



**Arbeitspapier No. 6
Die Europäische Gesellschaft
(SE)
Vereinbarung über Arbeit-
nehmerbeteiligung
Stand:20.03.2002**

**Die Europäische Gesellschaft (SE)
Das Besondere Verhandlungsgremium und die Verhandlungen
über den Abschluss einer Vereinbarung
Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer**

In dem Arbeitspapier Nr. 3/März 2001 ist bereits dargestellt worden, dass jede der Geschäftsleitungen der Unternehmen, die eine SE gründen wollen, sich an ihre Arbeitnehmervertreter wenden müssen, damit ein Besonderes Verhandlungs-Gremium (nachstehend BVG) gebildet wird. Das Arbeitspapier enthält ferner Beispiele für die Zusammensetzung des BVG. Ebenso wurde in dem Arbeitspapier Nr. 3 eine Übersicht über den Mindestinhalt der Vereinbarung betreffend Unterrichtung und Anhörung gegeben und es wurde darauf hingewiesen, was im Falle einer Vereinbarung über die Einführung der Mitbestimmung gilt.

Dieses Arbeitspapier kann und soll nur eine Grundlage und Hilfestellung für die Vorbereitung der Verhandlungen sein. Das BVG hat nur 6 Monate bzw. bei Verlängerungsabsprache mit der Unternehmensleitung 1 Jahr Zeit, um eine Vereinbarung über die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung abzuschließen (siehe Arbeitspapier Nr. 3 unter „Zeitplan für die Verhandlungen“).

Gründliche Vorbereitung

Das BVG muss sich also gründlich auf die Verhandlungen vorbereiten. Das BVG sollte hier gegenüber der Unternehmensleitung eine ausreichende Zeit für die interne Vorbereitung durchsetzen. Dies kann entweder so geschehen, dass sich das BVG über einen längeren zusammenhängenden

Zeitraum zusammensetzt (z. B. 1 Woche oder länger) oder aber sich innerhalb eines bestimmten Zeitraums sehr häufig trifft (z. B. innerhalb von 2 Monaten 2 bis 3 x wöchentlich). Es ist zwar möglich, dass die Unternehmensleitung diese interne Vorbereitungszeit von der Verhandlungsdauer abziehen möchte, also weniger Zeit für die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung bleibt. Eine gute Vorbereitungszeit ist unbedingt notwendig und erspart dem BVG viel Zeit während der Verhandlungen. Das BVG sollte jedoch einen entsprechenden Versuch der Unternehmensleitung nicht sogleich hinnehmen, sondern auf jeden Fall eine Übereinkunft mit der Unternehmensleitung versuchen, dass diese Vorbereitungszeit nicht abgezogen wird. Wenn die Unternehmensleitung dies ablehnt, sollte das BVG in Ruhe überlegen, ob es auf seine interne Vorbereitungszeit besteht und den Abzug in Kauf nimmt, um gut vorbereitet in die Verhandlungen einzutreten. Ein Ausgleich könnte z. B. dadurch erfolgen, dass das BVG auf häufige Sitzungen mit der Unternehmensleitung zum Zwecke der Verhandlungen besteht. Die jeweils geeignete Vorgehensweise will also gut überlegt sein.

Eigener Vereinbarungstext

Das BVG sollte seine Vorbereitungszeit dazu nutzen, mit Hilfe des/der Sachverständigen einen eigenen Vereinbarungstext über die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zu erstellen, um auf dieser Grundlage mit der Geschäftsleitung die Verhandlungen aufzunehmen. Verhandlungen auf der Grundlage des eigenen Textes haben den Vorteil, dass das BVG festlegt, über was zu verhandeln ist. Lässt sich das BVG auf Verhandlungen auf der Grundlage eines Textes der Unternehmensleitung ein, bedeutet dies häufig bereits eine Einschränkung, denn Unternehmensleitungen haben nun einmal oftmals das Interesse, die Arbeitnehmer so wenig wie möglich zu beteiligen und entsprechend wird der vom Unternehmen vorgelegte Text sein. Dieses zeigen die Erfahrungen aus dem EBR-Bereich. Ein eigener Text hat auch den Vorteil, dass das BVG auf Grund der mit der Erstellung des Textes verbundenen Arbeit sehr gut in die gesamte Thematik eingearbeitet ist und auf Argumente der Unternehmensleitung dort wo notwendig mit fundierten Gegenargumenten reagieren und seinen eigenen Standpunkt durchsetzen kann. Eine gute Einarbeitung gewährleistet gleichzeitig eine Verhandlungssicherheit, weil man genau weiß, wovon die Rede ist und was man erreichen will.

Sachverständige

Das BVG sollte unbedingt auf sein Recht auf Hinzuziehung von Sachverständigen eigener Wahl bereits während dieser Vorbereitungszeit bestehen (siehe Arbeitspapier Nr. 3 unter „Unterstützung des BVG durch Sachverständige“).

Häufig wird ein Sachverständiger nicht ausreichen. So ist durchaus denkbar, dass gerade dort, wo es um die Regelungen der Mitbestimmungsrechte geht, juristischer Sachverstand notwendig ist. Das BVG sollte also die Sachverständigen in Anspruch nehmen, die ihm zustehen und die es

benötigt und sich nicht vom Unternehmen „hereinreden“ lassen. Keinesfalls sollte das BVG sich den Sachverständigen von der Unternehmensleitung „stellen“ lassen. Erfahrungen im EBR-Bereich und den Art. 13-Vereinbarungen haben gezeigt, dass eine solche „Unterstützung“ der Unternehmensleitung abgelehnt werden sollte. Die Gewerkschaften können selbst qualifizierte Sachverständige stellen, aber auch mit der Benennung von qualifizierten und vom Unternehmen unabhängigen Sachverständigen helfen.

Inhalt des eigenen Textes

Der Inhalt der Vereinbarung sollte sich nicht nur an dem orientieren, was die Richtlinie als Mindestinhalt vorgibt. Vielmehr sollten die Beteiligungsrechte so formuliert werden, dass sie den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Vertreter wirklich entsprechen.

So sollte auf jeden Fall vereinbart werden, dass sich das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer in der SE mehrmals im Jahr unter sich treffen kann. Selbst wenn es vielleicht sogar 2 oder mehr Treffen pro Jahr mit der Unternehmensleitung gibt und das Vertretungsorgan das Recht zur Vor- und Nachbereitung hat, sind zusätzliche Treffen des Vertretungsorgans notwendig. Nur so kann eine wirksame Arbeitnehmerbeteiligung sichergestellt werden. Dies lehren die Erfahrungen der EBRs. Jedes BVG ist gut beraten, bei der Formulierung des Textes immer wieder einen Blick in die Auffangregelungen zu werfen. Die Vereinbarung sollte aber auf jeden Fall über den Inhalt der Auffangregelung hinausgehen und diese keinesfalls unterschreiten.

Abbruch der Verhandlungen?

Das BVG muss sich darauf einstellen, dass es Unternehmensleitungen gibt, die versuchen werden, das BVG durch eine entsprechende Verhandlungstaktik dazu zu „bewegen“, einen Beschluss gem. Art. 3 Absatz 6 der Richtlinie in den Fällen zu fassen, in denen dies möglich ist¹, d.h. die Verhandlungen abubrechen (oder gar nicht erst aufzunehmen). In dem Arbeitspapier Nr. 5/25.6.2001 ist bereits darauf hingewiesen worden, dass ein solcher Beschluss bedeutet, dass nicht einmal die Auffangregelungen „Unterrichtung und Anhörung“ zur Anwendung kommen. Es wird also kein Vertretungsorgan der Arbeitnehmer in der SE geben, sondern es findet die EBR-Richtlinie Anwendung (siehe Arbeitspapier Nr. 4/16.03.2001). Das Interesse der Unternehmensleitung, als Vertreter der Arbeitnehmer den EBR zu behalten, ist durchaus in den Fällen vorstellbar, in denen dem EBR in der EBR-Vereinbarung wenig Rechte zugestanden werden.

Zu beachten sind unbedingt die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat, die es im Rahmen, der EBR-

¹ Im Falle der Umwandlung ist dies nicht möglich, wenn es vorher Mitbestimmung gab; siehe Arbeitspapier Nr. 5 unter Teil 3 am Ende

Richtlinie gerade nicht gibt. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der SE ist ein Recht, das unbedingt durchgesetzt werden sollte.² Der Verzicht auf eine Vereinbarung in Verbindung mit dem Abbruch der Verhandlungen bedeutet immer den Verzicht auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf der Leitungsebene des Unternehmens.

