 1 RiLi). § 4 Abs. 2 SEBG regelt wer zu informieren ist und Abs. 3 auch im Einzelnen worauf sich die Information zu erstrecken hat. Wichtig: maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Zahl der Arbeitnehmer ist der Zeitpunkt der Information nach Absatz 2 (so § 4 Abs. 4).

Es ist also **kein Antrag der Arbeitnehmer** in diesem Stadium **nötig**, die Initiative und Verantwortung liegt ganz allein bei den Managern, die die Gründung einer SE vorhaben²². So rasch wie möglich nach Offenlegung des Verschmelzungsplans etc. sind die Verhandlungen aufzunehmen. Zeitverzögerungen hätten hier auch keinen Sinn, denn wie oben im Teil B jeweils einzeln dargestellt, ist eine Vereinbarung prinzipiell Eintragungsvoraussetzung für die SE (vergl. im Detail nochmals Art. 12 Abs. 2 und 3 VO). Das Verhandlungsverfahren nach den §§ 12-17 SEBG findet aber auch statt, wenn die Verzögerungen zur Zusammenstellung des besonderen Verhandlungsgremiums die Arbeitnehmer selbst zu vertreten haben (§ 11 Abs. 2 SEBG mit einer Zehnwochenfrist).

²² Umstritten ist die Zulässigkeit der Gründung sog. Vorrats-SE. Manche in der Literatur und Handelsregisterrichter argumentieren, dass, da keine Arbeitnehmer vorhanden seien, mit ihnen auch nicht verhandelt werden könne; Vgl. die Literaturangaben bei Blanke „Vorrats-SE“ ohne Arbeitnehmerbeteiligung, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 161, 2005 S.10. Differenzierender zum Problem Ulmer/Habersack/Henssler MitbestG, SEBG Einl. Rz. 170 f. und mit Recht anderer Ansicht das LG Hamburg ZIP 2005, S. 2019 zur Erklärung der Gründer, die Gesellschaft werde keine Arbeitnehmer haben. Eingehend zum Thema Blanke edition 161. Jedenfalls sind nach Eintritt von Arbeitnehmern in die SE mit ihnen Verhandlungen aufzunehmen. Die Rechtsprechung des BGH zur Verwendung von GmbH-Mänteln – eine wirtschaftliche Neugründung- ist hier mit heranzuziehen (Köstler in Theisen/Wenz, 2.A. S. 372 ff.).

In Art. 3 Abs. 1 RiLi ist zwar von den erforderlichen Schritten für die Aufnahme von Verhandlungen durch die Leitungs- oder Verwaltungsorgane die Rede, es findet sich aber keine detaillierte Regelung mit wem die Leitung zu diesem Zweck Kontakt aufzunehmen hat. Zum einen ergibt sich allerdings der Kreis aus der in Art. 3 Abs. 1 RiLi und jetzt § 4 Abs. 3 SEBG festgelegten Pflicht zu Unterrichtung über die Identität der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe. Zum anderen ist nach Art. 3 Abs. 2 b in den Mitgliedstaaten das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums für das jeweilige Hoheitsgebiet festzulegen, so dass in der Gründungsphase die nationalen Umsetzungen der Richtlinie ebenfalls hier mit heranzuziehen sind. Keinesfalls kann man hier einfach den oder die **europäischen Betriebsräte** ansprechen. Sie haben hier **kein Verhandlungsmandat** und sie können auch anders zusammengesetzt sein, als es die Richtlinie/das SEBG hier für das besondere Verhandlungsgremium bei der SE vorsieht.

§ 4 Abs. 2 SEBG spricht nun von den **Arbeitnehmervertretungen und Sprecherausschüssen** in den beteiligten Gesellschaften, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben; besteht keine Arbeitnehmervertretung, erfolgt die Information gegenüber den Arbeitnehmern selbst.

Zusammensetzung des BVG

Ausgangspunkt für die Zusammensetzung ist das Prinzip, dass **jedes Land**, in dem die beteiligten Gesellschaften Beschäftigte haben, mit **mindestens einem Vertreter** im BVG vertreten ist. Einzelheiten verdeutlicht der nachfolgende Kasten²³:

Zusammensetzung BVG (Art. 3 Abs. 2a RiLi, § 5 SEBG)

- ◆ **Ermittlung** der **Gesamtzahl** der Beschäftigten in der zukünftigen SE/dem SE-Konzern
- ◆ **Gründungsfälle außer Verschmelzung:**
Für jeweils 10 % oder einem Bruchteil dieser Tranche besteht Anspruch auf einen Sitz pro Mitgliedstaat
- ◆ **Verschmelzungsfall:**
 - Es kommen so viele weitere Mitglieder hinzu, wie erforderlich ist, damit die beteiligten Gesellschaften die durch Eintragung der SE erlöschen durch mindestens 1 Mitglied vertreten sind
 - Obergrenze aber 20 % der „regulären“ Mitglieder und
 - darf nicht zu einer Doppelvertretung der betroffenen Arbeitnehmer führen.

Die Zusammensetzung des BVG. spricht nun § 5 SEBG an; die persönlichen Voraussetzungen der auf das Inland entfallenden Mitglieder § 6 und Sitzverteilung bzw. Wahl über ein Wahlgremium die §§ 7- 10 SEBG. Bei strukturellen Änderungen während der Verhandlungen, kann das BVG sogar neu zusammengesetzt sein. Von den persönlichen Voraussetzungen der auf das Inland entfallenden Mitglieder des BVG sind hervorzuheben:

- ◆ Gehören dem BVG mehr als zwei Mitglieder aus dem Inland an, ist jedes dritte Mitglied ein **Vertreter einer Gewerkschaft**, die in einem an der Gründung der SE beteiligten Unternehmen vertreten ist (§ 6 Abs. 3 SEBG) und

²³ Siehe auch Arbeitspapier des Europäischen Gewerkschaftsbundes Nr. 3/2 vom 19.10.2001 mit Berechnungsbeispielen: <http://www.boeckler.de/Themen/Mitbestimmung/International>

- ◆ Gehören dem BVG mehr als sechs Mitglieder aus dem Inland an, ist mindestens jedes siebte Mitglied ein **leitender Angestellter** (§ 6 Abs. 4 SEBG).

Die Sitzverteilung kann angesichts der Struktur der Unternehmen/Konzerne kompliziert werden; Einzelheiten behandelt § 7 SEBG.

Die auf die **Inlandsarbeitnehmer** entfallenden **Sitze** werden durch ein **Wahlgremium** bestimmt (§ 8 SEBG). Für die Wahlvorschläge der Gewerkschaften gilt das bekannte Prinzip: wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, muss er doppelt so viele Bewerber enthalten. Für die leitenden Angestellten hat der Sprecherausschuss ein Vorschlagsrecht bzw. wenn es keinen gibt ein bestimmter Anteil von Leitenden selbst. Für das Wahlgremium selbst gilt im Ausgangspunkt die praktische Regelung, dass es aus Mitgliedern des Konzernbetriebsrats besteht. Sofern ein solcher nicht besteht, aus Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats usw.. Betriebsratslose Betriebe werden vom Konzernbetriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat mit vertreten (§ 8 Abs. 2 SEBG; s. dann die weiteren Einzelheiten bis hin zur Urwahl in den Absätzen 3-7).

Nach § 9 SEBG hat der **Konzernbetriebsratsvorsitzende** oder soweit ein solcher nicht existiert, der GBR-Vorsitzende etc. das **Gremium einzuberufen**. Bei der Wahl müssen mindestens zwei Drittel der Mitglieder des Wahlgremiums, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, anwesend sein. Die Mitglieder des Wahlgremiums haben jeweils so viele Stimmen, wie sie Arbeitnehmer vertreten. Die Wahl erfolgt mit einfacher Mehrheit. Sind für eine Arbeitnehmervertretung mehrere Mitglieder im Wahlgremium vertreten, werden die entsprechend der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer bestehenden Stimmanteile gleichmäßig aufgeteilt (vgl. im Einzelnen § 10 Abs. 1-3 SEBG).

b) Weiteres zum Besonderen Verhandlungsgremium

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 (Art. 3 Abs. 1b RiLi). In dieser Richtlinienpassage findet sich eine wichtige Regelung bezüglich der **Mitgliedschaft von Gewerkschaftsvertretern im besonderen Verhandlungsgremium**:

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass dem Gremium Gewerkschaftsvertreter **auch** dann angehören können, **wenn sie nicht Arbeitnehmer einer beteiligten Gesellschaft** oder eines betroffenen Betriebs sind. Dies ist – wie erwähnt – durch § 6 Abs. 2 und 3 SEBG geschehen: der dritte Inlandssitz steht einem Gewerkschaftsvertreter zu. Entgegen Mancher in der Literatur ist dies auch keineswegs europarechtswidrig²⁴. Gewählt wird er von dem Wahlgremium, welches auch für die „internen Sitze“ zuständig ist (wird nur ein Wahlvorschlag hierfür gemacht, so gilt das bekannte Prinzip „doppelte Anzahl, § 8 Abs. 1 SEBG). Ebenfalls besser, als in den vergleichbaren Richtlinien-texten zum europäischen Betriebsrat, ist die in der Richtlinie in Art. 3 Abs. 5 vorgesehene Möglichkeit auf Hinzuziehung von Sachverständigen; umgesetzt in § 14 SEBG.

- ◆ Das **besondere Verhandlungsgremium** kann einmal **beschließen**, die **Vertreter** geeigneter **außenstehender Organisationen**, vom Beginn der Verhandlungen zu unterrichten (§ 14 Abs. 2 SEBG).
- ◆ Das besondere Verhandlungsgremium kann (so § 14 Abs. 1 SEBG) bei den Verhandlungen **Sachverständige** seiner Wahl, zu denen auch Vertreter der **einschlägigen Gewerkschaftsorganisationen** auf Gemeinschaftsebene zählen können, hinzuziehen, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums nehmen diese Sachverständigen an den Verhandlungen mit beratender Funktion teil.

²⁴ Richtig Oetker in Lutter/Hommelhoff Europäische Gesellschaft, S. 294 Fn. 59; Kleinsorge in Nagel/Freis/Kleinsorge § 8 Rz. 5 f.; a.A. Ulmer/Habersack/Henssler MitbestG, SEBG Einl. Rn. 175.

Die **Kosten** die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehen, werden nach Art. 3 Abs. 7 RiLi von den beteiligten Gesellschaften getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann. Hier haben die Mitgliedstaaten wiederum einen Umsetzungsspielraum; in § 19 SEBG ist für Deutschland als Maßstab die „ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben“ niedergelegt und es sind einzelne Kostenarten aufgeführt worden. Der deutsche Gesetzgeber hat vernünftigerweise keine Beschränkung der Kostenübernahme auf nur einen Sachverständigen vorgenommen²⁵.

c) Beschlussfassungen und Mehrheitsverhältnisse

Bevor im nächsten Abschnitt auf die einzelnen Verhandlungsetappen eingegangen wird ist zu den Besonderheiten der Beschlussfassung und der Mehrheitsverhältnisse hier kurz etwas zu erläutern:

Es gibt hier **drei Konstellationen**:

- ◆ Das besondere Verhandlungsgremium kann mit einer **Mehrheit von zwei Dritteln** der Stimmen der Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen, **beschließen keine Verhandlungen aufzunehmen** oder die bereits aufgenommenen Verhandlungen **abzubrechen** und die Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zur Anwendung gelangen zu lassen, die in den Mitgliedstaaten gelten, in denen die SE Arbeitnehmer beschäftigt (im SEBG: § 16).
 - Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, findet keine der Bestimmung des Anhangs Anwendung und es gelten stattdessen (Art.13 Abs.1 RiLi; § 16 Abs. 2 SEBG) die Rechtsvorschriften zum europäischen Betriebsrat Anwendung.
 - Eine solche Möglichkeit die Verhandlungen nicht aufzunehmen, gibt es aber für den Gründungsfall Umwandlung/Rechtsformwechsel zur SE nicht, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Mitbestimmung besteht (§ 16 Abs. 3 SEBG).
- ◆ **Ansonsten** beschließt nach Art.3 Abs.4 RiLi das besondere Verhandlungsgremium mit der **absoluten Mehrheit** seiner Mitglieder, sofern diese Mehrheit auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt.

Hätten jedoch die **Verhandlungen eine Minderung der Mitbestimmungsrechte** zur Folge, so ist für einen Beschluss zur Billigung einer solchen Vereinbarung eine **Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen** der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, erforderlich, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen, (s. jetzt auch § 15 Abs. 3 SEBG) und zwar

 - im Falle einer SE, die durch **Verschmelzung** gegründet werden soll, sofern sich die Mitbestimmung auf mindestens **25 %** der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften erstreckt, oder
 - im Falle einer SE, die als **Holding-Gesellschaft** oder als **Tochter-Gesellschaft** gegründet werden soll, sofern sich die Mitbestimmung auf mindestens **50 %** der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften erstreckt.

²⁵ Freis aaO. in Fn. 24, § 14 Rz. 11.

Dabei bedeutet die **Minderung der Mitbestimmungsrechte** nach der Definition (Art. 3 Abs. 4 am Ende und jetzt § 15 Abs. 4 SEBG),

- ◆ dass der **Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE** geringer ist, **als der höchste in den beteiligten Gesellschaften bestehende Anteil** oder
- ◆ **das Recht**, Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der Gesellschaft zu wählen, zu bestellen, zu empfehlen oder abzulehnen, **beseitigt oder eingeschränkt** wird.

Für eine Verhandlungssituation unter Beteiligung von deutschen Gesellschaften und Arbeitnehmervertretern würde dies also bedeuten, dass wenn in Deutschland auf die Gesellschaft das Mitbestimmungsgesetz von 1976 Anwendung fände, man unterhalb der Hälfte der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE nur abschließen könnte, wenn dieser besondere „Zwei-Drittel-Beschluss“ gefasst würde und zwar bei Überschreiten der, für die einzelnen Gründungsfälle differenzierenden, Arbeitnehmerschwelle von 25 oder 50 Prozent.

Aus diesen Erläuterungen zu den Beschlussfassungen wird deutlich, welche eine **zentrale Situation die erste Zusammenkunft des besonderen Verhandlungsgremiums** schon ist, da dort mit der beschriebenen besonderen Zwei-Drittel-Mehrheit die Nichtaufnahme der Verhandlungen beschlossen werden könnte. Man sollte diese Situation gut vorbereiten, allerdings auch nicht überdramatisieren. Es liegt eigentlich in der Natur der Verhandlungen, dass man sie nicht schon ausschlägt, ohne die einzelnen Möglichkeiten ausgelotet zu haben. Eine schlichte Lektüre des Anhangs der Richtlinie (gibt es ja in allen Sprachen der Teilnehmer) mit seinen drei Teilen sollte jedem schon aufzeigen, wie deutlich die Unterschiede zu der bei Ablehnung von Verhandlungen nur noch denkbaren Möglichkeit eines Euro-Betriebsrates sind.

Weiterhin muss man darauf hinweisen, dass **frühestens zwei Jahre** nach dem Ablehnungsbeschluss das besondere Verhandlungsgremium auf Antrag die **Wiederaufnahme der Verhandlungen beschließen** kann. Wenn in diesem Falle jedoch bei den Verhandlungen keine Einigung mit der Leitung der SE erzielt wird, finden keine der Bestimmungen des Anhangs Anwendung (Art. 3 Abs. 6 RiLi am Ende und nunmehr § 18 Abs. 1 und 2 SEBG).

