



**Arbeitnehmerbeteiligung  
in der SE  
Verhandlungen über Ar-  
beitnehmerbeteiligung in  
der SE  
Arbeitspapier Nr. 3/2  
19.10.2001<sup>1</sup>**

## **Verhandlungen über Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)**

In Art. 3 bis 6 der "Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer" (im Folgenden Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung oder Ri/SE genannt) wird das Verfahren erläutert, das bei den Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE einzuhalten ist, wer für die Aufnahme der Verhandlungen zuständig ist, wer auf beiden Seiten die Verhandlungen führt, wie das besondere Verhandlungsgremium zusammengesetzt ist, welcher Zeitplan und welche Tagesordnung für die Verhandlungen gelten und welche Auffangregelungen bei ergebnislosen Verhandlungen Anwendung finden.

### **Aufnahme von Verhandlungen**

#### **Wer ist für die Aufnahme der Verhandlungen zuständig?**

Wer ist für die Aufnahme der Verhandlungen zuständig? Nach Art. 3 Abs. 1 ist es Aufgabe der „Leitungs- oder (...) Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (...), „die erforderlichen Schritte (...) für die Aufnahme von Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaften“ einzuleiten. Ein besonderer Antrag der Arbeitnehmer ist für die Eröffnung der Verhandlungen nicht erforderlich. Die Verantwortung liegt ganz bei der Geschäftsleitung der an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaften. Die Leitung ist verpflichtet, die Initiative zu ergreifen und auf die Arbeitnehmervertreter zuzugehen. Sie hat keine Möglichkeit, die Aufnahme der Verhandlungen hinauszuschieben.

In Art. 3 Abs. 1 der Ri/SE wird auch eindeutig festgelegt, zu welchem Zeitpunkt die Leitung die Initiative ergreifen muss. Die Leitung muss nämlich „nach der Offenle-

---

<sup>1</sup> Ersetzt das Arbeitspapier Nr.3 vom März 2001.

gung des Verschmelzungsplans oder des Gründungsplans für eine Holdinggesellschaft oder nach der Vereinbarung eines Plans zur Gründung einer Tochtergesellschaft oder zur Umwandlung in eine SE so rasch wie möglich die erforderlichen Schritte“ einleiten. Sie muss die Arbeitnehmervertreter zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach Veröffentlichung des Plans für die Gründung einer SE ansprechen.

Die Leitungen der an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaften können im Übrigen auch nicht an einem Aufschub der Verhandlungen interessiert sein, denn ohne eine Lösung für die Arbeitnehmerbeteiligung (durch Verhandlungen oder Anwendung der Auffangregeln) kann keine SE eingetragen werden.

Weitere Einzelheiten über die Veröffentlichung des Plans zur Errichtung einer SE finden sich in der "Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)", im folgenden Vo/SE, Art. 20 und 21 (Verschmelzung), Art. 32 Abs. 2 und 3 (Bildung einer SE-Holdinggesellschaft) und Art. 37 Abs. 5 (Umwandlung). In den Artikeln ist festgelegt, welche näheren Angaben der Plan jeweils enthalten und wo er veröffentlicht werden muss. Der Plan für eine Verschmelzung muss im Amtsblatt eines Mitgliedstaats veröffentlicht werden, in dem eine der an der Fusion beteiligten Gesellschaften eingetragen ist. Der Plan für die Bildung einer SE-Holdinggesellschaft und die Umwandlung in eine SE muss in der im nationalen Recht jedes Mitgliedstaats festgelegten Art und Weise veröffentlicht werden (Art. 32 Abs. 3 und Art. 37 Abs. 5 Vo/SE). Eine Angabe zur Veröffentlichung des Gründungsplans für eine SE-Tochtergesellschaft wird jedoch nicht gemacht.