Notizen über die Verhandlungen

Erfahrungen aus dem EBR-Bereich zeigen, dass während der Verhandlungen eigene Notizen über die Diskussion und die Argumente gemacht werden sollten und das BVG sich nicht auf das Protokoll der Unternehmensleitung allein verlassen sollte. Die Erfahrungen aus dem EBR-Bereich sind häufig so, dass zwischen EBR und Management unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, was mit einer – nicht eindeutigen - Formulierung wirklich beabsichtigt war. Hier helfen Notizen des BVG, die während der Verhandlungen zu den einzelnen Punkten gemacht wurden, spätere Unstimmigkeiten zu klären. Vielleicht ist es möglich, innerhalb des BVG jemanden zu finden, der den Verhandlungsverlauf so gründlich wie möglich mit schreibt. Die eigenen Notizen des BVG sollten dann auf jeden Fall dem Vertretungsorgan übergeben und von diesem in einem entsprechenden Ordner aufbewahrt werden. Die Notizen können in ein gemeinsames Verhandlungsprotokoll des BVG aufgenommen und jedem könnte eine Kopie ausgehändigt werden.

Einige allgemeine Anmerkungen zu dem „Muster der Vereinbarung“

Die Richtlinie und die Verordnung wurden am 8. Oktober 2001 verabschiedet. Die Vertreterin der GD Binnenmarkt, Frau Blanquet, hat im September 2001 auf einem Kolloquium in Paris erklärt, ein Unternehmen hätte bereits Interesse an der Gründung einer SE geäußert. Dies zeigt, dass Arbeitnehmervertreter sich frühzeitig mit dem Thema befassen müssen. Der nachfolgende Entwurf einer Vereinbarung gemäß Art. 4 der Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer soll im Hinblick auf die Kürze der Verhandlungsdauer bereits jetzt eine Diskussionsgrundlage und Hilfestellung über den Inhalt einer Vereinbarung bilden. Selbstverständlich muss abgewartet werden, wie die Mitgliedstaaten die Richtlinie dann umsetzen. Die Umsetzungsgesetze müssen dann auf jeden Fall berücksichtigt werden, wenn ein BVG seinen Vereinbarungsentwurf erstellt. Der Entwurf stellt somit nur ein Schema dar, das in jedem Einzelfall daraufhin überprüft werden muss, ob es sich auch gerade für diesen Einzelfall eignet, was also so oder ähnlich formuliert werden könnte und was nicht. Ebenso muss überlegt werden, ob und welche Ergänzungen im Einzelfall

² Der Kongress des EGB hat sich bekanntlich schon 1988 für die Mitbestimmung ausgesprochen

notwendig sind. Die Arbeitnehmervertreter sollten sich auf jeden Fall rechtzeitig mit den auf sie zukommenden Fragen und Konsequenzen beschäftigen und nicht warten, bis die VO/SE und die Ri/SE in das nationale Recht umgesetzt sind. Die Diskussionen auf Unternehmensseite zeigen, dass diese sich bereits jetzt ausführlich mit dem Thema beschäftigen. Das zeigt, wie wichtig es ist, dass auch die Arbeitnehmer und ihre Vertreter sich bereits jetzt mit dieser Materie befassen.

Es ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass das Besondere Verhandlungsgremium der Unternehmensleitung immer einen eigenen Vereinbarungsvorschlag unterbreiten und auf der Grundlage dieses eigenen Vorschlages mit dieser verhandeln sollte. Selbstverständlich werden häufig Kompromisse nicht auszuschließen sein. Jedoch sollte dabei stets darauf geachtet werden, dass grundlegende Rechte und Interessen des künftigen Vertretungsorgans der Arbeitnehmer in der SE nicht außer Kraft gesetzt werden. Auf Art. 12 (3) der Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft wird hingewiesen. Daraus ergibt sich, dass die Vereinbarung auch Regelungen über die Mitbestimmung enthalten muss.³

Der nachstehende Vereinbarungsentwurf zeigt, dass die Sachverhalte, in denen das Vertretungsorgan zu unterrichten und anzuhören ist, sich teilweise mit denjenigen Themen decken, in denen der Aufsichtsrat eine Mitbestimmung hat. Diese Überschneidung ist im Hinblick auf die unterschiedliche Funktion der Gremien zwangsläufig und notwendig.

Muster/Diskussionsentwurf

Vereinbarung gemäß Art. 4 der Richtlinie 2001/86/EG des Rates zur Ergänzung des Status der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer in Verbindung mit dem.....⁴

Zwischen

³ Selbst wenn es vorher in keinem der beteiligten Unternehmen Mitbestimmung gab, sollte das BVG in einer Vereinbarung die Mitbestimmungsrechte durchsetzen; in allen anderen Fällen müssen in der Vereinbarung ohnehin Regelungen über die Mitbestimmung enthalten sein

⁴ Hier sollte das nationale Umsetzungsgesetz mit Name und Datum benannt werden; sollte die Vereinbarung bereits vorher abgeschlossen werden, entfällt dies natürlich

den Gesellschaften vertreten durch
.....Sitz:.....⁵

und

dem Besonderen Verhandlungsgremium, bestehend aus den Mitgliedern.....⁶

wird nachfolgende Vereinbarung gemäß Art. 4 der Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Status der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vom.....in Verbindung mit dem Umsetzungsgesetz des Landes vom geschlossen⁷:

Die Europäische Gesellschaft wird nachstehend als SE bezeichnet. Das zuständige Organ der SE wird nachstehend als Unternehmensleitung bezeichnet.

Präambel⁸

Diese Vereinbarung wurde einvernehmlich zwischen den Parteien in der Absicht abgeschlossen, die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihr Vertretungsorgan einschließlich der Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat⁹ in Form einer offenen Zusammenarbeit zwischen dem Vertretungsorgan und der Unternehmensleitung zu gewährleisten. Die Vereinbarung dient zudem der Sicherstellung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern und den Arbeitgebervertretern auf allen Ebenen und in allen Unternehmen und Betrieben der SE. Eine gute europäische Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern, die rechtzeitige Information und Konsultation von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und ihrer Vertreter fördert den europaweiten Erfolg eines Unternehmens ebenso wie die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf der Entscheidungsebene des Unternehmens.

Geltungsbereich

⁵ Hier ist die genaue Bezeichnung der beteiligten Gesellschaften (einschließlich Anschrift) anzugeben sowie, durch wen/welches Organ sie genau vertreten werden

⁶ Hier sollten die vollständigen Namen und die Adresse sowohl der Mitglieder des BVG als auch der Vertreter des Unternehmens angegeben werden sowie, aus welchen Unternehmen/Betrieben diese kommen; spätere Fragen zu einzelnen Punkten der Vereinbarung werden damit erleichtert, weil man weiß, an wen man sich wenden kann

⁷ Die nationale Vorschrift, die dem Art. 4 der Richtlinie entspricht, sollte aufgeführt werden ebenso nochmals die Bezeichnung und das Datum des nationalen Umsetzungsgesetzes

⁸ Die Präambel enthält die Motive und Absichten, die mit einer Vereinbarung verfolgt werden.

⁹ Nichtzutreffendes streichen, je nachdem, ob es sich im konkreten Fall um einen Aufsichts- oder Verwaltungsrat handelt

Diese Vereinbarung erstreckt sich auf..... und gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Unternehmen und Betrieben.¹⁰

Die zum Zeitpunkt des Abschlusses von der Vereinbarung erfassten Unternehmen sind in der Liste aufgeführt, die als Anlage 1 Bestandteil dieser Vereinbarung ist. In dieser Liste ist ferner die Anzahl der Beschäftigten pro Unternehmen und Betrieb angegeben. Das zuständige Organ (die Leitung) der SE passt diese Liste laufend an die Entwicklung pro Unternehmen und Betrieb einschließlich der Erweiterungen durch Fusionen, Übernahmen u.ä. an und überlässt dem Vertretungsorgan diese Liste un-aufgefordert sofort nach Erstellung.

2. Das Vertretungsorgan der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2.1. Anzahl und Wahl des Vertretungsorgans

Das Vertretungsorgan besteht ausMitgliedern¹¹. Das Vertretungsorgan ist in geheimer Wahl und ausschließlich von den Arbeitnehmern des Unternehmens zu wählen.