Bei geplanten **strukturellen Änderungen der SE**, die geeignet sind, Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer zu mindern, haben aber wieder **Verhandlungen** stattzufinden (§ 18 Abs.3 SEBG: auf Veranlassung der Leitung der SE oder des SE-Betriebsrats). Wenn hier der SE-Betriebsrat mit den Vertretern der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmer allein verhandeln können soll, so ist dies – bei allem Verständnis für zügige Verhandlungen- zu kritisieren; Gewerkschaftsvertreter sind hier einzu beziehen.

d) Vereinbarungslösung

Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Beteiligung der Arbeitnehmer

Verhandlungen zur Beteiligung im Detail (I)

1. Etappe: 2/3 der Stimmen

- ◆ die mindestens 2/3 der AN vertreten
- ◆ und AN in mindestens zwei Staaten vertreten
- ◆ beschließen die Verhandlungen nicht aufzunehmen oder abzubrechen



Nulllösung = nur Euro-Br

2. Etappe: Vereinbarung nach Art.4 der RiLi

3. Etappe: wenigstens Auffangregelung?

- ◆ die Parteien Rückgriff darauf vereinbaren oder
 - ◆ keine Vereinbarung im Zeitraum zustande kam, aber zuständige Organe der Gesellschaften der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung zu stimmen:
- ★ Dann Annex mit Vertretungsorgan und Unterrichtung und Anhörung

Die Verhandlungen **beginnen mit der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums** und können **bis zu 6 Monate** andauern. Berechnet wird dieser Zeitraum ab dem Tag der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums (siehe § 20 Abs. 1 SEBG). Die Parteien können **einvernehmlich beschließen**, die Verhandlungen **bis zu insgesamt einem Jahr** ab der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums fortzusetzen (Art. 5 RiLi und § 20 Abs. 2 SEBG). Daraus wird deutlich in welcher anderen (gegenüber dem EBR) Verhandlungssituation man sich hier befindet, nicht zuletzt auch weil – wie bereits erwähnt – es hier nicht wie beim europäischen Betriebsrat für das Management die Möglichkeit des auf Zeit Spielens gibt. Denn ohne Einhaltung der Verhandlungsprozedur ist eine Eintragung der SE nicht möglich²⁶.

Die Richtlinie legt in Art. 4 Abs. 1 den Verhandlungsparteien auf, mit dem Willen zur Verständigung zu einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SE zu gelangen. § 1 Abs. 3 und 4 des SEBG sprechen davon, dass die Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE sicherzustellen sei (und dies auch bei strukturellen Änderungen einer gegründeten SE). Das Verhandlungsverfahren findet aber auch dann statt, wenn die Zehn-Wochenfrist des § 11 Abs. 1 SEBG aus Gründen, die die Arbeitnehmer zu vertreten haben, überschritten wird (§ 11 Abs. 2 SEBG). Nach Ablauf der Frist Gewählte können sich jederzeit an den Verhandlungen beteiligen; sie haben aber das Stadium der Verhandlungen zu akzeptieren, das sie vorfinden²⁷.

Diese, im Sinne des obigen Schaubilds gewissermaßen zweite Etappe der Verhandlungen, soll nun hier näher betrachtet werden, bevor dann unter e.) im Einzelnen die Auffangregelungen der Richtlinie erläutert werden.

²⁶ Zur Vorrats-SE s. oben Fn. 22

²⁷ Freis in Nagel/Freis/Kleinsorge SEBG § 11 Rz. 7.

Hier gilt zunächst die **Autonomie der Parteien für die Einzelheiten der schriftlichen Vereinbarung** (s. im Einzelnen nunmehr § 21 Abs. 1-5 SEBG).

Eine **Ausnahme** davon stellt allerdings der **Rechtsformwechsel / Umwandlungsfall** dar. Denn nach Art. 4 Abs. 4 RiLi und § 21 Abs. 6 SEBG muss in der Vereinbarung hier in Bezug **auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung** zumindest **das gleiche Ausmaß** gewährleistet werden, dass in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll²⁸. Für eine deutsche Aktiengesellschaft unter dem Mitbestimmungsgesetz 1976 würde dies z. B. bedeuten, dass die Hälfte der Sitze im Aufsichtsorgan für die Arbeitnehmerseite sowie deren innere Struktur (Beschäftigte des Unternehmens / Gewerkschaftsvertreter = alle Komponenten²⁹) durch die Vereinbarung nicht verändert werden könnten (dies gilt selbst für den Fall des Wechsels von einer dualistischen zu einer monistischen Organisationsstruktur und umgekehrt).

Ansonsten zählen Art. 4 Abs. 2 RiLi und jetzt § 21 SEBG auf, was die Vereinbarung enthalten muss:

- a) Der **Geltungsbereich** der Vereinbarung,
- b) die **Zusammensetzung des SE-Betriebsrats** als Verhandlungspartner des zuständigen Organs der SE im Rahmen der Vereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe, sowie die **Anzahl** seiner Mitglieder und die **Sitzverteilung**,
- c) die Befugnisse und das Verfahren zur **Unterrichtung und Anhörung** des SE-Betriebsrats³⁰,
- d) die **Häufigkeit der Sitzungen** des SE-Betriebsrats,
- e) die für den SE-Betriebsrat bereitzustellenden **finanziellen und materiellen Mittel**,
- f) die Durchführungsmodalitäten des Verfahrens oder der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, für den Fall das die Parteien im Laufe der Verhandlungen solches anstatt eines SE-Betriebsrats einzusetzen beschließen,
- g) der **Inhalt einer Vereinbarung über die Mitbestimmung** für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen beschließen, eine solche Vereinbarung einzuführen, einschließlich (gegebenenfalls) der **Zahl der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE** welche die Arbeitnehmer wählen oder bestellen können.... und der Rechte dieser Mitglieder,
- h) den **Zeitpunkt des Inkrafttretens** der Vereinbarung und ihre Laufzeit; ferner die Fälle, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden soll und das dabei anzuwendende Verfahren.

Auffangregelungen des Anhangs gelten für die Vereinbarung nicht, sofern nicht in der Vereinbarung selbst das anders bestimmt wird (Art. 4 Abs. 3 RiLi und § 21 Abs. 5 SEBG). Man könnte also auch vereinfachend die Regelungen der §§ 22 bis 33 über den SE-Betriebsrat kraft Gesetzes und der §§ 34 bis 38 über die Mitbestimmung kraft Gesetzes ganz oder in Teilen übernehmen.

²⁸ Freis aaO. § 21 Rz. 30 ff.; s. dazu auch Oetker in Lutter/Hommelhoff Die Europäische Gesellschaft S. 306 ff. a.A. z.B. Ulmer/Habersack/Henssler MitbestG, SEBG Einl. Rz. 192 und Jacobs MünchKommAktG, § 21 SEBG Rz. 20 ff. bezüglich der Größe des Aufsichtsrats.

²⁹ Arbeitnehmerbeteiligung ist in RiLi und SEBG ja definiert. Welchen Sinn hätte die Einfügung „alle Komponenten“ hier, wenn es sich nur auf Information, Anhörung und Mitbestimmung bezöge? Eine derartige Auslegung blendete auch den historischen Werdegang der Gründung durch Umwandlung völlig aus.

³⁰ Zur zulässigen Erweiterung der Beteiligungsrechte des SE-Betriebsrats durch Vereinbarung s. ausführlich Blanke, 2006, edition der Hans-Böckler-Stiftung. Nr. 170.

In der **Vereinbarung soll festgelegt werden**, dass **auch vor strukturellen Änderungen** der SE Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE aufgenommen werden. Die Parteien können das dabei anzuwendende Verfahren regeln (§ 21 Abs. 5 SEBG). Hier steht man vor dem Problem, dass **weder die Richtlinie noch das SEBG** eine Definition von strukturellen Veränderungen **enthält**³¹. Die Gesetzesbegründung nennt als einziges Beispiel der Aufnahme einer mitbestimmten Gesellschaft in die nicht mitbestimmte SE. Daraus versucht nun die Beraterliteratur Nutzen zu ziehen und den Begriff der strukturellen Änderungen zu minimieren³². Sitzverlegungen dürfte man in der Tat hierzu nicht zu zählen haben. Jedoch ist darüber hinaus Art. 11 der Richtlinie zu beachten: die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den gemeinschaftsrechtlichen Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.

Aus der Tatsache, dass das Missbrauchsverbot des § 43 SEBG strafbewehrt ist (s. § 45 Abs. 1 Nr. 2 SEBG) zu folgern, dass eine restriktive Auslegung geboten sei, mag zwar richtig sein. Aber umgekehrt kann man das einzige Beispiel aus der Gesetzesbegründung nicht zum Kleinreden des Problems nutzen³³. Außerdem hat man zu unterscheiden zwischen den Fällen, nach denen man gemäß § 18 Abs. 3 SEBG Neuverhandlungen erzwingen kann und den in einer Vereinbarung nach § 21 Abs. 4 aufgeführten Fällen, bei denen man übereinkam, dass wieder verhandelt werden müsste. Dem Inhalt des § 21 Abs. 4 ist erst noch Leben einzuhauchen. Zur Zeit hat man eher den Eindruck, dass man sich bei Verhandlungen weigert hier konkret zu werden und so ein Einfrieren des Verhandelten erreicht.

e) Auffangregelung

Bei der Vorbemerkung (oben D. 1.) wurde bereits auf die besondere Ausgestaltung der Beteiligung der Arbeitnehmer in den jetzigen Regelungen zur SE hingewiesen:

Es gibt zum einen die **Vereinbarungsautonomie**, die aber einerseits für den Umwandlungsfall bereits deutlich eingeschränkt ist und die andererseits für bestimmte, in Art. 7 RiLi im einzelnen aufgeführte, Konstellationen um **Auffangregelungen** ergänzt ist oder sein kann (vgl. jetzt auch § 22 ff. und 34 ff. SEBG).

Im letzten Schaubild war bereits die dritte Etappe eingeläutet worden, und zwar mit der Frage: wenigstens Auffangregelungen? Dies ist hier noch näher darzustellen, bevor dann auf die besondere Auffangregelung für Mitbestimmung (also gemäß der Begriffsbestimmung nach Art. 2 k RiLi jetzt § 2 Abs. 12 SEBG, die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten der Gesellschaft auf die – verkürzt formuliert – Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE) eingegangen wird.

³¹ So zutreffend auch Freis aaO. § 18 SEBG Rz. 9 ff.

³² Dazu bereits näher Köstler in Theisen/Wenz 2. A. S. 367 ff.

³³ S. einen differenzieren Ansatz z.B. bei Rehberg ZGR 2005, S. 859 ff.

Die Ausgangskonstellation ist im folgenden Kasten dargestellt:

Wenigstens Auffangregelung überhaupt?
(Art. 7 Abs. 1 RiLi, § 22 SEBG)

a) Die Parteien können dies vereinbaren
oder

b) Das BVG beschließt keinen Verhandlungsabbruch
aber

c)

- bis zum Ende des Verhandlungszeitraums kam keine Vereinbarung zustande und
- das zuständige Organ **jeder** der beteiligten Gesellschaften stimmt der Anwendung der Auffangregelung auf die SE und damit der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung zu

▶ **Wenn nicht alle Gesellschaften zustimmen: Gründung der SE gescheitert**

▶ Da für Teil 3 der Auffangregelung (Mitbestimmung) weitere Kriterien gelten, heißt dies also:
Auffang zu:
Teil 1 Vertretungsorgan
Teil 2 Unterrichtung und Anhörung

Für den **Teil 3 der Auffangregelung**, nämlich den zur Mitbestimmung, gibt es in Art. 7 Abs. 2 wie gesagt **weitere Kriterien**, bei denen auch **nach den einzelnen Gründungsformen** der SE zu unterscheiden ist. Das nachfolgende Bild fasst diese Einzelheiten zusammen:

Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Beteiligung der Arbeitnehmer

Verhandlungen zur Beteiligung im Detail (II)

◆ **Auffangregelung für Mitbestimmung findet nur Anwendung wenn:**

- bei einer **Umwandlung** bereits Mitbestimmungsrechte bestehen
- bei einer **Verschmelzung:**
 - vor der Eintragung bereits Mitbestimmung bestand und sich auf mindestens 25% der AN erstreckte
 - vor der Eintragung Mitbestimmung bestand und sich auf weniger als 25% erstreckte **und** das BVG einen entsprechenden Beschluss fasst
 - es sei denn MS von Opting out für Fusion Gebrauch gemacht
- bei **Gründung Holding-SE oder Tochter-SE**
 - vor der Eintragung bereits Mitbestimmung bestand und sich auf mindestens 50% der AN erstreckte
 - vor der Eintragung Mitbestimmung bestand und sich auf weniger als 50% erstreckte **und** das BVG einen entsprechenden Beschluss fasst

Aus dieser Abbildung werden die wichtigsten Aspekte deutlich. Nur zwei Problembereiche von Art. 7 Abs. 2 und 3 RiLi sind hier noch zu vertiefen:

Art. 7 Abs. 3 RiLi enthält das berühmte **Opting out** für Spanien vom EU Gipfel in Nizza Ende 2000. Aus ihm ist deutlich ersichtlich, dass die Nichtanwendung der Auffangregelung zur Mitbestimmung in Teil 3 des Anhangs von einem Mitgliedstaat für sich nur in Anspruch genommen werden kann, wenn es um die **Gründung einer SE durch Verschmelzung** geht. Jedoch hat kein Land, auch Spanien nicht diese Ausnahmeregelung für sich beansprucht, (für Deutschland stand dies ohnehin nie zur Debatte).

Auf einen weiteren Gesichtspunkt ist in diesem Zusammenhang hier hinzuweisen:

Voraussetzung für die Registrierung der SE ist nach Art. 12 Abs. 3 VO, dass eine **Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer** beschlossen wurde, **oder** dass für **keine der teilnehmenden Gesellschaften** vor der Registrierung der SE **Mitbestimmungsvorschriften** galten. Wenn also für eine der teilnehmenden Gesellschaften Mitbestimmungsvorschriften galten, so ist für den Fall der Verschmelzung, selbst wenn ein Mitgliedstaat von der Ausschlussklausel Gebrauch gemacht hätte, eine Vereinbarung notwendig, es sei denn das alle betroffenen Arbeitnehmer vorher keine Mitbestimmung hatten (siehe auch **Teil 3** der Auffangregelung **b 2. Abs.**). Diese Regelung war auch wichtig für die Länder, die die Richtlinie nicht rechtzeitig umsetzen: in diesen Ländern kann man zwar eine SE gründen (die Verordnung gilt ja als Europarecht direkt), aber mangels Richtlinienumsetzung ist immer eine Vereinbarung zur Eintragung nötig (z.Zt. also wieder relevant für Bulgarien und Rumänien).

Für die Gründungen von Holding- und Tochtergesellschaften und dem dabei unter Umständen vorkommenden **Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Mitbestimmungsformen** ist am Ende von Art. 7 Abs. 2 c RiLi und jetzt § 34 Abs. 2 SEBG vorgesehen, dass das besondere Verhandlungsgremium darüber entscheidet, welche in der SE eingeführt wird.

Diese Fallgestaltung ist nicht zu verwechseln mit Teil III b der Auffangregelungen für die Mitbestimmung, nach dem die Arbeitnehmer das Recht haben einen Teil der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans zu wählen usw. Dort richtet sich die **Zahl dieser Mitglieder (Sitze) nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften** vor der Eintragung der SE. Also z. B. bei einer deutschen Gesellschaft mit über 2000 Arbeitnehmern sind es im Aufsichtsrat 50% der Sitze für die Arbeitnehmervertreter und in einer österreichischen Gesellschaft wären dies ein Drittel. Dann ist der höchste maßgebliche Anteil in diesem Sinne 50%.