### **Die Leitung muss die erforderlichen Schritte unternehmen**

Es ist wie gesagt Aufgabe der Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften, „die erforderlichen Schritte (...) für die Aufnahme von Verhandlungen“ einzuleiten (Art. 3 Abs. 1 Ri/SE). Welche Schritte sind erforderlich? Der erste erforderliche Schritt ist die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter der beteiligten Gesellschaften. Jede Leitung informiert die Arbeitnehmervertreter ihres Unternehmens über die Pläne für die Gründung einer SE und fordert zur Benennung von Mitgliedern für das besondere Verhandlungsgremium (BVG) auf. Diese allererste Unterrichtung muss von Informationen „über die Identität der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe sowie die Zahl ihrer Beschäftigten“ begleitet sein (Art. 3 Abs. 1 Ri/SE). Dies sind andere Informationen als der Gründungsplan für eine Verschmelzung, Holding- oder Tochtergesellschaft. Sie müssen auf jeden Fall erteilt werden, damit die Arbeitnehmervertreter ein klares Bild über die künftige SE gewinnen und das BVG bilden können. Die in Art. 3 Abs. 1 geforderten Informationen müssen präzise und vollständig sein, da es sonst nicht möglich ist, ein besonderes Verhandlungsgremium zu bilden.

Nach Art. 3 Abs. 1 Ri/SE sind die Leitungen der beteiligten Gesellschaften zwar verpflichtet, die erforderlichen Schritte mit den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaften zu unternehmen, es wird aber nicht präzisiert, mit wem die Leitung zu diesem Zweck Kontakt aufzunehmen hat.

---

ETUC - CES - EGB

Willy Buschak – Confederal Secretary

Bld. du Roi Albert II, 5 - B -1210 Bruxelles

Tel: + 32/2/224 04 57 Fax: 224 04 75 e-mail: [wbuschak@etuc.org](mailto:wbuschak@etuc.org) <http://www.etuc.org>

### **Beispiel**

Die Gesellschaften A, B und C beschließen, zu einer SE zu verschmelzen. Alle drei haben einen Europäischen Betriebsrat (EBR), A und B zudem einen Konzernbetriebsrat, Comité de groupe oder Group Works Council, C Gewerkschaftsvertretungen in drei ihrer Betriebe, im vierten Betrieb aber überhaupt keine Arbeitnehmervertretung.

Die Richtlinie überlässt es der Umsetzung in einzelstaatliches Recht, welche Ebene der Arbeitnehmervertretung von der Leitung informiert werden muss. Am logischsten wäre es, die erforderlichen Schritte durch Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats und der höchsten nationalen Arbeitnehmervertretung (in unserem Beispiel des Konzernbetriebsrats) zu ergreifen. Ist keine zentrale Arbeitnehmervertretung vorhanden, müssen alle bestehenden Arbeitnehmervertretungen informiert werden. Gibt es überhaupt keine Arbeitnehmervertretung, müssen die Beschäftigten selbst unterrichtet werden.

Würde es nicht ausreichen, nur den EBR anzusprechen? Nein, denn in der Richtlinie wird großen Wert darauf gelegt, dass mindestens ein Arbeitnehmervertreter aus jedem Land, in dem eine der beteiligten Gesellschaften tätig ist, im besonderen Verhandlungsgremium sitzt. In einem EBR sind jedoch nicht immer alle Länder vertreten.

## **Das besondere Verhandlungsgremium (BVG)**

Der nächste Schritt nach der ersten Mitteilung der Leitung im Sinne von Art. 3.1. der Richtlinie ist die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums. Von einem solchen Gremium ist bereits in der EBR-Richtlinie die Rede. Das BVG, das über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE verhandeln muss, ist jedoch anders zusammengesetzt.

Näheres steht in Art. 3 Abs. 2 Buchstaben a und b der Ri/SE. Darin sind ein Vertreter für jedes Land, in dem die beteiligten Gesellschaften mindestens 10 % der Beschäftigten oder einen Bruchteil davon haben, zusätzliche Vertreter je nach Umfang der Beschäftigtenzahl und Sonderbestimmungen für die Gründung einer SE auf dem Wege der Verschmelzung vorgesehen.

## **Zusammensetzung des BVG**

Als erster Grundsatz gilt, dass jedes Land, in dem die beteiligten Gesellschaften Beschäftigte haben, mindestens einen Vertreter in das BVG entsenden kann. Die Richtlinie ist etwas komplizierter formuliert, aber so lautet die grundlegende Aussage. In Art. 3 Abs. 2. Buchst. a Punkt i Ri/SE heißt es, dass bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des BVG „pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe entspricht“ Anspruch auf einen Sitz besteht.