Es ist auf der Ebene der Unternehmensleitung der SE angesiedelt. Die genaue Zusammensetzung des Vertretungsorgans ergibt sich aus der zweiten Liste, die als Anlage 2 Bestandteil dieser Vereinbarung ist und die an die laufende Entwicklung anzupassen ist.¹²

Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter können Mitglied des Vertretungsorgans sein.¹³

Es sind Ersatzmitglieder zu wählen.¹⁴

¹⁰ Art. 4 der Richtlinie legt fest, dass der Geltungsbereich in der Vereinbarung festgelegt werden muss. Nach der Auffangregelung (siehe Teil 2 Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung) ist das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer zuständig für Angelegenheiten der SE selbst, einer ihrer Töchter oder Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat. Jedes BVG sollte genau überlegen, ob es sinnvoll ist, über diesen Anwendungsbereich hinauszugehen, also z.B. auch Unternehmen und Betriebe einzubeziehen, die in den Beitrittsländern ansässig sind

¹¹ Hier muss abgewartet werden, ob die Mitgliedstaaten auch für den Fall der Vereinbarung Regeln für die Wahl, Anzahl und Zusammensetzung des Vertretungsorgans aufstellen; geschieht dies nicht, sollte das BVG die Zusammensetzung gut abwägen; einen Anhaltspunkt könnten die Bestimmungen im Teil 1 der Auffangregelung bieten. Die Erfahrungen aus dem EBR-Bereich sollten ebenfalls berücksichtigt und möglichst vermieden werden, dass die Impulse allein von einer (nationalen) Gruppe innerhalb des Vertretungsorgans ausgehen.

¹² Siehe auch Artikel 4 (2) b) der Richtlinie

¹³ Auf nationaler Ebene ist damit zu rechnen, dass einige Mitgliedstaaten dies in den Umsetzungsgesetzen vorsehen; das BVG sollte diese Möglichkeit, dass ein Gewerkschaftsvertreter Mitglied des Vertretungsorgans ist, in der Vereinbarung auf jeden Fall in Betracht ziehen.

Die Einleitung der Wahl der Mitglieder des Vertretungsorgans und der Ersatzmitglieder hat spätestens 2 Wochen nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung gemäß den nationalen Vorschriften zu erfolgen.¹⁵

2.2. Mitteilung der Wahlergebnisse

Nach Durchführung der Wahl, spätestens innerhalb einer Woche nach deren Abschluss, erstellt die Unternehmensleitung eine Liste der Personen (vollständiger Name, Anschrift, Betrieb/Unternehmen, Telefon-Nr, Fax- und e-mail-Anschluss) die in das Vertretungsorgan gewählt wurden einschließlich der jeweiligen Ersatzmitglieder (vollständiger Name, Anschrift, Betrieb/Unternehmen, Telefon-Nr., Fax- und e-mail-Anschluss).

Jedes Mitglied des Vertretungsorgans und jede nationale Arbeitnehmervertretung (in Ermangelung von Arbeitnehmervertretern *die Arbeitnehmer* direkt) erhält unverzüglich ein Exemplar der Liste von der SE. Ferner wird der Geschäftsführung eines jeden Unternehmens und Betriebes diese Liste überlassen.

2.3. Mandatsdauer

Die Mitgliedschaft im Vertretungsorgan beträgt jeweils 6 Jahre.¹⁶ Die Berechnung der 6 Jahre beginnt für alle Mitglieder einheitlich mit dem Tag der Konstituierung. Rechtzeitig vor dem Ablauf jeweiligen 6-Jahres-Periode ist eine Neuwahl einzuleiten. Alle damit in Zusammenhang stehenden Kosten trägt die SE. Bis zur Konstituierung des neu gewählten Gremiums bleibt das bisherige Vertretungsorgan im Amt, um eine lückenlose Vertretung zu gewährleisten

Vor Ablauf der 6 Jahre endet die Amtszeit als Mitglied im Vertretungsorgan, wenn das Mitglied von seinem Amt zurücktritt oder aus dem Unternehmen ausscheidet. Das Ersatzmitglied rückt für die verbleibende Zeit an die Stelle des ausgeschiedenen Mitgliedes.

2.4. Erstes Treffen/Konstituierung/Vorbereitung der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat/Verwaltungsrat¹⁷

¹⁴ Auch hier muss abgewartet werden, ob die Mitgliedstaaten für den Fall der Vereinbarung Regelungen vorsehen; wenn nicht, sollte das BVG auch hier eigene Regelungen aufstellen.

¹⁵ Sehen die nationalen Vorschriften für den Fall der Vereinbarung keine Regelungen vor, so empfiehlt sich eine schnelle Einleitung der Wahl im Hinblick darauf, dass diese ohnehin eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen wird. Ebenso müsste festgelegt werden, wie die Wahl erfolgt, also Wahlvorschläge, geheime Wahl etc.

¹⁶ Ob man eine Mandatsdauer festlegt und welche, ist deswegen abzuwägen, weil die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, unter Umständen eine längere oder unbestimmte Amtszeit haben; hier müssen die nationalen Umsetzungsgesetze abgewartet werden. Laut VO/SE ist eine Amtszeit der Aufsichts- oder Verwaltungsratsmitglieder von 6 Jahren möglich.

¹⁷ Nichtzutreffendes streichen

Das Vertretungsorgan trifft sich innerhalb des ersten Monat nach Bekanntgabe der Wahlergebnisse gemäss Ziffer 2.2., gerechnet von dem Tag der Erstellung der Liste. Das Treffen dauert mindestens drei Tage und findet in einem geeigneten Tagungsraum am Sitz der SE, jedoch ausschließlich unter den Mitgliedern des Vertretungsorgans statt. Die SE *trägt die* Kosten für die erforderlichen, unabhängigen, der Schweigepflicht unterliegenden Dolmetscher ebenso wie alle weiteren in Zusammenhang mit diesem Treffen anfallenden Kosten des Vertretungsorgans und der einzelnen Mitglieder.

Dieses Treffen

- dient der Konstituierung
- dem gegenseitigen Kennenlernen
- der Klärung und Festlegung von Organisationsfragen für das Vertretungsorgan (Wahl des Vorsitzenden, Stellvertreters, Regelungen betr. das Nachrücken der Ersatzmitglieder, etc.)

Außerdem wird die Wahl der Arbeitnehmer im Aufsichts-/Verwaltungsrat im einzelnen vorbereitet. Diese werden vom Vertretungsorgans gewählt (siehe Ziffer 4.1.). Das Vertretungsorgan entscheidet zu diesem Zweck über die Verteilung der Sitze entsprechend Anteilen der in den einzelnen Mitgliedsländern beschäftigten Arbeitnehmer der SE.¹⁸

2.5. Beschlussfassung

Entscheidungen des Vertretungsorgans werden durch Beschluss gefasst. Jedes Mitglied hat eine Stimme.¹⁹ Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt.

2.6. Geschäftsordnung/Lenkungsausschuss/Ausschüsse

Das Vertretungsorgan kann sich eine Geschäftsordnung geben.

Es bildet aus seiner Mitte einen Lenkungsausschuss ausPersonen. Dieser Lenkungsausschuss führt die täglichen Geschäfte des Vertretungsorgans. Die Mitglieder des Lenkungsausschusses werden für die Dauer ihrer Tätigkeit im Lenkungsausschuss unter Fortzahlung ihrer Bezüge von

¹⁸ siehe auch Teil 3 der Richtlinie: Auffangregelung für die Mitbestimmung. Für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan sind auch andere Modelle möglich: etwa die Wahl durch die Beschäftigten (entweder als direkte und geheime Wahl oder als indirekte Wahl über Wahlfrauen und -männer). Zu beachten ist, dass die Wahl so einfach und unbürokratisch für die Beschäftigten wie möglich abläuft.

¹⁹ Möglich ist auch, dass jedes Mitglied so viele Stimmen hat, wie Arbeitnehmer in den Unternehmen/Betrieben..... beschäftigt sind, für die es entsandt wurde. Wird diese Stimmengewichtung gewählt, so muss die Anzahl der Beschäftigten, die das Mitglied vertritt, festgelegt werden unter gleichzeitiger Festlegung eines Stichtags. Es sollte die Möglichkeit gewählt werden, die die beste Zusammenarbeit innerhalb des Vertretungsorgans gewährleistet.

ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Sie dürfen infolge ihrer Freistellung keinerlei Nachteile erleiden.²⁰

Das Vertretungsorgan ist befugt, weitere Ausschüsse²¹ zu bilden und diesen bestimmte Aufgaben zuzuweisen.

Es informiert die Unternehmensleitung über die Zusammensetzung der Ausschüsse und deren Aufgaben. Die Unternehmensleitung gibt die Informationen an die Unternehmen und Betriebe weiter und weist diese an, die Ausschussmitglieder für die Dauer ihrer Ausschussarbeit ohne Entgeltminderung von der Arbeitsverpflichtung freizustellen. Ziff. 2.14. dieser Vereinbarung findet zudem Anwendung.