Bei den Mitbestimmungsformen im Rahmen der Auffangregelungen zur Holding- und Tochtergründung geht es um die **Unterschiede zwischen dem Wählen oder dem Bestellen** von Mitgliedern des Organs oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen. Hier wäre also beispielsweise zwischen der früher in den Niederlanden bestehenden Kooptationsform für den Aufsichtsrat und der Wahl durch die Arbeitnehmer bzw. Delegierte für den Aufsichtsrat in Deutschland die Entscheidung durch das besondere Verhandlungsgremium zu treffen³⁴. Nach § 34 Abs. 2 SEBG ist nun für den Fall, dass das bVG keinen Beschluss fasst zu unterscheiden, ob eine inländische Gesellschaft, deren Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte zu stehen an der Gründung beteiligt ist oder nicht. Im ersteren Falle gilt § 2 Abs. 12 a), also Wahl oder Bestellung eines Teils der Mitglieder des Organs. Im zweiten Fall findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt.

Darüber hinaus soll bezüglich der **Auffangregelungen** noch hervorgehoben werden:

Im Falle der **Gründung durch Umwandlung** bleibt die Regelung zur **Mitbestimmung erhalten** die in der Gesellschaft vor der Umwandlung bestanden hat (§ 35 Abs. 1 SEBG). Wer die Größe des

³⁴ S. dazu näher Nagel in Nagel/Freis/Kleinsorge § 34 SEBG Rz. 11.

Aufsichtsrats überhaupt nicht für verhandelbar erachtet³⁵, was jedenfalls inzwischen durch die Beschlussfassungen des Bundestages in Sachen SCE bzw. Grenzüberschreitende Verschmelzung widerlegt ist, der kann auch hier lediglich auf die Wahrung des Anteils abstellen, also im Bereich des MitbestG auf die Parität³⁶. Teil 3 a) der Auffangregelung der Richtlinie spricht aber davon, dass „**alle Komponenten der Mitbestimmung der Arbeitnehmer weiterhin Anwendung finden**“. § 15 Abs. 5 SEBG schließt weiterhin einen Beschluss des BVG zur Minderung der Mitbestimmung aus. Und § 21 Abs. 6 SEBG setzt selbst einer Vereinbarung hier die Grenze, dass in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden muss, das in der Gesellschaft besteht. Dann aber geht es nicht nur um die Fortsetzung der Parität, sondern auch die innere Struktur der Arbeitnehmerseite, anders kann man **alle Komponenten**. (s. dazu auch oben D. 2.d und dort Fn. 28 f.) nicht verstehen³⁷. Warum hat der Gesetzgeber in § 35 Abs.1 SEBG die Umwandlung gesondert geregelt, wenn der „höchste Anteil an Arbeitnehmervertretern“ schon in § 35 Abs. 2 für die anderen Gründungsformen als Auffangregel gilt, muss man doch fragen und zu dem Schluss kommen, dass Abs. 1 weitergehendes sichern will.

Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE bemisst sich nach dem **höchsten Anteil an Arbeitnehmervertretern**, der in den Organen der beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE bestanden hat. So § 35 Abs. 2 SEBG, die korrekte Umsetzung von Teil der Auffangregeln aus dem RiLi-Anhang. (Der entsprechende Text der RiLi ist im Anhang dieser Arbeitshilfe abgedruckt). Dies kann zur **Parität im Verwaltungsorgan** führen – u.a. von den Verbänden (BDI, BDA etc.) in ihrer Stellungnahme bis hinein in die Bundestagsdebatte beklagt- jedoch – wie oben gesagt – die einzig zutreffende Umsetzung der RiLi.

Die **Sitzverteilung im Organ** selbst erfolgt in **zwei Stufen**:

Zunächst **errechnet der SE-Betriebsrat** nach dem Arbeitnehmeranteil in den einzelnen Mitgliedsstaaten die **nationale Verteilung** (§ 36 Abs. 1 SEBG). Gibt es für die Besetzung dieser Sitze dann im jeweiligen Mitgliedsstaat keine eigene Regelung, so bestimmt der SE-Betriebsrat die Arbeitnehmervertreter (Abs. 2). Für **Deutschland** ist Abs. 3 einschlägig, das **Wahlgremium** aus den Arbeitnehmervertretungen der SE, ihrer Töchter und Betriebe ermittelt den Wahlvorschlag für die Hauptversammlung der SE. Für das Wahlverfahren im Einzelnen ist auf die **Prozeduren** für die Bestimmung des **besonderen Verhandlungsgremiums** verwiesen worden (dadurch – s. § 6 Abs. 2 SEBG – ist auch die Wahl von Gewerkschaftsvertretern bei entsprechender deutscher Sitzzahl gewährleistet).

f) Verschwiegenheit

In der Richtlinie ist verankert, dass die Mitgliedstaaten vorsehen, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Vertretungsorgans, sowie den sie unterstützenden Sachverständigen **nicht gestattet** wird, ihnen als **vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben** (hierfür ist nun § 41 SEBG einschlägig).

Demgegenüber ist die **Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Organe der SE in Art. 49** der Verordnung (Verbreitung den Interessen der Gesellschaft schaden könnten) geregelt, sie findet also demgemäß auch in § 41 SEBG keine Erwähnung.

Praktische Probleme oder gar Konflikte sind hier denkbar (die auch bei **Vereinbarungen** berücksichtigt werden sollten), einige seien kurz angesprochen:

³⁵ S. da oben **C.1.a** Fn. 15-17.

³⁶ So z.B. Ulmer/Habersack/Henssler MitbestG, §35 SEBG Rn. 6.

³⁷ A.A. neben Ulmer u.a. z.B. MünchKommAktG Jacobs § 35 SEBG Rz. 9 dort auch jeweils weitere Nachw.

Nach § 28 Abs. 1 SEBG (s. auch Teil II b Abs. 2 der Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung) übermittelt beispielsweise die Leitung der SE dem SE-Betriebsrat die Geschäftsberichte, die Tagesordnung aller Sitzungen des Leitungsorgans und des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans, sowie Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden. In diesem Rahmen könnte Art. 8 Abs. 1 RiLi bzw. § 41 Abs. 1 SEBG (**Informationspflichten bestehen nur, soweit dadurch bei Zugrundelegung objektiver Kriterien nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.**) Platz greifen. Hier verlangt die Richtlinie, dass die Mitgliedsstaaten Verfahren vorsehen, nach denen die Arbeitnehmervertreter Rechtsbehelfe für diese Weigerungen haben. Hierzu ist aber in § 41 Abs. 1 SEBG nichts erwähnt. In richtlinienkonformer Auslegung müsste dies für Deutschland die Einigungsstelle sein (analog §§ 106 ff. BetrVG).

Für das **Verhältnis der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat/Verwaltungsrat zu den übrigen Mitgliedern des Vertretungsorgans** ist zum einen auf die Unterrichts- und Anhörungsrechte letzterer hinzuweisen (s. insbesondere §§ 28, 29 SEBG) und ansonsten wiederum auf die Kombination von Art. 49 VO, 8 Abs. 1 der RiLi. und nunmehr die ausführliche Regelung in § 41 Abs. 3 bis 5 SEBG.

g) Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen und Sonstiges

Verfahrensmissbrauch:

Hier ist den Mitgliedstaaten durch Art. 11 RiLi aufgegeben geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Und weiterhin ist der Erwägungsgrund 18 der Richtlinie wiederum anzuführen (siehe zu Beidem oben **B.3** am Ende): für strukturelle Veränderungen einer bereits gegründeten SE und für die von den strukturellen Änderungsprozessen betroffenen Gesellschaften muss man einen Verhandlungsanspruch fordern. Denn sonst könnte es schon durch die Reihenfolge der Gründungsvorgänge zum Vorenthalten von Beteiligungsrechten für die Arbeitnehmer kommen. Im SEBG gibt es nun durch § 43 ein allgemeines Missbrauchsverbot und die **strukturellen Änderungen** sind durchgängig im SEBG sachgerecht berücksichtigt, wenn auch – wie mehrfach erwähnt – in **Vereinbarungen** sie **noch näher definiert** werden sollten.

Schutz der Arbeitnehmer:

Art. 10 RiLi und jetzt §§ 42, 44 SEBG sehen für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Vertretungsorgans, Arbeitnehmervertreter, die bei einem Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung mitwirken und Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder im Verwaltungsorgan der SE, die Beschäftigte sind den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie für die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind, vor. Dies gilt insbesondere für den Kündigungsschutz, die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Vertretungsorgans an den Sitzungen des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans, sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungen an die Mitglieder, die Beschäftigte sind, für die Dauer ihrer zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Abwesenheit³⁸.

Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen:

Abschließend bedarf es einer Kommentierung des Art. 13 bzw. des § 47 SEBG die das Verhältnis der Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE zu anderen europäischen oder nationalen Beteiligungsformen ansprechen:

³⁸ Richtigerweise ist § 42 lediglich als Mindestnorm anzusehen, Nagel in Nagel/Freis/Kleinsorge, § 42 SEBG Rn. 3 ff. In einer Vereinbarung kann das Schutzniveau also auf dem höchsten Level vereinheitlicht werden.

Man muss unterscheiden:

- ◆ **SE und Tochtergesellschaften einer SE**, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder herrschende Unternehmen in einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie zum Euro-Betriebsrat von 1994 (bzw. der Ergänzung von 1997 für das Vereinigte Königreich) sind, **unterliegen nicht den Euro-Betriebsratsrichtlinien** und den Umsetzungen in einzelstaatliches Recht. Vereinfacht gesagt haben wir es hier bei der SE mit einer eigenen Konstruktion zur Information, Anhörung und Mitbestimmung zu tun. Beschließt allerdings das besondere Verhandlungsgremium im Verfahren und mit den Mehrheiten nach §§ 15, 16 SEBG keine Verhandlungen aufzunehmen, so gelangen die Euro-Betriebsratsrichtlinien und ihre nationalen Umsetzungsbestimmungen zur Anwendung. In diesem Falle also würde man durch eigene Verhandlungs-Unklugheit auf die „dünnere Rechte“ aus den Euro-Betriebsratsrichtlinien für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen zurückfallen.
- ◆ **Auf eine SE finden wiederum die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten** in bezug auf die **Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Gesellschaftsorganen keine Anwendung**. Die Regelungen aus der Verordnung, der Richtlinie und der Umsetzung in nationales Recht gehen vor die nationalen Mitbestimmungsregelungen in den Gesellschaftsorganen, z. B. dem Aufsichtsrat einer deutschen Aktiengesellschaft.
- ◆ Die Richtlinie berührt allerdings **nicht die den Arbeitnehmern nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zustehenden Beteiligungsrechte**, die für die Arbeitnehmer der SE und ihre Tochtergesellschaften und Betriebe gelten, mit Ausnahme der Mitbestimmung in den Organen der SE (Art. 13 Abs. 3a RiLi, § 47 SEBG). Für einen deutschen Betriebsrat in einem deutschen Betrieb bleibt es bei der Anwendung der Betriebsverfassung (zu den besonderen Problemen bei der Verschmelzung sogleich).
- ◆ Die nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geltenden Bestimmungen über die **Mitbestimmung in den Gesellschaftsorganen**, die auf die **Tochtergesellschaften der SE** Anwendung finden, werden von der **Richtlinie nicht berührt**. Wenn also beispielsweise eine SE als Holding in den Niederlanden gegründet würde, wäre die Beteiligung am Aufsichtsrat der Tochter dieser SE in Deutschland, solange die entsprechenden Arbeitnehmerzahlen nach den einschlägigen Gesetzen vorliegen, unberührt.
- ◆ Ein besonderes Problem stellt das **Erlöschen eigenständiger juristischer Personen** im nationalen Kontext in den **Verschmelzungsfällen** dar. Der Gesamtbetriebsrat / Wirtschaftsausschuss z. B. nach dem Betriebsverfassungsgesetz setzt einen nationalen Rechtsträger des Unternehmens voraus. Dieser aber würde im Fusionsfalle u. U., wenn er in die andere Gesellschaft aufgenommen würde, gerade nicht mehr bestehen. Deshalb sieht Art. 13 Abs. 4 RiLi zur **Wahrung der Rechte** hier vor, dass die Mitgliedstaaten **durch geeignete Maßnahmen sicherstellen** können, dass die **Strukturen der Arbeitnehmervertretung** in den beteiligten Gesellschaften dann nach der Eintragung der SE fortbestehen. Durch § 47 Abs. 2 SEBG ist also hier das Fortbestehen des Gesamtbetriebsrates/ Wirtschaftsausschusses zu erreichen. Entscheidend dürfte allerdings sein, dass auch gewährleistet wird, dass diesen Arbeitnehmervertretungen ein Verhandlungspartner des Managements der SE oder zumindest ein von diesem autorisierter, kompetenter und entscheidungsbefugter Beauftragter zur Verfügung gestellt wird. Dies ist wohl mit § 47 Abs. 2 letzter Satz etwas sehr knapp umschrieben.

E. Grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften

1. Vorbemerkung

Nachdem Ende 2001 die Verordnung und die Richtlinie zur Europäischen Aktengesellschaft beschlossen war, ging man an das allgemeine Thema der Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedsstaaten. Bei der SE war dieses Institut ja den Aktiengesellschaften vorbehalten worden. Es dauerte bis Oktober 2005 bis die sog. **10. gesellschaftsrechtliche Richtlinie** über die Verschmelzung³⁹ von Kapitalgesellschaften beschlossen wurde.

Auch hier war die Mitbestimmung ein besonderes Thema. Wenn man den Ausgangspunkt bedenkt, dass vertreten wurde, es gehe hier immer um nationales Gesellschaftsrecht, also sei auch für die Arbeitnehmermitbestimmung das jeweilige Recht der Mitgliedsstaaten maßgeblich, ist das Ergebnis durchaus zufrieden stellend.

Gleiches gilt für die Umsetzung in nationales Recht. Manche Schlacht, die man glaubte mit der Verabschiedung der SE hinter sich zu haben, wurde nochmals geschlagen. Dies ging bis in die Ausschussberatungen im Bundestag am 6.11.2006.

Die Trennung zwischen Gesellschaftsrecht und Mitbestimmungsrecht und damit die Aufteilung in zwei Gesetzentwürfe, die man bereits bei der SE-Umsetzung vorgenommen hatte, hat sogar dazu geführt, dass das **Gesetz zur Umsetzung der Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedsstaaten (MgVG)** bereits am 29.12.2006 in Kraft trat⁴⁰. Demgegenüber ist der gesellschaftsrechtliche Teil zur Änderung des Umwandlungsgesetzes⁴¹ erst am 1.2.2007 in dritter Lesung im Bundestag beschlossen worden⁴². Die Behandlung am 9.3. im Bundesrat wird nur Formsache sein (somit bald als Zweites Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes in Kraft).

2. Das Gesellschaftsrecht der grenzüberschreitenden Umwandlung

a) Ein Überblick

An das Ende des zweiten Buches des **UmwG** über die Verschmelzung wurde ein **zehnter Abschnitt (§§ 122a- 122 I) zur grenzüberschreitenden Verschmelzung eingefügt**.

Mindestens eine Gesellschaft muss dem Recht eines anderen Mitgliedsstaats der EU oder des EWR unterliegen. Verschmelzungsfähig sind nur die in der 10. Richtlinie aufgeführten Kapitalgesellschaften, die ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung in einem EU/EWR-Staat haben⁴³.

Der **Verschmelzungsplan** (§ 122 c) hat bestimmte Angaben zu enthalten; dabei – besser als bei der SE – auch zu den voraussichtlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung (Ziff. 4), und natürlich zum Verfahren über die Beteiligung der Arbeitnehmer (Ziff. 10). Außerdem ist er spätestens einen Monat vor

³⁹ Amtsblatt v. 25.11.2005 L 310/1 ff.

⁴⁰ Stellungnahme des DGB v.2.6.2006, und zu den Ausschussberatungen vom 2.11.2006, Ausschussdrucksache 16(11)434; Gesetz BGBl. I 2006 S. 3322 ff.