Der erste und wichtigste Schritt für die Berechnung der Anzahl der Mitglieder, die für das BVG benannt werden können, ist demnach die Bestimmung der Gesamtzahl der

---

ETUC - CES - EGB

Willy Buschak – Confederal Secretary

Bld. du Roi Albert II, 5 - B -1210 Bruxelles

Tel: + 32/2/224 04 57 Fax: 224 04 75 e-mail: [wbuschak@etuc.org](mailto:wbuschak@etuc.org) <http://www.etuc.org>

Beschäftigten in der künftigen SE. Die Aufgabe sollte eigentlich relativ leicht sein, da ja die Leitungen der beteiligten Gesellschaften die entsprechenden Angaben für ihre Unternehmen mitteilen müssen. Durch Addition der Zahlen können die Arbeitnehmervertreter die Gesamtbeschäftigtenzahl der künftigen SE errechnen. Für jeweils 10% oder einen Bruchteil hiervon kann ein Vertreter in das BVG entsandt werden.

**Beispiel I**  
Die Gesellschaften A und B beschließen, eine SE-Holdinggesellschaft zu gründen. Gesellschaft A hat 3.000, Gesellschaft B 4.000, die SE somit insgesamt 7.000 Beschäftigte. Für jeweils 10% (700) oder einen Bruchteil hiervon wird ein Sitz je Land im BVG vergeben.

Land	Gesellschaft A	Gesellschaft B	Gesamtzahl pro Land	Sitze im BVG
Belgien	1.000	500	1.500	21% = 3 Sitze
Frankreich	30	90	120	1,7% = 1
Spanien	5.000	320	5.320	76% = 8
Luxemburg	40	20	60	0,85% = 1
Gesamtzahl				13

### Zusammensetzung des BVG bei Gründung der SE auf dem Wege der Verschmelzung

Für die Gründung einer SE durch Verschmelzung gelten besondere Bestimmungen. Danach können zusätzliche Mitglieder aus jedem Mitgliedstaat in das BVG bestellt werden, damit dem BVG wirklich aus jedem Mitgliedstaat mindestens ein Vertreter je Gesellschaft, die an der Fusion beteiligt ist und Arbeitnehmer in dem Land beschäftigt, angehört (Art. 3. Abs. 2 Buchst. a Punkt ii Ri/SE). Allerdings gibt es eine Obergrenze für die zusätzlichen Mitglieder. Ihre Anzahl darf nämlich 20% der Zahl der "regulären" BVG-Mitglieder nicht übersteigen.

Wir greifen das Beispiel von vorhin auf und nehmen an, dass die Gesellschaften A und B zu einer SE verschmelzen. Der erste Schritt bei der Zusammensetzung des BVG ist das oben erläuterte Verfahren mit genau denselben Ergebnissen.

**Beispiel II, Schritt I**  
Die Gesellschaften A und B beschließen, zu einer SE zu verschmelzen. Gesellschaft A hat 3.000, Gesellschaft B 4.000, die SE somit insgesamt 7.000 Beschäftigte. Für

jeweils 10% (700) oder einen Bruchteil hiervon wird ein Sitz je Land im BVG vergeben.

Land	Gesellschaft A	Gesellschaft B	Gesamtzahl pro Land	Sitze im BVG
Belgien	1.000	500	1.500	$21\% = 3$ Sitze
Frankreich	30	90	120	$1,7\% = 1$
Spanien	5.000	320	5.320	$76\% = 8$
Luxemburg	40	20	60	$0,85\% = 1$
Gesamtzahl				13

#### Schritt II

Sind alle Gesellschaften im BVG vertreten? Da die Beschäftigten in Belgien drei und in Spanien acht Vertreter in das BVG entsenden können, ist es kein Problem, dass Gesellschaft A und B Vertreter stellen. Frankreich und Luxemburg können jedoch nur

ETUC - CES - EGB

Willy Buschak – Confederal Secretary

Bld. du Roi Albert II, 5 - B -1210 Bruxelles

Tel: + 32/2/224 04 57 Fax: 224 04 75 e-mail: [wbuschak@etuc.org](mailto:wbuschak@etuc.org) <http://www.etuc.org>

einen Sitz im BVG beanspruchen. Nach Art. 3.2.a.ii Ri/SE erhalten Frankreich und Luxemburg einen zweiten Sitz, damit Vertreter aus beiden Gesellschaften (A und B) dem BVG angehören. Spanien besetzt 8 Sitze, auch hier ergeben sich keine Probleme. Luxemburg aber bekommt an sich nur 1 Sitz und deshalb nach Art. 3.2.a.ii Ri/SE einen weiteren zusätzlichen Sitz im BVG zugeteilt.