2.7. Anpassung des Vertretungsorgans

Die Anzahl der Mitglieder des Vertretungsorgans sowie der Ausschüsse ist an Strukturveränderungen der SE, Unternehmen und Betriebe anzupassen. Kommen neue Unternehmen und Betriebe hinzu, so richtet sich die Wahl der aus diesen neuen Unternehmen hinzukommenden Mitglieder einschließlich der Ersatzmitglieder nach den vorgenannten Vorschriften.. Die Mandatsdauer dieser Mitglieder überschreitet jedoch nicht den 4-Jahres-Zeitraum gemäß Ziff. 2.4. ab der ersten Konstituierung. Vielmehr ist jeweils nach Ablauf des 4-Jahres-Zeitraums in sämtlichen Bereichen der SE erneut zu wählen.²²

2.8. Sitzungen des Vertretungsorgans

Das Vertretungsorgan trifft sich regelmäßig zur gegenseitigen internen Information und Beratung. Diese internen Sitzungen finden mindestens 4mal²³ im Jahr statt, zusätzlich dann, wenn dies von mindestens 1/3 der Mitglieder für erforderlich gehalten wird. Die Sitzungen finden wechselnd in den einzelnen Unternehmen und Betrieben statt, sie dauern mindestens einen Tag, erforderlichenfalls auch länger. Das Vertretungsorgan kann die jeweiligen betrieblichen Arbeitnehmervertreter, erforderlichenfalls aber auch betroffene Arbeitnehmervertreter aus anderen Unternehmen und

²⁰ Es sollte unbedingt ein Lenkungsausschuss, mindestens aber eine Person bestellt werden, die die tägliche Geschäftsführung des Vertretungsorgans verrichtet. Diese Personen dürfen natürlich keine Nachteile infolge ihrer Freistellung erleiden, d.h. sie müssen an Lohnerhöhungen genauso teilnehmen wie andere Arbeitnehmer, sie müssen u. U. nach Beendigung der Freistellung qualifiziert werden (z.B. wenn es neue technische Entwicklungen in ihrem Beruf gibt, die sie benötigen, usw. Eventuell müssen hier detailliertere Regelungen aufgenommen werden.

²¹ Die Möglichkeit, weitere Ausschüsse, z. B. Sicherheit und Gesundheit, für spezielle wirtschaftliche Fragen und weitere Bereiche, zu bilden, sollte auf jeden Fall durchgesetzt werden. Die Ausschussbildung kann für eine effektive Arbeit sehr sinnvoll sein. Wichtig dabei ist jedoch unbedingt der Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Ausschuss und dem gesamten Vertretungsorgan. Das kann in z.B. in einer Geschäftsordnung geregelt werden.

²² Siehe Fn 15

²³ es ist genau zu überlegen, ob dies ausreichend ist, ggf. muss die Anzahl der internen treffen erhöht werden

Betrieben, hinzuziehen. Die SE, Unternehmen und Betriebe haben die Arbeitnehmervertreter für diesen Fall ohne Minderung des Arbeitsentgelts/Urlaubsanspruchs unter Übernahme sämtlicher Reise-, Bewirtungs- sowie sonstiger Kosten für die Teilnahme an den Sitzungen freizustellen.

2.9. Sachverständige

Das Vertretungsorgan kann mindestens einen externen Sachverständigen als ständigen Berater in Anspruch nehmen. Dieser hat das Recht, an allen Sitzungen des Vertretungsorgans und seiner Ausschüsse einschließlich derjenigen mit der Unternehmensleitung teilzunehmen. Das Vertretungsorgan kann für seine Arbeit weitere, externe Sachverständige in Anspruch nehmen, soweit dies erforderlich ist. Erforderlich ist die Hinzuziehung weiterer, externer Sachverständiger beispielsweise dann, wenn dem Vertretungsorgan die Sachkunde fehlt. Die Hinzuziehung von Rechtskundigen und Wirtschaftssachverständigen ist stets als erforderlich anzusehen.

2.10. Zusammenarbeit mit Gewerkschaften

Das Vertretungsorgan arbeitet mit allen zuständigen Gewerkschaften zusammen, die in der SE, den Unternehmen und Betrieben vertreten sind, einschließlich der Europäischen Gewerkschaftsverbände. Jedes Mitglied des Vertretungsorgans hat das Recht, sich jederzeit während seiner Arbeitszeit und ohne Minderung des Arbeitsentgelts/Urlaubsanspruchs mit den Gewerkschaftsvertretern persönlich oder per betriebliche Telekommunikationsmittel ungestört, d. h. ohne Überwachung durch den Arbeitgeber, in Verbindung zu setzen und diese zu allen Sitzungen zwecks Teilnahme einzuladen.

2.11. Qualifizierung

Die Mitglieder des Vertretungsorgans haben Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Vertretungsorgans erforderlich sind. Erforderlich sind auf jeden Fall die Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen²⁴ sowie von Kenntnissen im Tarifrecht, Recht der nationalen Arbeitnehmervertretung auf allen Ebenen eines Unternehmens, nationales und europäisches Arbeitsrecht sowie Wirtschaftsrecht in den von dieser Vereinbarung betroffenen Ländern.

Der Anspruch des Vertretungsorgans auf Hinzuziehung von Sachverständigen sowie Dolmetschern und Übersetzungsdiensten wird durch den vorstehenden Absatz nicht ausgeschlossen.

2.12. Information/Geheimhaltung

²⁴ Dieser Anspruch könnte dazu führen, dass sich das Unternehmen weigert, Dolmetscher hinzuzuziehen. Der nächste Absatz ist daher unbedingt aufzunehmen.

Das Vertretungsorgan unterrichtet die nationalen Arbeitnehmervvertreter an deren Sitz über die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zugeflossenen Informationen. Er berät sich ggf. mit den nationalen Arbeitnehmervvertretern über notwendige Maßnahmen bzw. gibt Hilfestellung, falls dies erforderlich ist.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Vertretungsorgans sind verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse, die ihnen von der SE bekannt gegeben und ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht an Dritte weiterzugeben. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Vertretungsorgan

Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht innerhalb des Vertretungsorgans und nicht gegenüber den betrieblichen Arbeitnehmervvertretern, den Arbeitnehmervvertretern in den Aufsichts- und Verwaltungsräten der SE und den nationalen Aufsichtsräten/Verwaltungsräten²⁵²⁶, in Gerichtsverfahren, Schlichtungsverfahren sowie gegenüber den gewerkschaftlichen Sachverständigen des Vertretungsorgans.

2.13. Zugangsrecht

Das Vertretungsorgan bzw. dessen einzelne Mitglieder haben zu jedem einzelnen Unternehmen und Betrieb ein Zugangsrecht. Die SE stellt durch Anweisungen an die Geschäftsleitungen der Unternehmen und Betriebe sicher, dass dieses Zugangsrecht ungehindert ausgeübt werden kann. Dies gilt auch für die Sachverständigen des Vertretungsorgans sowie die Gewerkschaftsvertreter.

2.14. Kosten

Die zentrale Leitung trägt alle erforderlichen finanziellen und materiellen Mittel des Vertretungsorgans und seiner Ausschüsse. Dazu gehören neben den Kosten für die Errichtung des Vertretungsorgans beispielsweise die Kosten für alle Sitzungen, die Dolmetscher- und Übersetzungskosten, Aufenthalts- und Reisekosten, Kosten für die Kontakte mit den Gewerkschaftsvertretern, Kosten für Sachverständige. Das Vertretungsorgan ist in der Wahl seiner Sachverständigen, Dolmetscher und Übersetzungsdienste frei.

2.15. Schutz der Mitglieder des Vertretungsorgans

Die Mitglieder des Vertretungsorgans dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit im Vertretungsorgan nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für die berufliche

²⁵ Nichtzutreffendes streichen

²⁶ siehe Art. 9 der RI/SE, in der ausdrücklich die Zusammenarbeit zwischen allen Arbeitnehmervvertretern des Unternehmens geregelt ist, die Zusammenarbeit schliesst jedoch eine Schweigepflicht innerhalb dieser aus, anderenfalls die Zusammenarbeit nicht stattfinden kann, denn diese bedeutet auch den Austausch von Informationen

Entwicklung. Sie haben Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für alle Abwesenheitszeiten von der Arbeit infolge ihrer Mitgliedschaft im Vertretungsorgan.

Mitgliedern des Vertretungsorgans kann während ihrer Amtszeit *und nach* Beendigung der Amtszeit nur dann und soweit gekündigt werden, wie die nationalen Gesetze dies erlauben.²⁷ Zur Vermeidung beruflicher Nachteile ist erforderlichenfalls eine berufliche Qualifizierung auf Kosten des Unternehmens durchzuführen, soweit dies von dem betreffenden Arbeitnehmer gewünscht wird.

3. Inhalt sowie Art und Weise der Unterrichtung und Anhörung

3.1. Regelmäßige Unterrichtung und Anhörung

Unabhängig von den Sitzungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Vertretungsorgan unterrichtet die Unternehmensleitung das Vertretungsorgan regelmäßig²⁸ durch schriftliche Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektive der SE sowie der Unternehmen und Betriebe einschließlich der in 3.3. genannten Themen. Soweit Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen absehbar sind, sind diese im einzelnen darzulegen. Darzulegen ist weiterhin, wie etwaige nachteilige Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert bzw. abgemildert werden sollen.