⁴¹ Stellungnahme des DGB zum Entwurf vom 3.4.2006..

⁴² Ausschussbericht BT.-Drucks. 16/4193 v. 31.1.2007

⁴³ Ausgenommen sind Genossenschaften; nach der Gesetzesbegründung soll für diese erst einmal die Möglichkeit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft genügen.

der Versammlung der Anteilhaber zum Register einzureichen. Und spätestens zum selben Zeitpunkt ist der Bericht (in dem auch die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu erläutern sind) dem zuständigen Betriebsrat zugänglich zu machen (§ 122e).

Bei einer **Verschmelzung durch Aufnahme** hat das Vertretungsorgan der übernehmenden Gesellschaft die Verschmelzung und bei einer **Verschmelzung durch Neugründung** haben die Vertretungsorgane der übertragenden Gesellschaften die neue Gesellschaft zur Eintragung in das **Register des Sitzes der Gesellschaft anzumelden** (§ 122 I). Die Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen hat sich insbesondere darauf zu erstrecken, ob alle Anteilhaber zugestimmt haben und ob gegebenenfalls eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen worden ist (§ 122 I Abs. 2).

b) Änderungen des Umwandlungsrechts aus Anlass des Änderungsgesetzes

Drei interessante Änderungen des Umwandlungsrechts im Allgemeinen sollen hier noch aufgeführt werden:

- ◆ § 16 Abs. 3 UmwG erhält als Satz 6 angefügt: „Die Rechtsbeschwerde ist ausgeschlossen“. Insofern wird die Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 29.5.2006, dass im umwandlungsrechtlichen **Freigabeverfahren die Rechtsbeschwerde ausgeschlossen** ist ins Gesetz aufgenommen.
- ◆ Bei Spaltungen werden die Gläubiger von Versorgungsansprüchen nach dem Betriebsrentengesetz besser geschützt: Nach § 133 Abs. 3 UmwG wird sicher gestellt, dass eine Gesellschaft, die **Versorgungsansprüche** im Wege der Spaltung auf eine andere überträgt, für diese Verbindlichkeit noch **zehn Jahre** nach Bekanntmachung der Eintragung **gesamtschuldnerisch mithaftet**.
- ◆ § 197 UmwG wird folgender Satz angefügt: „Bei Formwechsel eines Rechtsträgers in eine Aktiengesellschaft ist § 31 AktG anwendbar“. Damit ist die überwiegende Meinung für Sachgründungen – nämlich auf § 31 AktG in solchen Fällen zurückzugreifen – hier klarstellend ins Gesetz aufgenommen worden.

3. Mitbestimmung bei der Verschmelzung über die Grenze

Das Gesetz (MgVG) ist dem SEBG vergleichbar aufgebaut:

Es ist ein **besonderes Verhandlungsgremium** zu bilden (§§ 6-12),

ein **Verhandlungsverfahren** findet statt (§§ 13-21)

und es gibt schließlich eine **Mitbestimmung kraft Vereinbarung** (§ 22) bzw. **kraft Gesetzes** (§§ 23-28).

Die Unterschiede zur SE

a) Wann ist zu verhandeln?

Da in den Beratungen im Europaparlament hier versucht worden war eine Arbeitnehmerschwelle einzufügen, gab es hierzu eine zeitlang Verwirrung. Es ging um Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie in dem zwar 500 Arbeitnehmer auftauchen, jedoch steht dahinter ein **oder**, sodass die dahinter aufgeführten Verhandlungsfälle gesondert zu prüfen sind. Im Ergebnis ist immer zu verhandeln:

Grenzüberschreitende Mitbestimmungsrechte kraft jeweiligem nationalen Recht für die Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedsstaat (Absatz 2 b) gibt es derzeit nicht⁴⁴. Im deutschen Umsetzungsgesetz ist dies nun § 5 MgVG:

- ◆ Entweder beschäftigt eine an der Verschmelzung beteiligte Gesellschaft in den letzten sechs Monaten vor Veröffentlichung des Verschmelzungsplan durchschnittlich mehr als **500 Arbeitnehmer** und in dieser **Gesellschaft** besteht ein **System der Mitbestimmung** (Definition wie bei SE, hier in § 2 Abs. 7 MgVG).
- ◆ **oder** das für die aus der Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft maßgebliche **innerstaatliche Recht sieht nicht den gleichen Umfang** (Anteil der Arbeitnehmervertreter) an Mitbestimmung vor wie er in den jeweiligen an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften bestand **oder** das maßgebliche innerstaatliche Recht für die aus der Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft sieht für **Arbeitnehmer in Betrieben dieser Gesellschaft in anderen Mitgliedsstaaten nicht den gleichen Anspruch** auf Mitbestimmung vor.

b) Unterschiede zur SE im Besonderen

Bei Nichtaufnahme oder Abbruch der Verhandlungen finden die Mitbestimmungsregelungen am Sitz der Gesellschaft Anwendung (§ 18).

Für die **Mitbestimmung kraft Gesetzes** (§ 23 f.) die die Arbeitnehmerschwelle für die Auffanglösung nicht 25% wie bei der SE sondern ein Drittel. Mitbestimmung muss sich also vor der Eintragung auf mindestens ein **Drittel der Gesamtzahl der Arbeitnehmer** aller beteiligten Gesellschaften und betroffenen Tochtergesellschaften erstreckt haben.

Die Richtlinie (Art. 16 Abs. 4 c) erlaubte den Mitgliedsstaaten auch für die Auffangregelung den **Sitzanteil im Verwaltungsrat auf ein Drittel** zu begrenzen. Dem ist der deutsche Gesetzgeber in Fortführung der Entscheidungen zur SE richtigerweise nicht gefolgt.

Auf der Basis von Art. 16 Absatz 7 der Richtlinie schließlich hat man in § 30 MgVG für **nachfolgende innerstaatliche Verschmelzungen** eine praktisch vernünftige Regelung geschaffen: Die Mitbestimmung richtet sich zunächst nach den nationalen Regelungen zur Mitbestimmung in Deutschland. Sehen diese nicht mindestens den in der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangenen Gesellschaft bestehenden Umfang vor, gelte die für die Gesellschaft maßgeblichen Regelungen **für die Dauer von drei Jahren** ab der Eintragung der aus der innerstaatlichen Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft **fort**.

⁴⁴ Siehe dazu auch den Bericht der Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung vom Dezember 2006 S. 33 ff. und Stellungnahme der Vertreter der Arbeitnehmer S. 67 ff.

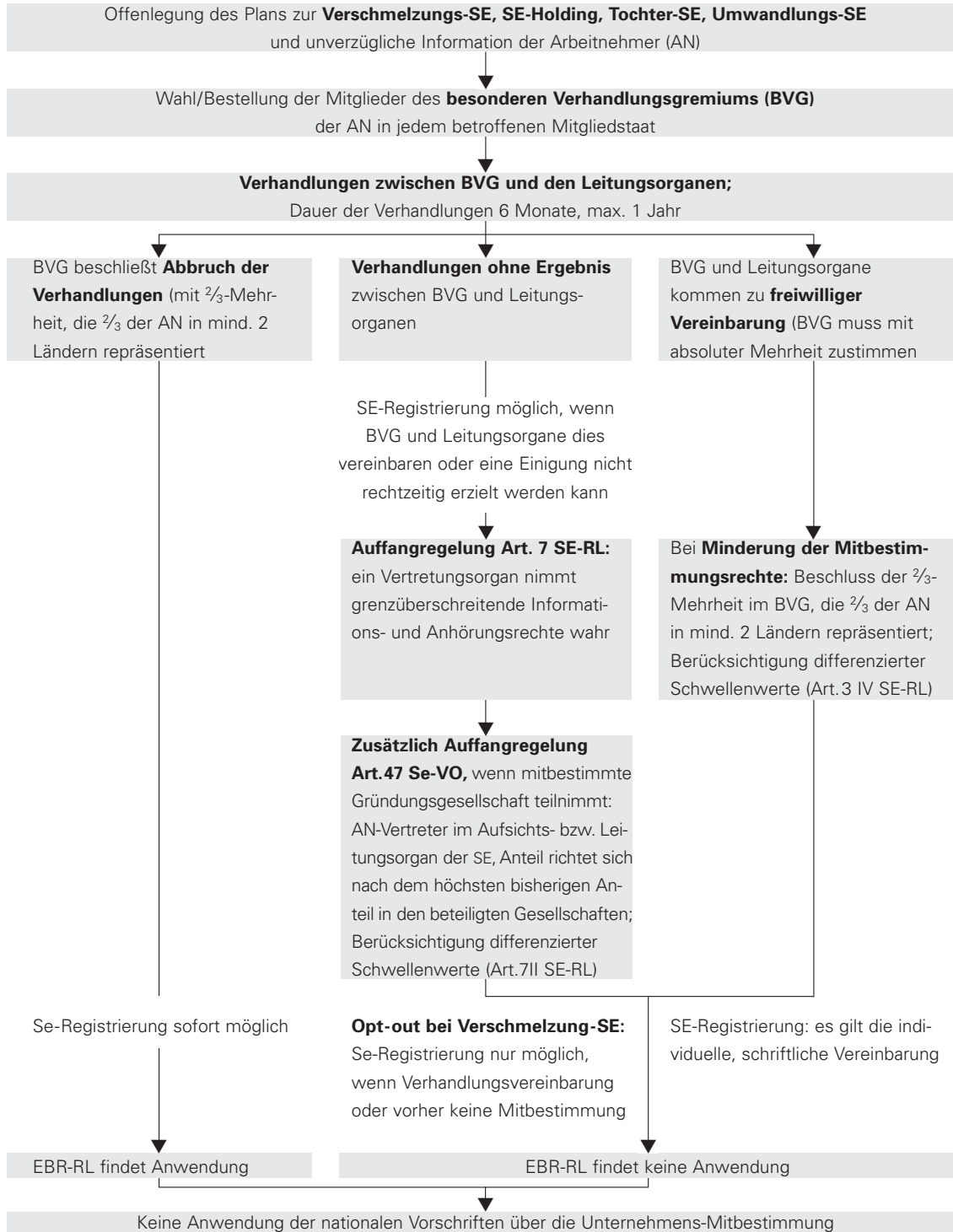
Teil 2	
Anhang	45
Übersicht über den Ablauf der Verhandlungen	45
Weiterführende Literatur	46
Länderübersichten	47
EGB-Beschluss Stockholm 1988	51
Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Allianz SE	53
Verordnungs- und Richtlinienentwurf zur Europäischen Aktiengesellschaft	75

Teil 2

Anhang

Ablaufübersicht

(Prof. Keller, Konstanz)



Weiterführende Literatur



Bestell-Nr. 30294*



Bestell-Nr. 30264*

Informationen auch immer über:

<http://www.seeurope-network.org>

+

<http://www.boeckler.de/Themen/Mitbestimmung/International>

Literatur ansonsten:

Theisen/Wenz (Hrsg.)

Die Europäische Aktiengesellschaft

Recht, Steuern und Betriebswirtschaft der Societas Europaea (SE)

2. Auflage Stuttgart 2005

Blanke/Köstler

Europäische Betriebsräte-Gesetz

Europäische Mitbestimmung – SE

2. Auflage Baden-Baden 2006

Nagel/Freis/Kleinsorge

Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft – SE,

Kommentar zum SE-Beteiligungsgesetz

München 2005

Blanke

Erweiterung der Beteiligungsrechte des SE-Betriebsrats durch Vereinbarung,

edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 170, 2006*

* Zu beziehen über:

Setzkasten GmbH

Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Telefax (02 11) 408 00 90-40 oder mail@setzkasten.de

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten



von Norbert Kluge und Michael Stollt, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS, 5.1.2007)

	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER-VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER/ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER-VERTRETER	UNTERNEHMENS-STRUKTUR
BELGIEN	nein						M
BULGARIEN	nein						M + D (optional)
DÄNEMARK	ja	U > 35 AN	1/3 des AR (mind. 2 Mitglieder)	keine gesetzliche Regelung	Wahl	nur AN	D
DEUTSCHLAND	ja	a) U 500-2000 AN b) U > 2000 AN c) U in der Eisen-, Stahl- und Kohle-Industrie (> 1000 AN)	a) 1/3 des AR b) 1/2 des AR (Vorsitzender wird von Aktionärsvertretern im AR ernannt; Stimme des Vorsitzenden entscheidet bei Stimmengleichheit) c) 1/2 des AR (und eine "neutrale externe Persönlichkeit"; Vorsitzender wird von Aktionärsvertretern im AR ernannt) + de facto: 1 Mitglied des Vorstands (Ernennung des Arbeitsdirektors nicht gegen Willen der Gew möglich)	a) BR, AN (10% oder 100 AN) b) AN (20%), Gew haben Recht, 2-3 Kandidaten zu nominieren c) einige durch BR, einige durch Gew	a) Wahl b) direkte Wahl oder Wahl durch Delegierten-Gremium (falls > 8000 AN) c) Ernennung durch Aktionärshauptversammlung	a) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) b) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) / Nominierung durch Gew für Gew-Sitze c) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) / Nominierung durch Gew für Gew-Sitze / extra Mitglieder: weder AN noch Gew-Funktionäre	D
ESTLAND	nein						D
FINNLAND	ja	U > 150 AN	Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Statusgruppen (Arbeiter / Angestellte) über Anzahl der Vertreter (max. 4 bzw. 25% der Anzahl der übrigen Mitglieder) und Auswahl des Unternehmensorgans (Arbeitgeber kann wählen zwischen AR / VO oder Management-Ausschüssen)	durch Statusgruppen in BR-Prozedur	Wahl, falls keine Vereinbarung zwischen den Statusgruppen	nur AN	M + D (optional)
FRANKREICH	ja	a) staatliche U (> 50% des Kapitals, und Tochtergesellschaft.) b) privatisierte U c) AG (freiwillig) d) Alle U mit AR/VO und einem WC	a) 200-1000 AN: 3 Mitglieder des AR/VO > 1000 AN: 1/3 des AR/VO b) wenn AR/VO < 15 Mitglieder: 2 Mitglieder; wenn AR > 15, dann 3 Mitglieder c) max. 1/3 des AR/VO d) BR kann Vertreter entsenden (i.d.R. 2, jedoch ohne Stimmrecht)	a) AN b) AN c) AN d) Ausgewählt aus der Gruppe der gewählten BR-Mitglieder	a) Wahl b) Wahl c) Wahl	a) nur AN ; b) nur AN ; c) nur AN (und kein anderes Mandat) d) nur AN	M + D (optional)

Legende :

Gew = Gewerkschaft
BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter
AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)
U = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften
AR = Aufsichtsrat
VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)
D = dualistisches Modell (Vorstand und Aufsichtsrat)

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, Brüssel 2006. Aktualisiert.