### Schritt III

Damit ergeben sich insgesamt 13 Sitze und 2 zusätzliche Sitze. Die Anzahl der zusätzlichen Sitze überschreitet 20% (=2,6) der "regulären" Mitgliederzahl nicht. Das BVG hat daher insgesamt 15 Mitglieder.

Land	Gesellschaft A	Gesellschaft B	Gesamt pro Land	Sitze im BVG	Zusätzl. Sitze im BVG	Gesamt
Belgien	1.000	500	1.500	21% = 3 Sitze	Keine	
Frankreich	30	90	120	1,7% = 1	1 zusätzl. Sitz	
Spanien	5.000	320	5.320	76% = 8	Keine	
Luxemburg	40	20	60	0,85% = 1	1 zusätzl. Sitz	

ETUC - CES - EGB

Willy Buschak – Confederal Secretary

Bld. du Roi Albert II, 5 - B -1210 Bruxelles

Tel: + 32/2/224 04 57 Fax: 224 04 75 e-mail: wbuschak@etuc.org <http://www.etuc.org>

Gesamtzahl				13	2	15
------------	--	--	--	----	---	----

Was geschieht, wenn die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder 20% der Zahl der "regulären" Mitglieder des BVG übersteigt? Dann muss eine Auswahl getroffen werden, weil nicht alle Gesellschaften Arbeitnehmervertreter in das BVG entsenden können. Die Auswahl erfolgt nach diesem Prinzip: Die zusätzlichen Sitze werden in absteigender Reihenfolge der Zahl der Beschäftigten vergeben.

### Beispiel

Die Gesellschaften A, B, C, D, E und F beschließen, zu verschmelzen und eine SE zu gründen. Die Beschäftigten verteilen sich wie folgt:

Gesellschaft	Beschäftigte Deutschland	Beschäftigte Frankreich	Beschäftigte Ver. Königr.	Gesamtzahl
A	1.000	10.000	4.000	15.000
B	900	900	3.000	4.800
C	800	800	2.000	3.600

ETUC - CES - EGB

Willy Buschak – Confederal Secretary

Bld. du Roi Albert II, 5 - B -1210 Bruxelles

Tel: + 32/2/224 04 57 Fax: 224 04 75 e-mail: [wbuschak@etuc.org](mailto:wbuschak@etuc.org) <http://www.etuc.org>

D	600	7.000	1.000	8.600
E	500	6.000	5.000	11.500
F	500	5.000	9.000	14.500
Gesamtzahl Beschäftigte	4.300	29.700	24.000	58.000
Sitze im BVG	7,4% der Be- schäftigten = 1 Sitz	51,2% der Be- schäftigten = 6 Sitze	41,37% der Be- schäftigten = 5 Sitze	12
zusätzliche Sitze im BVG (Art. 3.2.a.ii Ri/SE)	1	keine	1	2
Gesamtzahl Sitze im BVG	2	6	6	14 Sitze

Sind alle Gesellschaften, die an der Verschmelzung beteiligt sind, im BVG vertreten? Insgesamt sind sechs Gesellschaften beteiligt. Die Beschäftigten in Frankreich haben sechs Sitze im BVG. Daher besteht keine Notwendigkeit zusätzlicher Vertreter. Die Beschäftigten im Vereinigten Königreich haben fünf Sitze. Sie benötigen einen zusätzlichen Vertreter, damit alle sechs Gesellschaften abgedeckt sind. Durch einen zusätzlichen Vertreter für sie werden 20% der Mitgliederzahl nicht überschritten. Die Beschäftigten in Deutschland haben 1 Sitz im BVG. Um alle Gesellschaften abzudecken, bräuchten sie fünf zusätzliche Vertreter. Dadurch würde aber die 20%-Grenze überschritten. Möglich ist daher nur ein zusätzlicher Sitz. Dieser eine zusätzliche Sitz wird an die Gesellschaft mit den meisten Beschäftigten vergeben, sofern aus ihr nicht schon ein Vertreter kommt. In dem Fall können die Beschäftigten der Gesellschaft mit der zweitgrößten Beschäftigtenzahl einen zusätzlichen Vertreter benennen.