3.2. Gemeinsame Sitzungen zwischen dem zuständigen Organ der SE und dem Vertretungsorgan

Die Unternehmensleitung und das Vertretungsorgan treffen sich mindestens 2mal²⁹ jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung und Beratung über alle Themen, die für die SE sowie die Unternehmen und Betriebe und ihre Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer von Bedeutung sind.

Das Vertretungsorgan ist berechtigt, die seiner Sicht bedeutsamen Themen aufzulisten. Es überlässt diese Liste der Unternehmensleitung mindestens 4 Wochen vor der gemeinsamen Sitzung. Soweit das Vertretungsorgan die Teilnahme von Leitungsebenen aus Unternehmen und Betrieben sowie Arbeitnehmervertretern verlangt, ist dem nachzukommen.

²⁷ Sollten die nationalen Gesetze nach Beendigung der Amtszeit keinen Kündigungsschutz vorsehen, sollte geprüft werden, ob man einen Zeitraum (z.B. 4 Jahre) festlegt

²⁸ Anstelle von „regelmäßig“ kann auch Termin genannt werden, also z.B. „monatlich“

²⁹ Auf keinen Fall sollte das Besondere Verhandlungsgremium auf die Argumentation der zentralen Leitung eingehen, dass eine gemeinsame Sitzung pro Jahr ausreichend sei, sondern eher auf mehr als 2 Sitzungen mit der Unternehmensleitung bestehen. Erfahrungen aus dem EBR-Bereich zeigen, dass eine Sitzung zu wenig ist. Wichtig ist ferner, dass sich das Vertretungsorgan zusätzlich unter sich und mehr als 2xjährlich trifft; siehe 2.8.

Der Sitzungsort wird zwischen der Unternehmensleitung und dem Vertretungsorgan einvernehmlich festgelegt.³⁰ Bei Nichteinigung ist Sitzungs-ort der Sitz der SE.

Die Vorbereitung dieser gemeinsamen Sitzungen geschieht wie folgt:

3.2.1.

Das zuständige Organ (die Leitung) der SE unterrichtet das Vertretungsorgan rechtzeitig vor den Sitzungen gemäss Ziff. 3.2.³¹, schriftlich und umfassend über die zu behandelnden Themen (einschließlich derjenigen, die vom Vertretungsorgan aufgelistet worden sind). Alle erforderlichen Unterlagen werden beigefügt. Das Vertretungsorgan soll durch diese rechtzeitige und umfassende Unterrichtung in die Lage versetzt werden, die Angelegenheit ohne zusätzliche eigene Nachforschungen beurteilen und zunächst intern erörtern zu können. Das Vertretungsorgan ist demgemäss beispielsweise bereits im Frühstadium von Planungen und während der laufenden Planungen regelmäßig zu unterrichten. Soweit Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen absehbar oder geplant sind, sind diese im einzelnen darzulegen. Darzulegen ist weiterhin, wie etwaige nachteilige Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert bzw. abgemildert werden sollen.

3.2.2.

Dem Vertretungsorgan ist vor der Sitzung mit der SE ausreichend Zeit zur internen Beratung zu gewähren. Es ist zu diesem Zweck auch befugt, sich vorab mit den nationalen Arbeitnehmervertretern bzw. den Arbeitnehmern auszutauschen. Das Vertretungsorgan ist berechtigt, auf einer internen Sitzung eine schriftliche Stellungnahme zu erstellen.

3.2.3.

Bevor die Unternehmensleitung eine Entscheidung fällt bzw. die Geschäftsleitung eines ihrer Unternehmen oder Betriebe ermächtigt, Entscheidungen zu fällen, erörtert es sodann mit dem Vertretungsorgan in einer gemeinsamen Sitzung dessen Stellungnahme und erläutert im einzelnen, inwieweit diese in den laufenden Planungen berücksichtigt werden kann bzw. warum dies nicht möglich sein soll.

³⁰ Empfehlenswert ist es, die Sitzungen abwechselnd an den einzelnen Unternehmensstandorten durchzuführen, da dies die Kontakte zu den nationalen Arbeitnehmervertretungen erleichtert, die unbedingt erforderlich sind, wie die EBR-Erfahrungen zeigen. Dass die Sitzungen an den einzelnen Standorten stattfinden haben, kann auch direkt in der Vereinbarung festgelegt werden.

³¹ Statt des Begriffs „rechtzeitig“ können auch feste Fristen genannt werden. Welche Lösung bevorzugt wird, sollte davon abhängig gemacht werden, wie die Arbeit des Vertretungsorgans am besten gestaltet werden kann.

Dem Vertretungsorgan ist Gelegenheit zu geben, sich hierzu zu äußern. Auf Verlangen des Vertretungsorgans ist die Sitzung zu unterbrechen oder zu vertagen, damit das Vertretungsorgan Gelegenheit zur internen Beratung und ggf. Hinzuziehung von Sachverständigen und/oder Gewerkschaftsvertretern zwecks Beratung sowie deren Unterstützung durch Teilnahme an der Sitzung hat. Falls das Vertretungsorgan es für erforderlich hält, ist ihm zusätzlich nochmals Gelegenheit zur Beratung vor Ort mit den nationalen Arbeitnehmervertretern zu geben.

Beabsichtigt die Unternehmensleitung die Maßnahme umzusetzen, ohne dass die Stellungnahme des Vertretungsorgans berücksichtigt werden soll, ist das Vertretungsorgan hierüber sofort zu informieren. Das Vertretungsorgan hat das Recht, eine weitere Sitzung mit der Unternehmensleitung zu verlangen, um zu einer Einigung zu gelangen.

3.3. Themen der Unterrichtung und Anhörung

Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich auf die SE, die Unternehmen und Betriebe (siehe Auflistung in Anlage 1), insbesondere³² auf

- die tatsächliche und geplante Struktur
- die wirtschaftliche und finanzielle Situation
- die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung einschließlich der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Fragen der Beschäftigungs- und Standortsicherung
- die Produktions- und Investitionsprogramme
- grundlegende Änderungen der Organisation
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsmethoden
- Stand und die Entwicklung im Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- Verlagerungen von Arbeits- oder Produktionsbereichen
- Sitzverlegung der SE gemäss Artikel 8 der Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft
- Fusionen, Einschränkung oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen derselben
- Massenentlassungen
- Rationalisierungsvorhaben
- Stand und Entwicklung der betrieblichen Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- Sonstige Vorgänge und Vorhaben, die die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berühren können

³² „Insbesondere“ zeigt, dass es neben dem Katalog noch andere Themen geben kann

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass dieser Katalog nicht vollständig ist, sondern nur eine beispielhafte Aufzählung darstellt und es weitere Unterrichts- und Anhörungsthemen geben kann, die unter diese Vereinbarung fallen.³³

3.4. Außergewöhnliche Umstände

Treten außergewöhnliche Umstände ein, die Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von dem Geltungsbereich dieser Vereinbarung erfasst werden, haben, so ist das Vertretungsorgan von der zentralen Leitung hierüber unverzüglich zu unterrichten und anzuhören. Außergewöhnliche Umstände liegen z.B. insbesondere vor bei Verlegung, Verlagerung, Verkauf oder/und Schließung von Unternehmen, Betrieben bzw. Teilen von Unternehmen und/oder Betrieben, bei Massenentlassungen, Fusionen, Gerüchten über Übernahmen u. ä. „Unverzüglich“ bedeutet bereits bei ersten Überlegungen, erster Kenntnis, Aufkommen von Gerüchten (z.B. bei feindlichen Übernahmen) u.ä.

Die Unterrichtung des Vertretungsorgans über die außergewöhnlichen Umstände erfolgt schriftlich und so umfassend, dass das Vertretungsorgan ohne eigene Nachforschungen seine Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist in einer Sitzung mit der Unternehmensleitung oder einer anderen von dieser benannten Leitungsebene abgeben kann. Das Vertretungsorgan kann Sachverständige und/oder Gewerkschaftsvertreter hinzuziehen. Die betroffenen nationalen Arbeitnehmervertreter haben das Recht, an der Sitzung teilzunehmen. Das Vertretungsorgan hat das Recht, mit den Sachverständigen, Gewerkschaftsvertretern und den nationalen Arbeitnehmervertretern eine Vorbesprechung abzuhalten. Es hat ferner das Recht, die Unterbrechung der Sitzung für eine angemessene Zeit zu verlangen zwecks Beratung mit den Sachverständigen, Gewerkschaftsvertretern und den nationalen Arbeitnehmervertretern.