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

von Norbert Kluge und Michael Stollt, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS, 5.1.2007)

	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER/ ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTER-NEHMENS- STRUKTUR
GRIECHENLAND	ja	staatliche U	2-3 Mitglieder des VO (Möglichkeit, Recht zurück zu ziehen, falls staatliche Beteiligung < 50% sinkt)	laut Gesetz: AN de facto: Gew	Wahl (Ernennung durch zuständigen Minister)	nur AN	M
IRLAND	ja	20 staatliche U einige privatisierte U	meist 1/3 des VO; variiert zwischen 1 und 5 Direktoren	Gew, tarifverhandlungs- berechtigte Gremien	Wahl	nur AN (seit mind. 3 Jahren)	M
ITALIEN	nein						M + D (optional)
LETTLAND	nein						D
LITAUEN	nein						M + D (optional)
LUXEMBURG	ja	a) U > 1000 AN b) staatliche U (min. 25% des Kapitals) + U mit einer staatlichen Lizenz	a) 1/3 des VO b) 1 Direktor pro 100 AN (mind. 3 Direktoren, max. 1/3 des VO)	Ernennung durch BR		nur AN (seit mind. 2 Jahren) Ausnahme: Eisen- und Stahlindustrie	M
MALTA	ja	staatliche U	1 Mitglied des VO	Gew	Wahl	keine Beschränkungen	M
NIEDERLANDE	ja	U mit Eigenkapital > 16 Mio. + Existenz eines BR + > 100 AN inkl. Töchter (einige Ausnahmen)	(bis zu) 1/3 der Sitze im AR	BR	Ernennung durch Aktionärshaupt- versammlung	keine AN	D
ÖSTERREICH	ja	a) AG b) GmbH > 300 AN	1/3 des AR	Ernennung durch BR		nur Mitglieder des BR (mit aktivem Stimmrecht, also nur AN)	D
POLEN	ja	privatisierte U (vormals staatliche U) [Die verbliebenen staatlichen U fallen weiterhin unter das Arbeitserbverwaltungs- gesetz von 1981]	a) wenn Staat Mehrheits- Eigentümer ist (> 50%): 2/5 des AR b) wenn Staat nur Miteigentümer (< 50%) ist: 2-4 Mitglieder des AR (je nach AR-Größe) Zusätzlich in privatisierten U > 500 AN: 1 Mitglied des Vorstands	AN, Gew	Wahl	keine Beschränkungen	D
PORTUGAL	ja	staatliche U (nur wenn zu 100% staatlich) aber: Gesetz wird fast nicht angewendet!	1 Mitglied des VO (aber: Gesetz wird nicht angewendet!) 1 Mitglied im Rechnungsprüfungs- Gremium (nur in einigen U angewendet)	[BR/ AN (10% oder 100)]	[Wahl]	[nur AN]	M

Legende:

Gew = Gewerkschaft

BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter

AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)

U = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften

AR = Aufsichtsrat

VO = Verwaltungsgremium

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)

D = dualistisches Modell (Vorstand und Aufsichtsrat)

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung. Brüssel 2006. Aktualisiert.

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

von Norbert Kluge und Michael Stollt, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS, 5.1.2007)



	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER/ ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTER-NEHMENS- STRUKTUR
RUMÄNIEN	ja	alle staatlichen und privaten U, in denen eine Gewerkschaftsvertretung existiert	Mindestens ein Gew-Vertreter (Vereinbarung zwischen Management und Gew) Kein Stimmrecht, nur beratende Funktion	Gew		keine Beschränkungen	M
SCHWEDEN	ja	die meisten U > 25 AN	a) < 1000 AN: 2 Mitglieder b) > 1000 AN: 3 Mitglieder (niemals Mehrheit des VO)	Ernenennung durch Gew (mit denen ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde)		i.d.R. AN (aber keine formale Verpflichtung)	M
SLOWAKISCHE REPUBLIK	ja	staatliche U + U mit AR > 50 AN	private U: 1/3 des AR staatliche U: 1/2 des AR	AN (10%), Gew in staatlichen U: 1 AR-Mitglied direkt von Gew ernannt	Wahl	nur AN	D
SLOWENIEN	ja	a) D: AG mit AR (= faktisch fast alle AG) b) M: AG, die mindestens zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen: 1. durchschnittliche AN-Anzahl > 50 2. Umsatz > EUR 7.300.000 3. Buchwert > EUR 3.650.000.	a) D: 1/3 - 1/2 des AR (festgelegt in der Satzung des U) / Zusätzlich in U > 500 AN: 1 Mitglied des Vorstands (Arbeitsdirektor) b) M: 1/5-1/3 des VO (board) (abhängig von Größe des Organs)	a) D: AR-Mitglieder: Ernennung durch BR / Arbeitsdirektor wird vom BR vorgeschlagen und von Aktionärshauptversammlung ernannt b) M: AN-Vertreter werden vom BR ernannt > 500 AN kann ein AN-Vertreter auf Vorschlag des BR als geschäftsführendes Mitglied in das VO berufen werden (executive director)		keine Beschränkungen	M+D (optional)
SPANIEN	ja	26 staatliche U, 46 Sparkassen	2 Mitglieder	Die beiden repräsentativsten Gew können je einen Vertreter ernennen.			M
TSCHECHISCHE REPUBLIK	ja	AG > 50 AN + staatliche U	1/3 des AR	private U: Gew oder BR, AN (10%), Management staatliche U: Wahlverfahren wird festgelegt durch Arbeitgeber im Konsens mit Gew	Wahl	private U: AN und externe Gew-Vertreter staatliche U: nur AN	D

Legende :

Gew = Gewerkschaft

BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter

AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)

U = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften

AR = Aufsichtsrat

VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)

D = dualistisches Modell (Vorstand und Aufsichtsrat)

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung. Brüssel 2006. Aktualisiert.

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

von Norbert Kluge und Michael Stollt, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS, 5.1.2007)

	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTER-NEHMENS- STRUKTUR
UNGARN	ja	AG und GmbH > 200 AN	D: 1/3 des AR M: Vereinbarung zwischen dem VO (board) und dem BR	BR (Verpflichtung, Meinung der Gew einzuholen)		nur AN	M + D (optional) (nur öffentliche AG haben Wahlrecht)
VEREINIGTES KÖNIGREICH	nein						M
ZYPERN	nein						M

Legende :

Gew = Gewerkschaft

BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter

AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)

U = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften

AR = Aufsichtsrat

VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)

D = dualistisches Modell (Vorstand und

Aufsichtsrat)

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): *Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung*. Brüssel 2006. Aktualisiert.

**6. Satzungsgemäßer Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes
Stockholm,
9.-13. Mai 1988**

**Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft
durch die Ausweitung der Rechte der Arbeitnehmer**

Der Kongress beruft sich auf Bericht IV und:

1. nimmt Bericht IV zur Kenntnis;
2. unterstützt die Auffassung, dass eine europäische Politik der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie die Vollendung des westeuropäischen Marktes begleiten muss;
3. hebt hervor, dass diese Politik insbesondere folgendes beinhalten muss:
 - ◆ das Recht auf Arbeit;
 - ◆ das Recht auf gleichen Schutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von der Art ihrer Arbeitsverträge oder ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich;
 - ◆ die Schaffung einer echten wirtschaftlichen und sozialen Demokratie für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
 - ◆ das Recht der Arbeitnehmer, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen und ihre Interessen kollektiv zu vertreten, einschließlich des Rechts zu streiken.
4. Der Kongress fordert für alle europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf Unterrichtung, Anhörung, Verhandlung und auf Kontrolle und Mitbestimmung auf Unternehmensebene bei allen sie betreffenden Entscheidungen.
5. Der Kongress billigt die folgenden Prinzipien für die Ausarbeitung von europäischen Bestimmungen, die die Voraussetzung für eine wirtschaftliche und soziale Demokratie bilden:
 - ◆ Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf freien Zusammenschluss in Gewerkschaften, angemessenen Schutz für gewerkschaftliche Aktivitäten und das Recht auf Versammlung am Arbeitsplatz und innerhalb der Arbeitszeit;
 - ◆ Recht auf Bereitstellung von Infrastrukturen zur Ausübung von gewerkschaftlicher Tätigkeit auf Betriebsebene;
 - ◆ Recht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vertretung in den Unternehmen, unabhängig von der Unternehmensgröße und der Art der Arbeitsverträge, wobei die demokratische Bestimmung dieser Interessenvertretung nicht durch die Arbeitgeber behindert werden darf;
 - ◆ Recht der Arbeitnehmervertreter auf ausführliche Unterrichtung, Konsultation und auf Verhandlung in allen wichtigen unternehmerischen Angelegenheiten, bevor die Beschlüsse gefasst werden;
 - ◆ **gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an allen für die Arbeitnehmer bedeutsamen Unternehmensentscheidungen;**
 - ◆ Ausdehnung der Vertretungsrechte auf allen Entscheidungsebenen entsprechend der Organisation der Unternehmen, die sich immer stärker auf den gemeinsamen Markt hin orientieren. Dementsprechend müssen die Arbeitnehmervertreter in allen Betrieben, unabhängig von der Struktur der im

Binnenmarkt tätigen Unternehmen, das Recht haben, über die europäische Unternehmensplanung informiert und konsultiert zu werden, zu verhandeln, und ihre Interessen gemeinsam auf europäischer Ebene zu vertreten. Die Kosten für die gemeinsame europäische Interessenvertretung und die Information und Konsultation über die europäische Unternehmensplanung sind vom Arbeitgeber zu tragen;

- ◆ Recht der Einflussnahme der Arbeitnehmervertreter auf die Lösung von Problemen, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen, insbesondere Beeinflussung der Qualität von Entscheidungen und um Entscheidungen zu blockieren, die ohne vorherige Verhandlung mit den Arbeitnehmern getroffen wurden, sowie die Möglichkeit einer Schlichtung;
- ◆ Sicherung dieser Rechte auf europäischer Ebene durch die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens, der durch vertragliche Regelungen ausgeweitet werden kann. Sollten einzelne Vorkehrungen dieses gesetzlichen Rahmens auf vertraglichem Weg verwirklicht werden, ist ein Rahmen zur Anerkennung dieser Verträge auszuarbeiten, einschließlich der eventuellen Abkommen, die sich auf die europäische Unternehmensplanung beziehen.

6. **Der Kongress unterstreicht die Bedeutung der detaillierten Forderungen**, die vom Exekutiv-ausschuss **zur Harmonisierung des EG-Gesellschaftsrechtes und zur Schaffung europäischer Unternehmensstrukturen** erhoben wurden.

Er fordert insbesondere:

- ◆ **eine deutliche Unterscheidung zwischen den Organen, die ein Unternehmen führen und denjenigen Organen, die diese Führung überwachen und kontrollieren;**
- ◆ **gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Zusammensetzung der Aufsichts- und Kontrollorgane, einschließlich der Möglichkeit, dass die Arbeitnehmervertreter in diesen Organen vertreten sind;**
- ◆ **die Bildung europäischer Aufsichts- und Kontrollorgane, die diesen beiden Anforderungen entsprechen, für alle europäischen Unternehmen, die in mehr als einem Land des gemeinsamen Marktes tätig sind.**

7. Der Kongress:

- ◆ unterstreicht, dass die Gewerkschaften entschlossen sind, auf alle Bereiche der europäischen Politik Einfluss zu nehmen, insbesondere auf:
 - die Wirtschaftspolitik und die Bildung, Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung;
 - die Wirtschaftspolitik und die Schaffung einer demokratischen Wirtschaftsordnung;
 - die Technologie- und Strukturpolitik, die Umweltpolitik, Energiepolitik, Regionalpolitik und die Infrastrukturpolitik auf europäischer Ebene;
 - die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsumwelt, insbesondere im Bereich der Arbeitssicherheit und –hygiene.
- ◆ fordert die Regierungen, die Institutionen der Europäischen Gemeinschaften, der EFTA und des Euro-parates auf, umfassende Konsultationsverfahren mit dem EGB auf alle Bereiche europäischer Politik auszudehnen, bei denen derartige Verfahren noch nicht üblich sind;
- ◆ fordert die Regierungen und die angesprochenen Institutionen auf europäischer Ebene auf, dafür die entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen,

**VEREINBARUNG
ÜBER DIE
BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER
IN DER ALLIANZ SE**

Anmerkungen/Kommentar zur Vereinbarung

Vorbemerkung des Redakteurs:

Die Vereinbarung wird hier nicht etwa als Musterlösung abgedruckt. Andererseits hat es bis zum September 2006 zwar verschiedene Guidelines der Europäischen Gewerkschafts-Branchenverbände gegeben, aber keine derart umfassende Vereinbarung auf Grund von Verhandlungen. So ist die Allianz-Vereinbarung ein Anschauungsbeispiel, welches für reale Verhandlungen schon interessant sein dürfte. Der Redakteur hat als Mitglied des BVG an den Verhandlungen mitgewirkt, die ohne den Vorlauf – über dessen Länge man sich streiten kann – fast das gesamte halbe Jahr ausschöpften. Dies war aber auch von vorneherein so terminiert gewesen. Es sind Informationsschleifen und Rückkoppelungen zwischen dem kleinen Verhandlungsteam und dem großen BVG geplant und auch nötig gewesen.

Es fällt auf, dass textlich und von den Einzelpunkten her der Teil SE-Betriebsrat deutlich überwiegt. Hier sollte man das erreichte mit den bekannten Beispielen an EBR-Vereinbarungen abgleichen; wobei zuzugeben ist, dass die Rechte in der SE-Richtlinie und im deutschen SEBG schon weitergehender sind als die des Euro-Betriebsrats.

Teil A SE-Betriebsrat:

Beim Geltungsbereich gelang es die Schweiz einzubeziehen und eine gewisse Zuständigkeit kraft Ermächtigung zu begründen.

Als gewisse Sitzungsobergrenze wurden vier vereinbart, an denen Vertreter europäischer Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat teilnehmen.

Weitere Ausschüsse als den Geschäftsführenden können gebildet werden.

Auch an Auslagerungen von Arbeiten in „nicht Betroffene Länder“ (also außerhalb EU) wurde bei der Information und Kommunikation gedacht.

Das Ziel für bestimmte allgemeine Themen erste Ansätze von Mitbestimmungsrechten für den SE-Betriebsrat zu vereinbaren (bei Nichteinigung entscheidet eine Schlichtungsstelle) wurde nicht erreicht. Leitlinien definieren ist deutlich schwächer. Auch beim Kündigungsschutz blieb es bei den nationalen Regelungen, verbunden mit einer Vorankündigungspflicht gegenüber dem Geschäftsführenden Ausschuss.

Teil B Mitbestimmung

Hier ging die Debatte stark um die Verkleinerung des vorher zwanzigköpfigen Aufsichtsrates. Zu der Zeit war in der Literatur noch die Verhandelbarkeit der Größe des Aufsichtsrates umstritten gewesen⁴⁵.

Wie überhaupt das Bemühen des „Selbstorganisationsrechts des Aufsichtsrates“ seitens der Unternehmensleitung als Weigerung hier Einzelheiten zu verhandeln ausgelegt werden könnte.

Teil C Schlussbestimmungen

Hier fällt neben den getrennten Kündigungsmöglichkeiten auf, dass es nicht gelang, strukturelle Änderungen zu definieren oder Neuverhandlungskonstellationen zu vereinbaren.

⁴⁵ Siehe dazu den Justitiar der Allianz Hemeling in KPMG Audit Committee Quarterly II/2006 S. 7.