Man könnte einwenden, dass die französischen und britischen Vertreter im BVG stark dominieren. Die Zusammensetzung des BVG soll jedoch der Zusammensetzung der Gesamtbeschäftigtenzahl entsprechen. Die deutschen Beschäftigten machen 7,4% aller Beschäftigten aus, 2 Sitze im BVG entsprechen diesem Anteil.

### **Wahl oder Benennung der BVG-Mitglieder**

Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder Benennung der Mitglieder des BVG fest. Sie können vorsehen, „dass diesem Gremium Gewerkschaftsvertreter auch dann angehören, wenn sie nicht Arbeitnehmer einer beteiligten Gesellschaft“ sind (Art. 3 Abs. 2 Buchst. b Ri/SE).

Gewerkschaftsvertreter können somit BVG-Mitglieder werden, wenn bei der Umsetzung der Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung eine entsprechende Bestimmung in das einzelstaatliche Recht aufgenommen wird.

### **Aufgabe des BVG**

Aufgabe des BVG ist es, mit den zuständigen Organen der beteiligten Gesellschaften zu verhandeln und „in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE“ festzulegen. (Art. 3 Abs. 3 Ri/SE)

Diese Vereinbarung legt Verfahren fest für:

die Unterrichtung,  
die Anhörung,  
die Mitbestimmung.

### **Unterstützung des BVG durch Sachverständige**

Das BVG kann sich bei den Verhandlungen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, zum Beispiel durch Vertreter der europäischen Gewerkschaftsver-

bände (Art. 3 Abs. 5 Ri/SE). Jedes BVG hat das Recht, Sachverständige heranzuziehen. Dieses Recht muss in jedem einzelstaatlichen Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie verankert sein. Es liegt natürlich im Ermessen des BVG, ob es das Recht wahrnehmen will oder nicht (nicht umsonst heißt es in der Richtlinie, das BVG kann sich durch Sachverständige unterstützen lassen). Die Sachverständigen können auf Wunsch des BVG am Verhandlungstisch zugegen sein. Die Entscheidung, ob ein Sachverständiger mit am Verhandlungstisch sitzen kann oder nicht, liegt allein beim BVG.

Das BVG kann beschließen, europäische Gewerkschaftsverbände über die Aufnahme von Verhandlungen zu unterrichten (Art. 3 Abs. 5 Ri/SE).

### **Pflichten der zuständigen Organe gegenüber dem BVG**

Den zuständigen Organen der beteiligten Gesellschaften obliegt eine Reihe von Pflichten gegenüber dem BVG. Sie müssen das BVG „über das Vorhaben der Gründung einer SE und den Verlauf des Verfahrens bis zu deren Eintragung“ unterrichten (Art. 3 Abs. 3 Ri/SE) und „mit dem Willen zur Verständigung“ verhandeln, „um zu einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE zu gelangen“ (Art. 4 Abs. 1 Ri/SE).

### **Zeitplan für die Verhandlungen (Art. 5)**

„Die Verhandlungen beginnen mit der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums“ (Art. 5 Abs. 1 Ri/SE). Sobald alle BVG-Mitglieder bekannt sind, müssen die Verhandlungen beginnen. Sie können bis zu sechs Monate dauern. Das BVG und die zuständigen Organe der beteiligten Gesellschaften können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen um weitere sechs Monate zu verlängern (Art. 5 Abs. 2 Ri/SE).

### **Die Vereinbarung**

Die Vereinbarung muss schriftlich niedergelegt werden und Bestimmungen enthalten über:

- den Geltungsbereich.

Der Klarheit halber sollte der Geltungsbereich der Vereinbarung genannt werden, obwohl diesbezüglich keine Wahl besteht, denn es müssen alle Arbeitnehmer der künftigen SE erfasst sein.