In dringenden, keinen Aufschub duldenden, außergewöhnlichen Fällen, erfolgt die Unterrichtung und Anhörung sofort mündlich in der Sitzung. Dem Vertretungsorgan ist jedoch trotz der Eilbedürftigkeit ausreichend Zeit zur internen Beratung und Meinungsbildung zu geben. Es hat das Recht, sich vor Abgabe seiner, in diesen Fällen, mündlichen Stellungnahme mit den Sachverständigen, Gewerkschaftsvertretern und den nationalen Arbeitnehmervertretern zu beraten. Die Unternehmensleitung hat auf Verlangen des Vertretungsorgans nachzuweisen, dass ein Fall vorliegt, der keinen Aufschub duldet, also nicht schriftlich vorbereitet werden konnte.

³³ Der Katalog entspricht im wesentlichen der Aufzählung in Teil 2 b) der Auffangregelung. Entscheidend ist, dass deutlich wird, dass dieser Katalog nicht abschließend ist. Hierauf ist unbedingt zu achten.

Beschließt die Unternehmensleitung, die Stellungnahme des Vertretungsorgans nicht zu berücksichtigen, so hat das Vertretungsorgan das Recht zu einer weiteren Sitzung mit der Unternehmensleitung, um zu einer Einigung zu gelangen.³⁴

3.5. Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung

Führen die geplanten unternehmerischen Entscheidungen zu Konsequenzen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit Nachteilen verbunden sind, so ist das Vertretungsorgan zusammen mit den nationalen Arbeitnehmervertretungen berechtigt, Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung oder deren nationalen Vertretern zur Milderung derartiger Nachteile abzuschließen. Dieses Recht findet nur dort keine Anwendung, wo die nationale Arbeitnehmervertretung mit Stimmenmehrheit und nach Beratung mit dem Vertretungsorgan beschließt, derartige Verhandlungen allein zu führen.

Die Unternehmensleitung setzt Entscheidungen in Angelegenheiten, in denen das Vertretungsorgan zu beteiligen ist, bis zu dessen vollständiger und abgeschlossener Beteiligung nicht um und sorgt dafür, dass diese auch in ihren Unternehmen und Betrieben nicht umgesetzt werden.

4. Mitbestimmung im Aufsichtsrat^{35/36}

Der Aufsichtsrat nimmt auf die Angelegenheiten der Gesellschaft Einfluss³⁷ und überwacht und kontrolliert die Geschäftsführung der Gesellschaft gemäss den nachstehenden Regelungen.

4.1. Anzahl und Wahl der Aufsichtsratsmitglieder/des Vorsitzenden und des Stellvertreters

Der Aufsichtsrat besteht aus insgesamt Mitgliedern³⁸, davon je zur Hälfte aus Aktionärs- und Arbeitnehmervertretern.³⁹ Die Mitglieder des

³⁴ Dieses Recht ist in den Auffangregelungen ebenfalls enthalten; die Vereinbarung sollte das nicht unterschreiten

³⁵ Gemäss Art. 38 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) wird in der Satzung festgelegt, ob es einen Aufsichts- oder Verwaltungsrat gibt. Der Mitbestimmungsteil dieses Arbeitspapiers wird daher unterteilt in Aufsichts- und Verwaltungsrat. Je nachdem, ob es in der SE einen Aufsichtsrat oder einen Verwaltungsrat gibt, wird somit alternativ auf den jeweiligen Text verwiesen.

³⁶ Es muss vor Übernahme der Formulierungen aber neben den Regelungen in der Verordnung und der Richtlinie zur SE stets geprüft werden, ob und welche Regelungen die Mitgliedstaaten getroffen haben

³⁷ siehe Art. 2 k) der RI/SE

³⁸ Die Zahl der gesamten Aufsichtsratsmitglieder wird in der Regel in der Satzung oder im Gesetz festgelegt; siehe auch Art. 40 (3) der VO. Es bleibt abzuwarten, ob die Mitgliedstaaten hier Größenordnungen vorgeben.

Aufsichtsrates dürfen nicht zugleich dem Leitungsorgan des Unternehmens angehören. Mitglied des Aufsichtsrates kann nur eine natürliche, unbeschränkt geschäftsfähige Person sein.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden vom Vertretungsorgan der SE gewählt. Gewählt sind diejenigen Kandidaten, die die meisten Stimmen erhalten haben.⁴⁰

Die Hauptversammlung wählt in geheimer Wahl aus der Mitte des Aufsichtsrates den Aufsichtsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter. Jedes Mitglied des Aufsichtsrates kann sich entweder selbst zur Wahl stellen oder von andere Aufsichtsratsmitgliedern vorgeschlagen werden. Ist der Aufsichtsratsvorsitzende ein Aktionärsvertreter, so muss der Stellvertreter ein Arbeitnehmervertreter sein. Gewählt sind diejenigen Kandidaten, die die meisten Stimmen erhalten haben.

Die Unternehmensleitung erstellt eine Liste aller Mitglieder des Aufsichtsrates unterteilt nach Aktionärs- und Arbeitnehmervertretern (vollständige Namen, Angabe des Geschäftsbereichs und der Funktion) und hängt diese Liste in jedem Unternehmen und Betrieb an geeigneter Stelle aus. Sie überlässt ferner jeder nationalen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ein Exemplar dieser Liste.

4.2. Stellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vollberechtigte Mitglieder des Aufsichtsrates mit denselben Rechten und Pflichten wie die Vertreter der Aktionäre.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat genießen Schutz gegen jede Benachteiligung, die in Zusammenhang mit ihrem Aufsichtsratsamt steht.

4.3. Amtsdauer

Die Mitglieder des Aufsichtsrates werden für 6 Jahre gewählt. Die Neuwahl richtet sich nach den vorstehenden Bestimmungen (siehe 4.1.). Eine mehrmalige Wiederwahl ist möglich.⁴¹

³⁹ Diese Festlegung ist wichtig und sollte auf keinen Fall abgeändert werden, es sei denn , die Mitgliedstaaten schaffen zwingende Regelungen

⁴⁰ Es muss auch abgewartet werden, ob die Mitgliedstaaten detaillierte Wahlvorschriften erlassen. Eventuell muss die Vereinbarung um detaillierte Wahlvorschriften ergänzt werden; siehe Artikel 4 g) der Richtlinie. Es sind auch andere Möglichkeiten der Wahl denkbar, etwa, dass die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat von den Arbeitnehmern der SE sowie ihrer Unternehmen und Betriebe direkt oder indirekt gewählt werden.

⁴¹ Hier kann die Satzung Regeln vorsehen; siehe auch Art. 46 der VO

Für jedes während der sechsjährigen Amtsdauer ausscheidende Mitglied des Aufsichtsrates ist ein Ersatzmitglied für die verbleibende Amtsdauer gemäss Ziff. 4.1. analog zu wählen.

4.4. Beschlussfassung/ Beschlussfähigkeit

Der Aufsichtsrat entscheidet durch Beschluss. Der Aufsichtsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er zu bestehen hat, an der Beschlussfassung teilnimmt.

Beschlüsse des Aufsichtsrates bedürfen der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit hat eine nochmalige Abstimmung über denselben Gegenstand zu erfolgen. Bei nochmaliger Stimmengleichheit hat der Aufsichtsratsvorsitzende 2 Stimmen.

4.5. Bildung von Ausschüssen

Der Aufsichtsrat ist befugt, Ausschüsse zu bilden. Die Ausschussmitglieder werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. In Abweichung von Ziff. 4.4. ist bei Stimmengleichheit die Stimme des Vorsitzenden nicht ausschlaggebend, vielmehr gilt der Antrag auf Bildung eines Ausschusses als abgelehnt.

4.6. Sitzungen des Aufsichtsrates

Der gesamte Aufsichtsrat tagt einmal im Kalendervierteljahr.

Jedes Aufsichtsratsmitglied kann zusätzlich unter Angabe des Zwecks und der Gründe verlangen, dass der Vorsitzende den Aufsichtsrat zu einer Sitzung einberuft. Verlangt ein Aufsichtsratsmitglied eine solche zusätzliche Sitzung und wird diesem Verlangen vom Vorsitzenden nicht entsprochen, so kann der Antragsteller unter Mitteilung des Sachverhalts selbst den Aufsichtsrat einberufen.

Über jede Sitzung des gesamten Aufsichtsrates und der Ausschüsse ist eine Niederschrift anzufertigen, die jedem Aufsichtsratsmitglied innerhalb von 30 Tagen nach der Sitzung zu übermitteln ist. Einwendungen gegen die Niederschrift sind innerhalb von weiteren 30 Tagen nach Eingang vorzubringen und in die Niederschrift aufzunehmen.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht zu gesonderten Arbeitnehmervor- und nachbesprechungen. Diese Vor- und Nachbesprechungen müssen nicht unmittelbar vor bzw. nach den Sitzungen des Aufsichtsrates stattfinden, der Zeitpunkt und die Dauer liegen vielmehr im Ermessen der Arbeitnehmervertreter.