INHALT:

Präambel	57
TEIL A: SE Betriebsrat	59
1. Geltungsbereich und Zuständigkeit	59
2. Zusammensetzung, Mitgliedschaft und Sitzverteilung	59
3. Sitzungen des SE Betriebsrats	62
4. Geschäftsführender Ausschuss	62
5. Weitere Ausschüsse	63
6. Unterrichtung und Anhörung in turnusmäßigen Sitzungen	63
7. Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen	64
8. Initiativrecht	65
9. Arbeitsbedingungen des SE Betriebsrats	65
10. Benachteiligungsverbot von SE Betriebsratsmitgliedern	67
11. Kündigungsschutz	67
12. Geheimhaltung	67
13. Sonstiges	68
TEIL B: Mitbestimmung	69
1. Geltungsbereich	69
2. Paritätische Besetzung des Aufsichtsrats der Allianz SE	69
3. Verfahren zur Bestimmung des Vorschlags zur Bestellung der Arbeitnehmervertreter durch die Hauptversammlung der Allianz SE	69
4. Amtszeit der Arbeitnehmervertreter	70
5. Rechte der Arbeitnehmervertreter	71
6. Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	72
7. Unterrichtung des Aufsichtsrats	72
8. Vorstandsmitglied für den „Bereich Arbeit und Soziales“	72
TEIL C: Schlussbestimmungen	73
1. Geltungsdauer	73
2. Wiederaufnahme der Verhandlungen	73
3. Deutsches Recht, Sprache, Streitbeilegung und Gerichtsstand	74
Anlage 1: Liste der Definitionen	75
Anlage 2.6: Sitzverteilung des ersten SE Betriebsrats der Allianz SE	76

PRÄAMBEL

- (A) Die Allianz Aktiengesellschaft („**Allianz AG**“) wird im Zuge des grenzüberschreitenden Zusammenschlusses mit der Ras Holding S.p.A. (vormals: RIUNIONE ADRIATICA Di SICURTÀ Società per Azioni, „**RAS**“) als erstes großes börsennotiertes Unternehmen die Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea* – SE) annehmen. Dieser Zusammenschluss ist für die Allianz Gruppe ein wichtiger Schritt, um ihre führende Rolle als internationaler Finanzdienstleister mit Heimatmarkt Europa zu festigen und auszubauen.
- (B) Die ökonomischen und strategischen Chancen, die sich aus diesem Schritt ergeben, können nur dann vollständig für die Stärkung der Allianz Gruppe genutzt werden, wenn die bestehenden und sich aus der Bildung der Allianz SE ergebenden Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den einzelnen Gruppengesellschaften verantwortlich wahrgenommen werden. Deshalb wird die Bildung der Allianz SE auch von der Überzeugung getragen, dass der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens eng mit dem Engagement und der Zufriedenheit ihrer Arbeitnehmer verbunden ist.
- (C) Voraussetzung dafür ist ein intensiver Dialog zwischen dem Management und den Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihren Gewerkschaften. Im Zentrum dieses Dialogs stehen die Beschäftigten in den Unternehmen, denn sie sind es, die den Erfolg und die wirtschaftliche Stärke des Unternehmens nachhaltig herstellen.
- (D) Die Allianz Gruppe hat sich daher dafür entschieden, diesen Dialog zu fördern und zu stärken und dabei eine effiziente Repräsentation aller ihrer Beschäftigten auf der europäischen Ebene sicherzustellen.
- (E) In diesem Sinne begrüßt und anerkennt die Allianz Gruppe die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen in ihren Gruppengesellschaften und deren Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften.
- (F) Gleichzeitig bekennt sich die Allianz Gruppe ausdrücklich zu folgenden Zielen:
- (1) Die Chancengleichheit auf allen Ebenen der Gesellschaft zu fördern. Unterschiede in Herkunft, Geschlecht, Rasse, Alter und persönlichem Erfahrungshintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Weiterentwicklung des Unternehmens dann beitragen, wenn gleiche Behandlung, gleiche Chancen und Integration als wichtige Anliegen verstanden werden (Diversity).
 - (2) Das lebenslange Lernen ihrer Arbeitnehmer aktiv zu unterstützen.
 - (3) Einen aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu betreiben mit dem Ziel, die geltenden Standards zu übertreffen. Hierzu ist die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften von großer Bedeutung.
 - (4) Nachhaltigkeit und Schutz der Umwelt als wesentliche Grundlagen unternehmerischen Handelns anzuerkennen.
 - (5) Die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Prinzipien des Global Impact und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu beachten und umzusetzen. Hierzu gehören z.B. die Erklärungen der ILO:
 - (a) zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen,
 - (b) zu den Verboten von Zwangs und Kinderarbeit und
 - (c) zum Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.
- (G) Im Sinne der vorgenannten Ziele wird auf der Grundlage der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (Richtlinie 2001/86/EG vom 8. Oktober 2001) und auf der Grundlage des SE-

Beteiligungsgesetzes („**SEBG**“) die nachfolgende Vereinbarung hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Bildung des SE Betriebsrates und die Mitbestimmung im SE Aufsichtsrat geschlossen.

- (H) Wesentliche Inhalte der Regelungen sind Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Allianz SE; dabei soll sich nach dem Willen der vertrags-schließenden Parteien die Beteiligung und Mitbestimmung nach dieser Vereinbarung ausdrücklich auf die Mitgliedstaaten der EU, die Vertragsstaaten des europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie die Schweiz erstrecken.
- (I) Die Allianz SE stellt sicher, dass die Unternehmensleitungen in der Allianz Gruppe, insbesondere die Personalverantwortlichen in den Unternehmen die Informations- und Mitwirkungsrechte der Arbeit-nehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen kennen und einhalten.
- (J) Gleichzeitig ist die Vereinbarung die Basis für ein vertrauensvolles Zusammenwirken der Gremien der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften mit den Unternehmensleitungen der Allianz Gruppe zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Unternehmen.
- (K) Zwischen den vertrags-schließenden Parteien besteht Einigkeit, dass neben dem SE Betriebsrat kein weiteres europäisches Arbeitnehmergremium gebildet wird, das Anspruch auf Unterrichtung und Anhörung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten hat.
- (L) Die getroffene Vereinbarung beeinträchtigt weder die Eigenständigkeit der Unternehmensführung der einzelnen europäischen Allianz Gesellschaften noch die Beteiligungs- und Mitbestimmungs-rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen in den einzelnen europäischen Unternehmen, die sich unverändert nach den nationalen Bestimmungen richten. Davon unbeschadet vereinbaren die Vertragspartner, die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, um die gemein-samen Zielvorstellungen und die sich aus der Vereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten auf allen Ebenen umzusetzen.
- (M) Diese Vereinbarung soll sich im Sinne von Ergänzung und Verbesserung weiter entwickeln können. Die Allianz SE und der SE Betriebsrat werden sich daher regelmäßig darüber austauschen, ob die in der Präambel formulierten gemeinsamen Ziele eingehalten werden.

TEIL A: SE Betriebsrat

1. Geltungsbereich und Zuständigkeit

1.1 Geltungsbereich

Der SE Betriebsrat ist eine Vertretung der Arbeitnehmer der Allianz SE und ihrer Tochtergesellschaften im Sinne von § 2 Abs. 3 SEBG („**Tochtergesellschaften**“) mit Sitz in den Mitgliedstaaten der EU, den Vertragsstaaten des EWR sowie der Schweiz („**Allianz Gruppe**“), soweit diese in diesen Ländern („**Betroffene Länder**“) beschäftigt sind („Allianz Arbeitnehmer“). Als Allianz Arbeitnehmer gelten solche Arbeitnehmer nicht, die von Tochtergesellschaften der Allianz Gruppe beschäftigt werden, an denen die Allianz Gruppe eine Beteiligung ausschließlich aus Gründen der Kapitalanlage hält („**Private Equity Investment**“). Unter einem Private Equity Investment im Sinne dieser Vereinbarung ist eine Beteiligung an einer Gesellschaft oder Gesellschaftsgruppe zu verstehen, die zum Zwecke der Kapitalanlage ausschließlich mit dem Ziel der kurz- bis mittelfristig erfolgenden Weiterveräußerung eingegangen wird.

1.2 Zuständigkeit

Der SE Betriebsrat ist nach Maßgabe der folgenden Regelungen zuständig für die Beteiligung der Allianz Arbeitnehmer in Angelegenheiten innerhalb der Allianz Gruppe, die sich auf mindestens zwei Betroffene Länder erstrecken oder die über die Befugnisse der zuständigen Organe der Allianz Gruppe auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen („**Grenzüberschreitende Angelegenheiten**“). Diese Zuständigkeit erstreckt sich auch auf die Information der Arbeitnehmer in Betrieben und Betriebsteilen der Allianz Gruppe, die in nicht Betroffene Länder ausgelagert sind.

1.3 Zuständigkeit kraft Ermächtigung

Der SE Betriebsrat kann in Grenzüberschreitenden Angelegenheiten durch die nationalen Arbeitnehmervertretungen in den Betroffenen Ländern ermächtigt werden, deren etwaige Verhandlungs- und Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen, soweit die Unternehmensleitungen der Tochtergesellschaften in den Betroffenen Ländern dem nicht widersprochen haben und zwingendes nationales Recht dem nicht entgegensteht.

2. Zusammensetzung, Mitgliedschaft und Sitzverteilung

2.1 Zusammensetzung

Der SE Betriebsrat setzt sich aus den Ländervertretern, dem Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum (Ziffer 2.2) und den Unternehmensvertretern (Ziffer 2.3) zusammen.

2.2 Ländervertreter und Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum

Im SE Betriebsrat werden die Allianz Arbeitnehmer in den Betroffenen Ländern, in denen mindestens 100 Allianz Arbeitnehmer beschäftigt sind, durch einen Arbeitnehmer vertreten, der in dem Land, das er vertritt, bei der Allianz Gruppe beschäftigt ist („**Ländervertreter**“).

Die Länder Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland sowie Estland, Lettland und Litauen entsenden einen gemeinsamen Vertreter („**Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum**“). Der

Ländervertreter bzw. der Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum vertritt die Interessen aller in seinem Land bzw. seiner Region beschäftigten Allianz Arbeitnehmer.

2.3 Unternehmensvertreter

Soweit die Allianz SE oder eine Tochtergesellschaft in einem Betroffenen Land mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt, werden sie zusätzlich durch einen dieser Arbeitnehmer vertreten („**Unternehmensvertreter**“). Für je weitere volle 15.000 Mitarbeiter wird die Allianz SE bzw. die jeweilige Tochtergesellschaft unter Festlegung der Zuordnung zu den je vollen 15.000 Mitarbeitern durch einen weiteren Unternehmensvertreter vertreten.

2.4 Maßgebliche Anzahl der Allianz Arbeitnehmer für die Sitzverteilung

Maßgeblich für die Mitgliedschaft eines Länderververtreters (Ziffer 2.2) oder eines Unternehmensvertreters (Ziffer 2.3) ist – unbeschadet Ziffer 2.6 – jeweils die Anzahl der Allianz Arbeitnehmer in dem von ihnen vertretenen Land bzw. Unternehmen am Ende des Geschäftsjahres der Allianz SE. Zur Bestimmung der Anzahl der Allianz Arbeitnehmer wird – soweit möglich – auf die veröffentlichten Daten (insbesondere Geschäftsberichte) der Allianz SE, des Allianz Konzerns bzw. der übrigen Unternehmen der Allianz Gruppe abgestellt, die dem Geschäftsführenden Ausschuss (Ziffer 4) durch die Unternehmensleitung der Allianz SE mitzuteilen sind.

Innerhalb von drei Monaten nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres ist die Zusammensetzung des SE Betriebsrats nach Maßgabe des vorstehenden Absatzes erforderlichenfalls anzupassen. Für die Bestellung oder Wahl eines neuen Länderververtreters oder Unternehmensvertreters gilt Ziffer 2.5.

Für die erste Amtszeit (zur Amtszeit vgl. Ziffer 2.8) erhält Italien – unabhängig von den vorangehenden Regelungen – zwei Ländervertreter und einen Unternehmensvertreter im SE Betriebsrat.

2.5 Bestellung oder Wahl der Mitglieder des SE Betriebsrats; Benennung

Die Ländervertreter und Unternehmensvertreter werden gemäß dem in den jeweils Betroffenen Ländern vorgesehenen Verfahren zur Bestellung oder Wahl der Mitglieder eines Vertretungsorgans kraft Gesetzes im Sinne des Anhangs zu Art. 7 der Richtlinie 2001/86/EG bestimmt, sofern diese Vereinbarung nichts Abweichendes regelt. Soweit die einschlägigen nationalen Regelungen in den jeweils Betroffenen Ländern dies vorsehen, werden Gewerkschaften bei der Bestellung oder Wahl der Mitglieder des SE Betriebsrats beteiligt. Wenn die Rechtsordnungen der Betroffenen Länder kein Verfahren zur Bestellung oder Wahl des Mitglieds zum SE Betriebsrats vorsehen, sind die entsprechenden nationalen Bestimmungen der jeweiligen Betroffenen Länder zur Wahl des Vertreters im Besonderen Verhandlungsgremium anzuwenden.

Der Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum wird von den Arbeitnehmervertretungen in den von ihm repräsentierten Ländern gewählt. Kommt eine Wahl nicht binnen einer Frist von zehn Wochen zustande, wird er von den durch ihn repräsentierten Arbeitnehmern in direkter Wahl gewählt. Für den ersten SE Betriebsrat beginnt die Zehnwochenfrist ab Mitteilung der Unternehmensleitung gegenüber dem Besonderen Verhandlungsgremium über die Eintragung der Allianz SE im Handelsregister beim Amtsgericht München, für jeden weiteren SE Betriebsrat mit dem Beginn des vierten Monats vor Ablauf der regulären Amtszeit, bei vorzeitiger Mandatsbeendigung mit Eintritt des Mandatsendes. Vertreter der Schweiz (Ländervertreter und Unternehmensvertreter) werden auf Vorschlag der Unternehmensleitungen der Tochtergesellschaften der Allianz Gruppe in der Schweiz durch den Geschäftsführenden Ausschuss (Ziffer 4.) bestimmt. Sofern sich in der

Schweiz die Grundlagen der betrieblichen Vertretung der Allianz Arbeitnehmer ändern, werden die Unternehmensleitung der Allianz SE und der Geschäftsführende Ausschuss (Ziffer 4.) sich über ein entsprechend angepasstes Verfahren zur Bestimmung der Vertreter der Schweiz verständigen. Der Unternehmensleitung der Allianz SE sind unverzüglich die Namen der bestellten oder gewählten Mitglieder des SE Betriebsrats mitzuteilen (Benennung).

2.6 Anfängliche Sitzverteilung

Unter Zugrundelegung der Ziffern 2.2 und 2.3 ergibt sich die aus der **Anlage 2.6** ersichtliche Sitzverteilung im SE Betriebsrat zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung.

2.7 Ersatzmitglieder

Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied entsprechend Ziffer 2.5 bestimmt.

2.8 Dauer der Mandate

Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Konstituierung des SE Betriebsrats, für den das Mandat besteht. Die regelmäßige Dauer des Mandats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit endet mit dem Tag der Konstituierung des neuen SE Betriebsrats.

Wiederbestellung oder Wiederwahl sind zulässig.

Das Mandat endet vorzeitig, unbeschadet weiterer in dieser Vereinbarung und gesetzlich (einschließlich der nationalen Regelungen) vorgesehener Fälle,

- a) durch Rücktritt;
- b) beim Ländervertreter bei Anpassung der Sitzverteilung gemäß Ziffer 2.4 oder wenn sein Arbeitsverhältnis endet und kein neues Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber der Allianz Gruppe in dem von ihm vertretenen Land begründet wird. Dies gilt entsprechend für den Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum;
- c) beim Unternehmensvertreter bei Anpassung der Sitzverteilung gemäß Ziffer 2.4 oder mit Ausscheiden des betreffenden Unternehmens aus der Allianz Gruppe oder mit Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu seinem Arbeitgeber der Allianz Gruppe in dem Land, für das er sein Unternehmen vertritt.

Das für das vorzeitig ausscheidende Mitglied des SE Betriebsrats bestellte oder gewählte Ersatzmitglied tritt für die Restdauer der Amtszeit an dessen Stelle, sofern nicht das Ausscheiden auf einer Anpassung der Sitzverteilung gemäß b) oder c) beruht.

2.9 Anfechtung der Bestellung oder Wahl; Geltendmachung der Nichtigkeit

Die Bestellung oder Wahl eines Mitglieds oder eines Ersatzmitglieds des SE Betriebsrats kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Bestellung oder Wahl der Mitglieder des SE Betriebsrats verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Ergebnis der Bestellung oder Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind die in § 37 Abs. 1 Satz 2 SEBG Genannten, der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE. Die Klage muss innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe des Ergebnisses der Bestellung oder Wahl erhoben werden, für die Geltendmachung der Nichtigkeit besteht keine Frist. Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht München.