- die Zusammensetzung des Vertretungsgremiums, die Anzahl seiner Mitglieder und die Sitzverteilung.

Das Vertretungsgremium ist das Gremium für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Seine Zusammensetzung, die Anzahl seiner Mitglieder und die Sitz-

verteilung müssen in jeder Vereinbarung angegeben werden. Das BVG kann frei über die Zusammensetzung, die Größe und die Art der Sitzverteilung entscheiden.

- die Befugnisse des Vertretungsorgans und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren.

- die für das Vertretungsgremium bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel.

- der Inhalt einer Vereinbarung über die Mitbestimmung einschließlich der Zahl der Mitglieder der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan der SE.

- Laufzeit der Vereinbarung und das bei der Neuaushandlung der Vereinbarung anzuwendende Verfahren (Art. 4 Abs. 2 Ri/SE).

Auf die Verhandlungen findet das Recht des Mitgliedstaats, in dem sich der eingetragene Sitz der SE befinden wird (Art. 6 Ri/SE), Anwendung.

### **Verhandlungen über Unterrichtung und Anhörung**

Diese Verhandlungen unterscheiden sich nicht sehr von den Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats. Die wichtigsten Bereiche, die geklärt werden müssen, sind: die Zusammensetzung des Vertretungsgremiums, seine Rechte, die Themen der Unterrichtung und Anhörung, die Verbindungen mit den nationalen Arbeitnehmersvertretern, die Rolle der Sachverständigen, die Arbeitsmittel für die Mitglieder des Vertretungsgremiums, die Häufigkeit der Sitzungen mit dem zuständigen Organ der SE und die Häufigkeit der Sitzungen der Arbeitnehmersvertreter. Das BVG einer SE ist jedoch stärker gefordert als ein BVG, das über die Einsetzung eines EBR verhandelt. Ein EBR kann mit drei Sitzungen pro Jahr auskommen. Für die Arbeitnehmersvertretung in einer SE reicht dies sicher nicht aus.

### **Verhandlungen über Mitbestimmung**

Nach Art. 4 Abs. 2 Buchst. g. Ri/SE muss der Inhalt einer Vereinbarung über die Mitbestimmung „für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen beschließen, eine solche Vereinbarung einzuführen“ die „Zahl der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE, welche die Arbeitnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können“, das „Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können“, und die „Rechte dieser Mitglieder“ festlegen.

Die Entscheidung über die Struktur der SE (monistische Struktur mit Verwaltungsrat oder dualistische Struktur mit Vorstand und Aufsichtsrat) wird von den zuständigen Organen der beteiligten Gesellschaften getroffen. Die Struktur der SE ist nicht Bestandteil der Verhandlungen zwischen dem BVG und den zuständigen Organen. Das

---

ETUC - CES - EGB

Willy Buschak – Confederal Secretary

Bld. du Roi Albert II, 5 - B -1210 Bruxelles

Tel: + 32/2/224 04 57 Fax: 224 04 75 e-mail: [wbuschak@etuc.org](mailto:wbuschak@etuc.org) <http://www.etuc.org>

BVG muss über die Anzahl der Arbeitnehmervertreter in der Struktur verhandeln. Das BVG muss darüber verhandeln und in einer Vereinbarung festhalten, wie die Arbeitnehmervertreter, zum Beispiel im Aufsichtsrat, gewählt werden. Sie könnten etwa vom Vertretungsorgan nominiert werden. Oder sie könnten in einer allgemeinen Wahl von allen Arbeitnehmern gewählt werden (dies ist ein sehr kostspieliges Verfahren!). Wenn das BVG mit den zuständigen Organen eine Vereinbarung darüber erreicht hat, wie viele Mitglieder die Beschäftigten, beispielsweise in den Aufsichtsrat, wählen können, haben diese Mitglieder dieselben Rechte wie die anderen (von den Aktionären) gewählten Mitglieder.

---

ETUC - CES - EGB

Willy Buschak – Confederal Secretary

Bld. du Roi Albert II, 5 - B -1210 Bruxelles

Tel: + 32/2/224 04 57 Fax: 224 04 75 e-mail: [wbuschak@etuc.org](mailto:wbuschak@etuc.org) <http://www.etuc.org>