4.7. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Den Aufsichtsratsmitgliedern wird für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat zusätzlich zu ihren üblichen Bezügen eine Aufwandsentschädigung in Höhe von.....EURO gezahlt, ferner die Reise-/Hotel- und Aufenthaltskosten.⁴²

4.8. Qualifizierung

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben Anspruch auf Qualifizierung unter Befreiung von der Arbeitspflicht und unter Fortzahlung der Bezüge sowie Übernahme aller mit der Qualifizierung verbundenen Kosten.

4.9. Aufgaben und Rechte des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überwacht die Führung der Geschäfte. Das Leitungsorgan unterrichtet den Aufsichtsrat über den Gang der Geschäfte und die Lage des Unternehmens monatlich in schriftlicher Form. Mindestens alle 3 Monate hat das Leitungsorgan den Aufsichtsratsmitgliedern schriftlich den Vierteljahrsbericht vorzulegen, der folgendes beinhaltet: die beabsichtigte Geschäftspolitik und andere grundsätzliche Fragen der Unternehmensplanung (insbesondere Finanz-, Investitions- und Personalplanung) der SE und ihrer Unternehmen und Betriebe; die Rentabilität der Gesellschaft (insbesondere Rentabilität des Eigenkapitals); den Gang der Geschäfte (insbesondere Umsatz, Lage der Gesellschaft); Geschäfte, die für die Rentabilität oder Liquidität der Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sein können.

Neben dieser regelmäßigen Unterrichtung unterrichtet das Leitungsorgan den Aufsichtsrat rechtzeitig über alle Ereignisse, die sich auf die Lage der SE und ihrer Unternehmen und Betriebe spürbar auswirken können.

Der Aufsichtsrat kann alle Informationen und Unterlagen verlangen, die für die Kontrolle der Geschäftsführung notwendig sind.⁴³

Der Aufsichtsrat kann sich zur Durchführung seiner Überwachungs- und Kontrollrechte geeigneter Sachverständiger bedienen. Die Kosten trägt das Unternehmen.

Der Aufsichtsrat hat eine Hauptversammlung einzuberufen, wenn das Wohl der SE dies erfordert.

Die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats haben das Recht, das Vertretungsorgan der SE, den EBR und die nationalen Arbeitnehmervertreter, gleich auf welcher Ebene zu unterrichten und deren Meinung und Unterstützung einzuholen.

⁴² Diesbezügliche Regelungen werden häufig in der Satzung festgelegt. Enthält diese keine Regelung, sollte in der Vereinbarung die Höhe der Aufwandsentschädigung geregelt werden.

⁴³ Siehe Art. 41 der VO

Folgende Geschäfte bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen⁴⁴ Zustimmung des Aufsichtsrates⁴⁵:

1. Festlegung der strategischen Planung für das Unternehmen
2. Festlegung periodischer Unternehmensplanungen, insbesondere Investitionsprogramme einschließlich der Investitionsvorhaben in den Bereichen Entwicklung und Forschung⁴⁶, Festlegung des jährlichen Investitionskontingents, Festlegung der Ertrags- und Kostenplanung, Produktions-, Absatz und Umsatzplanung
3. Einzelgeschäfte von besonderer Bedeutung, insbesondere Erweiterung des Produktions- und/oder Dienstleistungsprogramms, Fusionen, Umstrukturierungen, Abspaltungen, Errichtung und Auflösung von Unternehmen, Unternehmensteilen und Zweigniederlassungen, Übernahme oder Veräußerung dauernder Beteiligungen an anderen Unternehmen, Erwerb und Veräußerung von Wertpapieren anderer Unternehmen ab Euro.....⁴⁷, Übertragung von Funktionen im Unternehmensverbund, Abschluss, Beendigung und Änderung von Unternehmensverträgen, Erwerb, Veräußerung oder Belastung von Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Rechten an Grundstücken im Werte von mehr als Euro im Einzelfall, Aufnahme von Anleihen und solchen Krediten, deren Laufzeit über ein Jahr hinausgeht oder deren Betrag im EinzelfallEuro übersteigt, Übernahme von Bürgschaften, Garantien o.ä., deren Betrag Euro im Einzelfall übersteigt, Gewährung von Darlehen und sonstigen Krediten, deren BetragEuro im Einzelfall übersteigt, Vornahme von Investitionen außerhalb der vom Aufsichtsrat genehmigten Investitionsprogramme, soweit sie nicht laufende Betriebsausgaben darstellen und ihr WertEuro im Geschäftsjahr übersteigt, Anstellung und Kündigung von Angestellten mit einem Brutto Gehalt über Euro monatlich⁴⁸ sowie wesentliche Änderungen derartiger Anstellungsverträge, Erteilung und Widerruf von Generalvollmacht und Prokura, Einstellung und Entlassung von mehr alsArbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern⁴⁹, Auf-

⁴⁴ Zustimmung bedeutet sowohl das vorherige als auch das nachträgliche Einverständnis. Da es aber allein darum gehen kann, dass der Aufsichtsrat Geschäften vorher seine Zustimmung geben muss, sollte dies durch die ausdrückliche Erwähnung des Wortes „vorherige“ zweifelsfrei klargelegt werden

⁴⁵ Die Liste wurde dem Rechtsleitfaden für Aufsichtsratsmitglieder nach dem Mitbestimmungsgesetz 76 der Hans-Böckler-Stiftung, 2. Auflage 1990, übernommen.

⁴⁶ Der letzte Halbsatz ist entbehrlich, wenn das Unternehmen nicht im Bereich Forschung und Entwicklung tätig ist

⁴⁷ hier sollte eine Größenordnung festgelegt werden, die für das Unternehmen von Bedeutung ist

⁴⁸ mit dieser Regelung sichert sich der Aufsichtsrat in erster Linie das Zustimmungsrecht bei der Einstellung von leitenden Angestellten/Führungskräften, eine für die Arbeitnehmervertreter wichtige Einflussnahme

⁴⁹ zur Bestimmung der Größenordnung könnte man auf die Gesetze über Massenentlassungen zurückgreifen

tragserteilung an Unternehmensberatungsfirmen⁵⁰, Verträge, die die Gesellschaft länger als ein Jahr verpflichten, sowie Verträge außerhalb des üblichen Geschäftsbetriebes mit Unternehmen, die mit der gleichen Art der Produktion wie die Gesellschaft befasst sind.

4.10. Geheimhaltung

Die Mitglieder des Aufsichtsrates dürfen solche Informationen über die SE, die im Falle ihrer Verbreitung den Interessen der Gesellschaft schaden könnten, auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt nicht weitergeben, es sei denn, dass die Informationsweitergabe nach den Bestimmungen des für Aktiengesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechts vorgeschrieben oder zulässig ist oder im öffentlichen Interesse liegt.⁵¹

Alternativ

4. Mitbestimmung im Verwaltungsrat⁵²

Der Verwaltungsrat führt die Geschäfte der Gesellschaft.⁵³

4. 1. Anzahl und Wahl des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat besteht aus insgesamt Mitgliedern,⁵⁴ davon je zur Hälfte⁵⁵ aus Vertretern der Aktionäre und Vertretern der Arbeitnehmer.

Die Vertreter der Aktionäre werden von der Hauptversammlung bestellt.

⁵⁰ eine derartige Beauftragung kann ein Indiz für Umstrukturierungspläne sein, sollte daher also auch zustimmungspflichtig sein

⁵¹ Diese Regelung wurde fast wörtlich aus der Verordnung, Artikel 49, übernommen.

⁵² siehe auch Art. 43 – 45 der VO

⁵³ Der Verwaltungsrat kann die Übertragung der laufenden Geschäftsführung an einen Teil des Verwaltungsrats beschließen oder aber auch an einen geschäftsführenden Direktor. Geschieht das, so muss in der Vereinbarung genau festgelegt werden, welche Vollmachten die Geschäftsführung hat, welche Kontroll-/Ablehnungs- und Zustimmungsrechte der Verwaltungsrat im einzelnen.

⁵⁴ Gemäss Artikel 43 (2) der VO können die Mitgliedstaaten eine Mindest- und/oder Höchstzahl festlegen

⁵⁵ in den Verwaltungsräten der nationalen Aktiengesellschaften besteht die Anzahl der Arbeitnehmervertreter häufig nur aus 1/3 der gesamten Verwaltungsratsmitglieder; auf diese geringe Anzahl sollte sich das Vertretungsorgan bei den Verhandlungen nicht einlassen

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat werden vom Vertretungsorgan in geheimer Wahl gewählt. Gewählt sind diejenigen Kandidaten, die die meisten Stimmen erhalten haben.⁵⁶

Die Hauptversammlung der Aktionäre bestellt aus der Mitte des Verwaltungsrates eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden.⁵⁷

Der Verwaltungsrat erstellt eine Liste aller seiner Mitglieder, unterteilt nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern (vollständige Namen, Angabe des Geschäftsbereichs und der Funktion) und hängt diese Liste in jedem Unternehmen und Betrieb an geeigneter Stelle aus. Er überlässt ferner jeder nationalen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ein Exemplar dieser Liste.

4.2. Stellung der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sind vollberechtigte Mitglieder des Verwaltungsrats mit denselben Rechten und Pflichten wie die Vertreter des Arbeitgebers/der Aktionäre.

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat genießen Schutz gegen jede Benachteiligung, die in Zusammenhang mit ihrem Verwaltungsratsamt steht.

4.3. Amtsdauer

Die Mitglieder des Verwaltungsrates werden für 6 Jahre gewählt. Die Neuwahl richtet sich nach den vorstehenden Bestimmungen (siehe 4.1.). Eine mehrmalige Wiederwahl ist möglich.⁵⁸

Für jedes während der sechsjährigen Amtsdauer ausscheidende Mitglied des Verwaltungsrates ist ein Ersatzmitglied für die verbleibende Amtsdauer gemäss Ziff. 4.1. analog zu wählen.

4.4. Beschlussfassung/ Beschlussfähigkeit

Der Verwaltungsrat entscheidet durch Beschluss. Der Verwaltungsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er zu bestehen hat, an der Beschlussfassung teilnimmt.

Beschlüsse des Verwaltungsrates bedürfen der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit hat eine nochmalige Abstimmung über denselben Gegenstand zu erfolgen. Bei nochmaliger Stimmengleichheit hat der Verwaltungsratsvorsitzende 2 Stimmen.

⁵⁶ auch hier muss abgewartet werden, ob detaillierte Wahlvorschriften erlassen werden, vgl. Fn. 30. Andere Wahlmöglichkeiten sind denkbar, vgl. Fn. 30.

⁵⁷ siehe Art. 45 der Verordnung; da diese Vereinbarung davon ausgeht, dass die Hälfte des Verwaltungsrates Arbeitnehmervertreter sind, ist die in diesem Entwurf enthaltene Regelung bezüglich des Vorsitzenden zwingend

⁵⁸ Hier kann die Satzung Regeln vorsehen; siehe auch Art. 46 der VO

4.5. Sitzungen des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat tagt einmal im Monat⁵⁹ zum Zwecke der Beratung und Festlegung der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft und deren zukünftige Entwicklung. Die Einberufung erfolgt durch den Vorsitzenden.

Jedes Verwaltungsratsmitglied kann zusätzlich unter Angabe des Zwecks und der Gründe verlangen, dass der Vorsitzende den Verwaltungsrat zu einer Sitzung einberuft. Verlangt ein Verwaltungsratsmitglied eine solche zusätzliche Sitzung und wird diesem Verlangen vom Vorsitzenden nicht entsprochen, so kann der Antragsteller unter Mitteilung des Sachverhalts selbst den Verwaltungsrat einberufen.

Über jede Sitzung des gesamten Verwaltungsrates ist eine Niederschrift anzufertigen, die jedem Verwaltungsratsmitglied innerhalb von 30 Tagen nach der Sitzung zu übermitteln ist. Einwendungen gegen die Niederschrift sind innerhalb von weiteren 50 Tagen nach Eingang vorzubringen und in die Niederschrift aufzunehmen.

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat haben das Recht zu gesonderten Arbeitnehmvor- und nachbesprechungen. Diese Vor- und Nachbesprechungen müssen nicht unmittelbar vor bzw. nach den Sitzungen des Verwaltungsrates stattfinden, der Zeitpunkt und die Dauer liegen vielmehr im Ermessen der Arbeitnehmervertreter.

4.6. Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Den Arbeitnehmervertretern wird für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat zusätzlich zu ihren üblichen Bezügen eine Aufwandsentschädigung in Höhe von.....EURO gezahlt, ferner eventuell anfallende die Reise-/Hotel- und Aufenthaltskosten.⁶⁰

4.7. Qualifizierung

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat haben Anspruch auf Qualifizierung unter Befreiung von der Arbeitspflicht und unter Fortzahlung der Bezüge sowie Übernahme aller mit der Qualifizierung verbundenen Kosten. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Arbeitnehmervertreter in die Lage versetzen, ihr Amt sachgerecht ausüben zu können.

4.8. Geheimhaltung

⁵⁹ Als Muss-Vorschrift sieht die Verordnung in Art. 44 vor, dass mindestens alle 3 Monate eine Sitzung zu sein hat. Das Vertretungsorgan hat also einen gewissen Spielraum.

⁶⁰ Diesbezügliche Regelungen werden häufig in der Satzung festgelegt. Enthält diese keine Regelung, sollte in der Vereinbarung die Höhe der Aufwandsentschädigung geregelt werden.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates dürfen solche Informationen über die SE, die im Falle ihrer Verbreitung den Interessen der Gesellschaft schaden könnten, auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt nicht weitergeben, es sei denn, dass die Informationsweitergabe nach den Bestimmungen des für Aktiengesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechts vorgeschrieben oder zulässig ist oder im öffentlichen Interesse liegt.⁶¹

Achtung:
Nachfolgende Bestimmungen gelten sowohl für den Fall des Aufsichtsrates als auch des Verwaltungsrates, sind also in jede Vereinbarung aufzunehmen.

5. Betriebliche Arbeitnehmersvertretungen

Diese Vereinbarung greift nicht in die Existenz der bestehenden betrieblichen Arbeitnehmersvertretungen, wie z.B. Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder ähnliche Gremien ein.

6. Regelungslücken

Für den Fall, dass sich in der Praxis herausstellen sollte, dass diese Vereinbarung Regelungslücken enthält, verpflichten sich die Parteien insoweit zur Ergänzung dieser Vereinbarung innerhalb von einem Monat nach Feststellung. Bis zur Ergänzung dieser Vereinbarung wird die Regelungslücke durch die entsprechende Bestimmung in den Auffangregelungen geschlossen. Kommt es zu keiner einvernehmlichen Regelung zwischen den Parteien, wird eine Einigungsstelle gebildet, bestehend aus einem Vertreter der Arbeitnehmer, einem Vertreter des Arbeitgebers/der Aktionäre und einem unabhängigen Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, der den Vorsitz führt. Die Einigungsstelle kann eine verbindliche Regelung festlegen. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Ausschlaggebend ist die Stimme des Vorsitzenden.⁶²

5. Streitigkeiten

Kommt es zwischen der Unternehmensleitung und dem Vertretungsorgan oder den Arbeitnehmersvertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsrat⁶³ zu Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung dieser

⁶¹ Diese Regelung wurde fast wörtlich aus der Verordnung, Artikel 49, übernommen.

⁶² Hier sind unterschiedliche Regelungen denkbar; ggf. ist es sinnvoll, auf das nationale Schlichtungsverfahren abzustellen

⁶³ Nichtszutreffendes streichen

Vereinbarung oder Teilen davon, so richtet sich deren Beilegung nach den für diese Vereinbarung geltenden nationalen Vorschriften.⁶⁴

Anwendbar ist das Recht des Staates, in dem die SE ihren Sitz hat.

6. Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung

Diese Vereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft. Die Unterzeichnung hat durch alle Mitglieder des Verhandlungsgremiums an einem Tag in einem gemeinsamen Treffen zu erfolgen.

Diese Vereinbarung gilt für die Amtszeit von 6 Jahren und verlängert sich auf weitere 6 Jahre, es sei denn, sie wird mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten kann von jeder Seite mit einer Frist von 6 Monaten zum gekündigt.⁶⁵

Im Falle der Kündigung werden zwischen der SE/der Unternehmensleitung und dem Vertretungsorgan Verhandlungen mit dem ernstesten Willen aufgenommen, innerhalb eines Jahres, nachdem die Kündigung wirksam wurde, eine neue Vereinbarung abzuschließen. Die Vereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach. Kommt es *innerhalb eines Jahres* zu keiner Einigung, finden die Auffangregelungen Anwendung.

Ort, Datum

Unterschrift SE

Vertreten durch

.....
.....

usw.

Unterschrift der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums

1).....
2).....
3).....

usw.

Nachdruck bei Quellenangaben gestattet

⁶⁴ Hier muss abgewartet werden, ob und wie die nationalen Gesetze eine Regelung zur Beilegung von Streitigkeiten vorsehen werden; ebenso muss abgewartet werden, ob das maßgebliche nationale Recht dasjenige am Hauptsitz des Unternehmens sein wird

⁶⁵ Die Laufzeit der Vereinbarung kann auch für mehrere Jahre vereinbart werden. Ob dies sinnvoll ist, muss sorgfältig abgewogen werden. Wichtig sind jedoch in jedem Fall Kündigungsregelungen.