2.10 Einladung zur konstituierenden Sitzung

Nach Benennung der Mitglieder des SE Betriebsrats (Ziffer 2.5) lädt die Unternehmensleitung der Allianz SE unverzüglich zur konstituierenden Sitzung des SE Betriebsrats ein.

3. Sitzungen des SE Betriebsrats

3.1 Turnus der Sitzungen

Die Sitzungen des SE Betriebsrats finden zweimal jährlich statt („**turnusmäßige Sitzungen**“); davon soll eine Sitzung zeitnah im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung der Allianz SE stattfinden.

3.2 Außerordentliche Sitzungen

Außerordentliche Sitzungen des SE Betriebsrats können nach vorheriger Konsultation mit der Unternehmensleitung der Allianz SE durch den Geschäftsführenden Ausschuss einberufen werden. Die Gesamtzahl der Sitzungen – turnusmäßige und außerordentliche – sollte vier Sitzungen im Kalenderjahr nicht überschreiten.

3.3 Teilnahme der Unternehmensleitung der Allianz SE

Vertreter der Unternehmensleitung der Allianz SE nehmen an den Sitzungen des SE Betriebsrats teil, soweit es in dieser Vereinbarung – insbesondere in Ziffern 6. und 7. – vorgesehen ist oder sofern dies vom SE Betriebsrat gewünscht wird.

3.4 Teilnahme der Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats der Allianz SE

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE nehmen auf Einladung des SE Betriebsrats an einzelnen Sitzungen des SE Betriebsrats teil.

3.5 Teilnahme von Vertretern europäischer Gewerkschaften

Der SE Betriebsrat kann bis zu zwei Vertreter europäischer Gewerkschaften zu Sitzungen des SE Betriebsrats einladen, wenn diese Gewerkschaften in der Allianz Gruppe vertreten sind.

3.6 Recht auf Hinzuziehung von Sachverständigen

Soweit zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich, hat der SE Betriebsrat das Recht, nach vorheriger Information der Unternehmensleitung der Allianz SE zu einzelnen Punkten der Tagesordnung Sachverständige hinzuzuziehen; dies können auch Vertreter von Gewerkschaften sein. Die Kosten sind von der Allianz SE zu tragen.

3.7 Nichtöffentlichkeit der Sitzungen des SE Betriebsrats

Die Sitzungen des SE Betriebsrats sind nicht öffentlich.

4. Geschäftsführender Ausschuss

4.1 Zusammensetzung

Der Geschäftsführende Ausschuss („**Geschäftsführender Ausschuss**“) besteht aus dem Vorsit-

zenden (Vorsitzender des SE Betriebsrats), zwei Stellvertretern (Stellvertretende Vorsitzende des SE Betriebsrats) und zwei weiteren Mitgliedern des SE Betriebsrats. Der Geschäftsführende Ausschuss soll sich aus Mitgliedern zusammensetzen, die Arbeitnehmer aus mindestens drei Betroffenen Ländern repräsentieren.

4.2 Aufgaben

Zu den Aufgaben des Geschäftsführenden Ausschusses gehören insbesondere:

- a) die Vor und Nachbereitung der Sitzungen des SE Betriebsrats;
- b) die Entgegennahme und Weiterleitung von Informationen der Unternehmensleitung der Allianz SE, insbesondere Informationen im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung gemäß Ziffern 6. und 7. dieser Vereinbarung;
- c) die Wahrnehmung aller sonstigen Aufgaben, die vom SE Betriebsrat auf den Geschäftsführenden Ausschuss übertragen werden;
- d) die Vertretung von Betroffenen Ländern, die im SE Betriebsrat nach dieser Vereinbarung nicht vertreten sind.

4.3 Geschäftsführung und Vertretung

Die Geschäftsführung und Vertretung des SE Betriebsrats erfolgt durch den Geschäftsführenden Ausschuss. Der Geschäftsführende Ausschuss wird vertreten durch den Vorsitzenden des SE Betriebsrats (siehe Ziffer 4.1) bzw. im Verhinderungsfall durch einen seiner Stellvertreter, sofern der Geschäftsführende Ausschuss nichts anderes bestimmt. Dies gilt entsprechend für die Entgegennahme von Erklärungen, die gegenüber dem SE Betriebsrat abzugeben sind.

5. Weitere Ausschüsse

5.1 Grundsatz

Der SE Betriebsrat hat das Recht, neben dem Geschäftsführenden Ausschuss weitere Ausschüsse zu bilden.

5.2 Hinzuziehung von Nichtmitgliedern

Nichtmitglieder können zur sachkundigen Information in Abstimmung mit dem Geschäftsführenden Ausschuss im Einzelfall hinzugezogen werden, soweit dies zur angemessenen Erfüllung der Aufgaben des Ausschusses erforderlich ist.

6. Unterrichtung und Anhörung in turnusmäßigen Sitzungen

6.1 Grundsatz

Die Unternehmensleitung der Allianz SE hat den SE Betriebsrat in seinen turnusmäßigen Sitzungen (Ziffer 3.1) über die Geschäftslage und der Perspektiven des Allianz Konzerns unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören. Zu den erforderlichen Unterlagen gehören insbesondere:

- a) der Geschäftsbericht des Allianz Konzerns in deutscher und englischer Fassung;
- b) die Tagesordnungen aller Sitzungen des Aufsichtsrats der Allianz SE, soweit Angelegenheiten

betroffen sind, bei denen eine Unterrichts- und Anhörungspflicht nach Maßgabe dieser Vereinbarung besteht;

- c) die Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre der Allianz SE vorgelegt werden, in deutscher und englischer Fassung.

Die Unterlagen können in elektronischer Form vorgelegt werden.

6.2 Regelbeispiele für Unterrichtung und Anhörung

Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne von Ziffer 6.1 gehören insbesondere:

- a) die Struktur sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Allianz Konzerns;
- b) die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts, Produktions und Absatzlage;
- c) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- d) Investitionen (Investitionsprogramme);
- e) grundlegende Änderungen der Organisation;
- f) die Einführung neuer Arbeits und Fertigungsverfahren;
- g) die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion;
- h) Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben;
- i) die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen;
- j) Massenentlassungen.

7. Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen

7.1 Grundsatz

Über außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die Unternehmensleitung der Allianz SE den Geschäftsführenden Ausschuss und die von diesen außergewöhnlichen Umständen unmittelbar betroffenen Länder- und Unternehmensvertreter sowie gegebenenfalls den Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen umfassend zu unterrichten und anzuhören. Die Unterrichtung und Anhörung soll so rechtzeitig durch die Unternehmensleitung erfolgen, dass die Unternehmensleitung die Sichtweise des SE Betriebsrats im Rahmen der Entscheidungsfindung berücksichtigen kann. Ist in Ausnahmefällen die Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Bestimmungen gezwungen, eine Vorabveröffentlichung vorzunehmen, wird der Geschäftsführende Ausschuss zeitgleich über den Sachverhalt und den Veröffentlichungsinhalt unterrichtet. Wenn die Unternehmensleitung beschließt, nicht entsprechend der vom Geschäftsführenden Ausschuss abgegebenen Stellungnahme zu handeln, wird die Unternehmensleitung hierüber unverzüglich den Geschäftsführenden Ausschuss unterrichten. Dieser hat das Recht, kurzfristig ein weiteres Mal mit der Unternehmensleitung den außergewöhnlichen Umstand erneut zu erörtern, mit dem Ziel, eine Einigung herbeizuführen. Erfolgen Unterrichtung und Anhörung im Rahmen einer Sitzung des Geschäftsführenden Ausschusses, sind die unmittelbar betroffenen Länder- und Unternehmensvertreter sowie gegebenenfalls der Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum zur Teilnahme an der Sitzung berechtigt.

7.2 Regelbeispiele für außergewöhnliche Umstände

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere:

- a) die Verlegung oder Verlagerung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebs-
teilen;
- b) die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebstellen;
- c) der Zusammenschluss, die Umwandlung oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben mit
erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer;
- d) Massenentlassungen.

8. Initiativrecht

Der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE können für die Betroffenen Länder Initiativen zu länderübergreifenden Maßnahmen ergreifen, mit dem Ziel, Leitlinien in den folgen-
den Bereichen zu definieren:

- a) Chancengleichheit;
- b) Arbeits und Gesundheitsschutz;
- c) Datenschutz;
- d) Aus und Weiterbildungspolitik.

9. Arbeitsbedingungen des SE Betriebsrats

9.1 Allgemeines

Die Unternehmensleitung der Allianz SE gewährleistet dem SE Betriebsrat Arbeitsbedingungen nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften, soweit diese für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind. Die Unternehmensleitung der Allianz SE und der SE Betriebsrat werden im Rahmen des geltenden Allianz Standards das Gebot der Wirtschaftlichkeit beachten. Soweit dies der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE für zweckmäßig hal-
ten, wird hinsichtlich der Kosten für die Tätigkeit der Mitglieder des SE Betriebsrats am Ende eines Geschäftsjahrs für das kommende Geschäftsjahr zwischen dem Geschäftsführenden Ausschuss und der Unternehmensleitung der Allianz SE nach dem üblichen Verfahren ein Budget geplant. Fallen weitergehende Kosten an, die über das festgelegte Budget hinausgehen, wird der Geschäftsführende Ausschuss dies der Unternehmensleitung der Allianz SE mit dem Ziel einer frühzeitigen Verständigung mitteilen.

9.2 Bereitstellung von Personal und Sachmitteln

Den Mitgliedern des SE Betriebsrats und dem Büro des SE Betriebsrats sind die erforderlichen Personal- und Sachmittel bereit zu stellen. Dazu gehört auch der Zugang zu einer angemessenen Kommunikations-Infrastruktur (z.B. Telefon, Fax, E-Mail, Internet und Intranet) und auf Wunsch ein Laptop. Für den Vorsitzenden des SE Betriebsrats ist eine Arbeitskraft zur administrativen Unterstützung der Wahrnehmung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

9.3 Regelungen zur Freistellung von der Arbeit

Der Vorsitzende des SE Betriebsrats ist – unbeschadet der jeweiligen nationalen Regelungen – von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Mitglieder des SE Betriebsrats sind von ihrer beruflichen

Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben (einschließlich der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß Ziffer 9.7) erforderlich ist.

9.4 Kommunikation

Der SE Betriebsrat, die Mitglieder des SE Betriebsrats sowie der Geschäftsführende Ausschuss können unter Beachtung von Ziffer 12.2 und Ziffer 12.3 die Arbeitnehmervertreter der Allianz Gruppe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichts- und Anhörungsverfahren informieren. Arbeitnehmervertreter in Betroffenen Ländern, die nicht durch einen Länder, Unternehmensvertreter oder den Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum im SE Betriebsrat vertreten sind, können durch den Geschäftsführenden Ausschuss informiert werden.

Sind keine Arbeitnehmervertreter in diesen Ländern vorhanden, können diese Arbeitnehmer durch den Geschäftsführenden Ausschuss informiert werden. In diesen Fällen teilen die Arbeitnehmer in dem jeweiligen Land dem Geschäftsführenden Ausschuss mit, wer von ihnen der Ansprechpartner ist. Arbeitnehmer in Betrieben oder Betriebsteilen der Allianz Gruppe, die in nicht Betroffene Ländern ausgelagert sind, können im Rahmen dieser Vereinbarung vom Geschäftsführenden Ausschuss des SE Betriebsrats informiert werden.

Der SE Betriebsrat kann sich zur Information eines für ihn vorgesehenen Bereichs des Intranets der Allianz SE, öffentlicher Aushänge und vorhandener unternehmensinterner E-Mailverteiler bedienen.

Der SE Betriebsrat stellt sicher, dass die ihm zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel nicht zweckwidrig genutzt werden. Die Unternehmensleitung der Allianz SE kann verlangen, dass Äußerungen entfernt werden, deren Inhalt außerhalb des Aufgabenbereichs und der Zuständigkeit des SE Betriebsrats liegt oder sonst gegen ein Gesetz verstößt.

9.5 Zutrittsrecht der Mitglieder des SE Betriebsrats zu allen Betrieben

Mitglieder des SE Betriebsrats haben das Zutrittsrecht zu allen Betrieben der Allianz Gruppe im Geltungsbereich dieser Vereinbarung sowie zu Betrieben und Betriebsteilen der Allianz Gruppe, die in nicht Betroffene Länder ausgelagert sind. Der Zutritt zum Betrieb ist der Betriebsleitung zuvor anzuzeigen.

9.6 Bereitstellung von Übersetzungs- und Dolmetscherkapazitäten

Zu den notwendigen Kosten für die Arbeit des SE Betriebsrats gehören auch die Kosten für die Dolmetschung der Sitzungen des SE Betriebsrats sowie für die Übersetzung von Unterlagen. Die Dolmetschung und Übersetzung soll sich unbeschadet der Regelungen in Ziffer 6.1.a) und Ziffer 6.1.c) auf bis zu vier Arbeitssprachen beschränken (d.h. die vier Sprachen, die von den meisten Arbeitnehmern der Allianz Gruppe im Geltungsbereich dieser Vereinbarung gesprochen werden). Bei erheblichem Umfang der Unterlagen soll sich die Übersetzung zudem auf wesentliche Teile beschränken, sofern insgesamt ein Verständnis sichergestellt ist.

9.7 Anspruch auf Fortbildungsmaßnahmen

Mitglieder des SE Betriebsrats haben, unbeschadet der jeweiligen nationalen Regelungen, nach vorheriger Information der Unternehmensleitung der Allianz SE und Benennung der entstehenden Kosten, Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese für die Arbeit des SE Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermitteln. Dazu können auch Sprachkurse in englischer und deutscher Sprache gehören. Seminarkosten werden von der Allianz SE getragen.

9.8 Reisekosten/Spesen

Reisekosten und Spesen im Zusammenhang mit der Teilnahme an Sitzungen werden erstattet. Die Abrechnung erfolgt nach den örtlichen Regelungen grundsätzlich durch die vertragsführende Stelle.

10. Benachteiligungsverbot von SE Betriebsratsmitgliedern

Mitglieder des SE Betriebsrats dürfen auf Grund ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden.

11. Kündigungsschutz

Unbeschadet des Benachteiligungsverbotes gemäß Ziffer 10 genießen Mitglieder des SE Betriebsrats Kündigungsschutz nach den auf sie jeweils anwendbaren Bestimmungen. Beabsichtigte Kündigungen von Mitgliedern des SE Betriebsrats sind dem Geschäftsführenden Ausschuss vorab mit einer angemessenen Frist anzuzeigen. In den Fällen, in denen die Wirksamkeit der Maßnahme an verkürzte Fristen gebunden ist, kann hiervon abgewichen werden.

12. Geheimhaltung

12.1 Informationspflichten

Informationspflichten der Unternehmensleitung der Allianz SE bestehen nur, soweit bei Zugrundelegung objektiver Kriterien dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse der Allianz SE und ihrer Tochtergesellschaften gefährdet werden.

12.2 Compliance, Geheimhaltung

Für alle Mitglieder und Ersatzmitglieder des SE Betriebsrats gelten die für die Mitarbeiter der Allianz Gruppe jeweils gültigen Compliance-Regeln der Allianz SE.

Für die Kommunikation vertraulicher Informationen per E-Mail werden die Parteien die vorhandenen Verschlüsselungstechniken nutzen.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des SE Betriebsrats sind insbesondere verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum SE Betriebsrat bekannt geworden und von der Unternehmensleitung der Allianz SE ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Die Pflicht zur Geheimhaltung gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem SE Betriebsrat. Der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE tragen gemeinsam dafür Sorge, dass sich Dolmetscher und Sachverständige, die gemäß Ziffer 3.6 zu den Beratungen des SE Betriebsrats hinzugezogen werden, sowie Gäste des SE Betriebsrats und seiner Ausschüsse nach Ziffer 5.2 einer entsprechenden Verpflichtung gegenüber der Allianz SE unterwerfen.

12.3 Ausnahmen von der Pflicht zur Geheimhaltung des SE Betriebsrats

Die Pflicht zur Geheimhaltung des SE Betriebsrats nach Ziffer 12.2 gilt nicht gegenüber den Mitgliedern des SE Betriebsrats, Arbeitnehmervertretern des Aufsichtsrats der Allianz SE sowie den zur Geheimhaltung verpflichteten Arbeitnehmervertretern der von der Angelegenheit betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe der Allianz Gruppe. Des weiteren gilt die Pflicht zur Geheimhaltung des SE Betriebsrats nach Ziff. 12.2 nicht gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen (Ziffer 3.6).

Vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung durch die Unternehmensleitung der Allianz SE im begründeten Einzelfall gilt die Pflicht zur Geheimhaltung auch nicht gegenüber Gästen des SE Betriebsrats und seiner Ausschüsse nach Ziffer 5.2.

13. Sonstiges

13.1 Ausschluss von Mitgliedern

Die Unternehmensleitung der Allianz SE oder der SE Betriebsrat können beim Arbeitsgericht München den Ausschluss eines Mitglieds aus dem SE Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Die Mitgliedschaft endet mit dem rechtskräftigen Ausspruch des Ausschlusses des Mitglieds durch das Arbeitsgericht.

13.2 Nationale Regelungen/Mitwirkung von Konzerngesellschaften

Soweit in Teil A dieser Vereinbarung Rechte oder Pflichten begründet werden, denen nationale Regelungen in den Betroffenen Ländern entgegenstehen, geht das nationale Recht vor.

Sofern mit Teil A dieser Vereinbarung Rechte und Pflichten für die Allianz Gruppe begründet worden sind, werden diese Rechte nur gewährt und sind diese Pflichten nur insoweit zu erfüllen, wie die betroffenen Gesellschaften der Allianz Gruppe mitwirken. Die Unternehmensleitung der Allianz SE wird sich jedoch bei den betroffenen Gesellschaften der Allianz Gruppe für deren Mitwirkung einsetzen.

TEIL B: Mitbestimmung

1. Geltungsbereich

Die Allianz SE hat sich gemäß § 4 der Satzung für das dualistische System mit Vorstand und Aufsichtsrat entschieden. Dementsprechend regelt Teil B dieser Vereinbarung die Mitbestimmung der Allianz Arbeitnehmer in der Allianz Gruppe im Aufsichtsrat der Allianz SE.

2. Paritätische Besetzung des Aufsichtsrats der Allianz SE

Der Aufsichtsrat der Allianz SE ist paritätisch zusammengesetzt, d.h. die Hälfte seiner Mitglieder ist auf Vorschlag der Arbeitnehmer zu bestellen („**Arbeitnehmersvertreter**“). Gemäß der im Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung in der Satzung der Allianz SE niedergelegten Regelung gehören dem Aufsichtsrat der Allianz SE sechs Arbeitnehmersvertreter an.

3. Verfahren zur Bestimmung des Vorschlags zur Bestellung der Arbeitnehmersvertreter durch die Hauptversammlung der Allianz SE

3.1 Grundsatz

Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE sind Allianz Arbeitnehmer oder Vertreter einer in der Allianz Gruppe vertretenen Gewerkschaft.

3.2 Erster Aufsichtsrat der Allianz SE/Aufsichtsrat 2007 der Allianz SE

Die Arbeitnehmersvertreter des ersten Aufsichtsrats der Allianz SE („**Erster Aufsichtsrat**“) werden gerichtlich bestellt bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das erste Geschäftsjahr der Allianz SE beschließt, längstens jedoch für drei Jahre.

Arbeitnehmersvertreter des Ersten Aufsichtsrats und Ersatzmitglieder sind:

Vorname, Name	Vertretenes Land	Ersatzmitglied (Vorname, Name)
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Frankreich	...
...	Vereinigtes Königreich	...

Die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter für den nach dem Ersten Aufsichtsrat, d.h. für den voraussichtlich durch die Hauptversammlung der Allianz SE im Frühjahr 2007 zu bildenden Aufsichtsrat, wird hiermit festgelegt und bestimmt sich wie folgt:

Deutschland:	vier Sitze
Frankreich:	ein Sitz
Vereinigtes Königreich:	ein Sitz.

3.3 Bestimmung des Vorschlags der Arbeitnehmervertreter

Vorbehaltlich der Regelung in Ziffer 3.2 richtet sich die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE auf die Betroffenen Länder nach dem jeweiligen Anteil der in den Betroffenen Ländern beschäftigten Allianz Arbeitnehmer wie in § 36 SEBG in der jeweils gültigen Fassung geregelt. Maßgeblich ist dabei die Anzahl der Allianz Arbeitnehmer zum 30. September des Jahres, das der ordentlichen Hauptversammlung vorangeht, in der die Arbeitnehmervertreter auf Vorschlag der Arbeitnehmer zu bestellen sind.

Vorbehaltlich anderweitiger Regelungen in dieser Vereinbarung erfolgt die Besetzung der den Betroffenen Ländern zugewiesenen Sitze nach den eigenen Regelungen der Betroffenen Länder. Sofern solche nicht bestehen, bestimmt der SE Betriebsrat die Arbeitnehmervertreter des jeweiligen Betroffenen Landes.

Um eine ordnungsgemäße Einladung zur Hauptversammlung sicherzustellen, ist der Vorschlag für die durch die Hauptversammlung zu bestellenden Arbeitnehmervertreter vom Geschäftsführenden Ausschuss an die Unternehmensleitung der Allianz SE drei Monate vor der terminierten Hauptversammlung zu richten. Sofern diese Frist nicht eingehalten wird, steht dem SE Betriebsrat das Recht zu, den von dem jeweiligen Land zu benennenden Arbeitnehmervertreter zu benennen. Für jeden Arbeitnehmervertreter soll ein Ersatzmitglied benannt werden.

3.4 Widerruf der Bestellung, Abberufung und Anfechtung

Ein Arbeitnehmervertreter oder ein Ersatzmitglied kann vor Ablauf der Amtszeit abberufen werden. Für die Abberufung gelten die jeweiligen nationalen Regelungen; falls solche nicht bestehen, gilt § 37 SEBG entsprechend.

Die Wahl eines Arbeitnehmervertreters kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden oder eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Für die Antragsberechtigung gelten die jeweiligen nationalen Regelungen. Zusätzlich sind der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE antragsberechtigt. Die Klage muss innerhalb eines Monats nach dem Bestellungsbeschluss der Hauptversammlung erhoben werden. Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht München.

4. Amtszeit der Arbeitnehmervertreter

Vorbehaltlich der Regelung für den Ersten Aufsichtsrat in Ziffer 3.2 erfolgt die Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß der Satzungsregelung der Allianz SE für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach Beginn der Amtszeit beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird, längstens jedoch für sechs Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

Eine Veränderung der Arbeitnehmerzahlen während der Amtszeit führt nicht zu einer Veränderung

der Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE und somit auch nicht zu einem Ausscheiden von Arbeitnehmervertretern vor Ablauf ihrer Amtszeit. Vor Ablauf seiner Amtszeit scheidet ein Arbeitnehmervertreter aus dem Aufsichtsrat aus, sofern er als Arbeitnehmer der Allianz Gruppe in dem von ihm vertretenen Land nicht mehr tätig ist.

Soweit Ersatzmitglieder benannt werden, rücken diese nach dem Ausscheiden vor Ablauf der Amtszeit eines Arbeitnehmervertreters in den Aufsichtsrat nach. Scheidet ein Mitglied vor Ablauf seiner Amtszeit aus dem Aufsichtsrat aus, ohne dass ein Ersatzmitglied nachrückt, wird ein Nachfolger für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds gemäß Ziffer 3.3 benannt. Dabei wird die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE zugrunde gelegt, wie dies bei der Bestellung des ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieds erfolgt ist.

5. Rechte der Arbeitnehmervertreter

5.1 Grundsatz

Die Arbeitnehmervertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Mitglieder im Aufsichtsrat, die die Anteilseigner vertreten. Dies gilt auch für die aktienrechtliche Verpflichtung zur Vertraulichkeit.

5.2 Benachteiligungsverbot

Arbeitnehmervertreter dürfen auf Grund ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter weder bevorzugt noch benachteiligt werden; sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden.

5.3 Kündigungsschutz

Unbeschadet des Benachteiligungsverbot in Ziffer 5.2 genießen Arbeitnehmervertreter Kündigungsschutz nach den auf sie jeweils anwendbaren Bestimmungen. Beabsichtigte Kündigungen von Arbeitnehmervertretern sind dem Geschäftsführenden Ausschuss des SE Betriebsrats vorab mit einer angemessenen Frist anzuzeigen. Falls die Wirksamkeit der Maßnahme an verkürzte Fristen gebunden ist, kann hiervon abgewichen werden.

5.4 Sonstige Rechte

Die Arbeitnehmervertreter sind von ihrer beruflichen Tätigkeit in der Allianz Gruppe ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe als Arbeitnehmervertreter (einschließlich der Teilnahme an Sitzungen des SE Betriebsrats und an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen gemäß nachstehendem Absatz) erforderlich ist.

Sie haben, unbeschadet der jeweiligen nationalen Regelung, nach vorheriger Information der Unternehmensleitung der Allianz SE und Benennung der entstehenden Kosten, Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese für die Arbeit als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE erforderliche Kenntnisse vermitteln. Dazu können auch Sprachkurse in englischer und deutscher Sprache gehören. Seminarkosten werden von der Allianz SE getragen.

6. Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender

Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden sowie zwei Stellvertreter für die Dauer ihrer Amtszeit im Aufsichtsrat. Vorbehaltlich des Selbstorganisationsrechts des Aufsichtsrats soll in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegt werden, dass einer der Stellvertreter auf Vorschlag der Arbeitnehmervertreter gewählt wird.

7. Unterrichtung des Aufsichtsrats

Unbeschadet bestehender Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrates und der in Art. 41 SE-Verordnung festgelegten Berichtspflichten unterrichtet der Vorstand nach vorheriger Absprache mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden den Aufsichtsrat über alle geschäftlichen Angelegenheiten, denen aufgrund ihrer besonderen Auswirkungen auf die allgemeine Unternehmenspolitik, die Finanzlage oder auf die Interessen der Arbeitnehmer eine grundlegende Bedeutung zukommt. Hierzu zählen Reorganisations- und Umstrukturierungsmaßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigungslage im Konzern.

8. Vorstandsmitglied für den „Bereich Arbeit und Soziales“

Ein Mitglied im Vorstand der Allianz SE ist für den „Bereich Arbeit und Soziales“ verantwortlich. Der Aufsichtsrat hat vorbehaltlich seines Selbstorganisationsrechts der Benennung des für den „Bereich Arbeit und Soziales“ zuständigen Mitglieds des Vorstands zuzustimmen. Eine entsprechende Bestimmung soll in der Geschäftsordnung des Vorstands der Allianz SE aufgenommen werden.

TEIL C: Schlussbestimmungen

1. Geltungsdauer

1.1 Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt in Kraft mit Eintragung der Verschmelzung der RAS auf die Allianz AG im Handelsregister der Allianz und Umwandlung der Allianz AG in eine SE.

1.2 Laufzeit und Kündigung

Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von einem Jahr, erstmalig sechs Jahre nach ihrem Inkrafttreten, schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung nur des Teil A oder nur des Teil B der Vereinbarung ist zulässig. In Teil A oder B verwandte Begriffe gelten unbeschadet einer etwaigen Teilkündigung für den nicht gekündigten Teil fort. Wird die Vereinbarung nicht gekündigt, verlängert sie sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht mindestens sechs Monate vor Ablauf des jeweiligen Verlängerungszeitraums gekündigt wird.

1.3 Rechtsfolgen der Kündigung

1.3.1 Teil A der Vereinbarung

Wird nach dem Ausspruch einer Kündigung gemäß Ziffer 1.2 von Teil A dieser Vereinbarung (sei es in Form einer Teilkündigung oder in Form der Kündigung der gesamten Vereinbarung) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist keine neue Vereinbarung abgeschlossen, tritt an die Stelle von Teil A dieser Vereinbarung die gesetzliche Auffangregelung gemäß den Bestimmungen des SEBG in seiner jeweils geltenden Fassung. Bis zur Konstituierung des nach der gesetzlichen Auffanglösung zu bildenden SE Betriebsrats hat der nach Teil A gebildete SE Betriebsrat ein Übergangsmandat.

1.3.2 Teil B der Vereinbarung

An die Stelle von Teil B dieser Vereinbarung tritt die gesetzliche Auffangregelung gemäß den Bestimmungen des SEBG in, seiner jeweils geltenden Fassung bzw. die neue Vereinbarung, jedoch erst mit Ablauf der Amtszeit der nach Teil B dieser Vereinbarung bestellten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE.

2. Wiederaufnahme der Verhandlungen

Im Falle der Wiederaufnahme der Verhandlungen nach § 18 Abs. 3 SEBG sind die Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung der Allianz SE sowie – anstelle des neu zu bildenden besonderen Verhandlungsgremiums – mit dem SE Betriebsrat gemeinsam mit Vertretern der von den geplanten strukturellen Änderungen betroffenen Arbeitnehmer, die bisher nicht von dem SE Betriebsrat vertreten waren, zu führen.

3. Deutsches Recht, Sprache, Streitbeilegung und Gerichtsstand

Soweit nicht ausdrücklich anders vereinbart, findet auf diese Vereinbarung deutsches Recht Anwendung. Maßgeblich ist die deutsche Fassung der Vereinbarung.

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen der Unternehmensleitung der Allianz SE und dem SE Betriebsrat über Inhalt, Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung werden die Unternehmensleitung der Allianz SE sowie der SE Betriebsrat mit dem ernstesten Willen zur Herbeiführung einer Verständigung in nochmalige Beratungen eintreten.

Für sämtliche Anträge und Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung ist ausschließlich das Arbeitsgericht München zuständig.

Anlage 1: Liste der Definitionen

„Allianz AG“	Hat die Bedeutung gemäß der Präambel Buchstabe (A),
„Allianz Arbeitnehmer“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„Allianz Gruppe“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„Arbeitnehmersvertreter“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL B:2.
„Betroffene Länder“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„Erster Aufsichtsrat“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL B:3.2.
„Geschäftsführender Ausschuss“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:4.1.
„Grenzüberschreitende Angelegenheiten“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.2.
„Ländervertreter“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:2.2.
„Private Equity Investment“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„RAS“	Hat die Bedeutung gemäß der Präambel Buchstabe (A).
„Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:2.2.
„SEBG“	Hat die Bedeutung gemäß der Präambel Buchstabe (G).
„Tochtergesellschaft“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„turnusmäßige Sitzungen“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:3.1.
„Unternehmensvertreter“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:2.3.

Anlage 2.6: Sitzverteilung des ersten SE Betriebsrats der Allianz SE

Land	Mitglieder im SE Betriebsrat
Belgien	1
Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden, Estland, Lettland, Litauen	1*
Deutschland	10
Frankreich	3
Griechenland	1
Irland	1
Italien	3
Luxemburg	1
Niederlande	1
Österreich	2
Polen	1
Portugal	1
Schweiz	1
Slowakei	2
Spanien	2
Tschechische Republik	1
Ungarn	2
Vereintes Königreich	3
Summe	37

* Gemeinsamer Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum.