



DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE)

EMB-Richtlinien

*verabschiedet vom EMB Exekutivausschuss
(Prag, 12. Juni 2003)*

Die Annahme der Verordnung Nr. 2157/2001 vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zusammen mit der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen stellt eine große Herausforderung für den EMB und seine Mitgliedsorganisationen dar. Es geht darum, eine gemeinsame Strategie für das Verfahren zur Verhandlung von Vereinbarungen über die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung und deren Inhalte zu entwickeln.

Mit diesen Richtlinien soll eine umfassende EMB-Strategie vorgestellt werden, die umgesetzt werden kann, sobald die Richtlinie für das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft im Jahre 2004 in Kraft tritt, eine freiwillige frühere Anwendung ist jedoch ebenfalls möglich.

1. Grundprinzipien

1.0 Umsetzung der Verordnung und der Richtlinie

Der EMB wird besonderes Augenmerk auf die Umsetzung der Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und der Richtlinie über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen lenken, da wichtige Aspekte der Umsetzung der Rechtsvorschriften im Ermessen der Mitgliedsstaaten liegen. Diesbezüglich fordert der EMB den Europäischen Gewerkschaftsbund dringend auf, in der Frage der Umsetzung die erforderlichen Schritte zu unternehmen, um zu einer gemeinsamen Gewerkschaftsposition zu gelangen, die europaweit durchgesetzt werden könnte.

Der EMB vertritt die Auffassung, dass es für alle nationalen Gewerkschaftsorganisationen wichtig ist, bei ihren jeweiligen Regierungen vorstellig zu werden und Druck auf sie auszuüben, um auf eine schnelle Umsetzung zu drängen, damit Diskrepanzen zwischen den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vermieden werden.

1.1 Kein Opting Out hinsichtlich der Mitbestimmung

Der EMB spricht sich für die Beteiligung an der SE aus, was bedeutet, dass es eine Wahlmöglichkeit dergestalt, dass Mitbestimmung nicht zum Tragen kommt, nicht gibt.

1.2 Grad der Mitbestimmung

Bei Verhandlungen über die Frage der Mitbestimmung wird der EMB sich für ein Höchstmaß an Mitbestimmung einsetzen. Dies bedeutet, dass wir uns auf das nationale System beziehen werden, welches für ArbeitnehmervertreterInnen die höchste Anzahl von Sitzen vorsieht. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um ein dualistisches oder ein monistisches System handelt.

Diese Forderung gilt nicht nur während der Verhandlungen, sondern auch dann, wenn die Auffangregelungen zur Anwendung gelangen.

Auf den qualitativen Aspekt der Mitbestimmung wird in Punkt 4.4 näher eingegangen.

1.3 Gemeinsame Verhandlungsstrategie der Gewerkschaften

Bevor Verhandlungen aufgenommen werden, sollten alle beteiligten Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter sich auf gemeinsame Forderungen über die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung einigen. Bei Meinungsverschiedenheiten wird der EMB konsultiert und um eine Entscheidung gebeten.

1.4 Aufsichtsrats-/Verwaltungsratsmandate in der SE: Europäische Mandate

Das Mandat in einer grenzüberschreitenden Gesellschaft auf der Grundlage des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft ist ein europäisches Mandat mit nationaler Prägung. Als europäisches gewerkschaftliches Mandat muss es alle betroffenen Länder im Rat einbeziehen, und nicht nur die Länder, die im Rat durch ein eigenes Mandat vertreten sind.

Dies bedeutet, dass es ein demokratisch legitimiertes, transparentes und repräsentatives Verfahren zur Nominierung der Delegierten im Rat geben muss. Eine Benennung durch das Management scheidet aus. Das Verfahren wird in Punkt 4.2. näher beschrieben.

Vorschläge für die Mitgliedschaft im Rat müssen in enger Zusammenarbeit zwischen dem Vertretungsorgan, den EMB-Mitgliedsorganisationen und dem EMB erarbeitet werden. Es werden stets engagierte und motivierte Kandidaten benötigt, die sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene Vertrauen genießen.

1.5 Sachverständige für das BVG

- Für die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung sollte das BVG mindestens einen Gewerkschaftssachverständigen heranziehen. Dieser Gewerkschaftssachverständige ist berechtigt, mit vollem Rederecht an allen Sitzungen des BVG teilzunehmen. Das Unternehmen trägt die Kosten für die Sachverständigen.
- Bei der Entscheidung über den/die EMB-KoordinatorIn soll gleichermassen berücksichtigt werden:
 1. Der bereits vorhandene nationale Mitbestimmungsstandard und die Erfahrungen mit diesem Standard;
 2. Die Verteilung der Beschäftigten über alle Länder;
 3. Der Sitz der SE.
- Sollte eine klare Entscheidung nicht möglich sein, wird der EMB konsultiert und um eine Entscheidung gebeten.
- Siehe auch: Verbindliche EMB-Richtlinien für Europäische Betriebsräte.

1.6 EMB-KoordinatorInnen in Europäischen Aktiengesellschaften

- Für jede Europäische Aktiengesellschaft wird ein/e GewerkschaftskoordinatorIn als Kontaktperson zwischen der SE und dem EMB bestimmt. Seine/ihre Bestellung und Aufgaben stehen im Einklang mit der Definition der EMB-Resolution über die Rolle der GewerkschaftskoordinatorInnen für Europäische Betriebsräte.

1.7 Schutz der ArbeitnehmervertreterInnen

Die Mitglieder des BVG, des Vertretungsorgans, des Aufsichts- oder Verwaltungsrats sollten den gleichen Schutz und die gleichen Sicherheiten wie die ArbeitnehmervertreterInnen nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften genießen.

Die persönliche Haftung der ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichts- und Verwaltungsräten sollte durch eine entsprechende Haftungsbeschränkungsversicherung begrenzt werden.

1.8 Geheimhaltung

- Im Vertretungsorgan: Die Geheimhaltungsregelung kann sich nur auf Informationen erstrecken, die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse darstellen, und die ausdrücklich als solche erklärt wurden. Die

Geheimhaltung sollte so definiert werden, dass den Mitgliedern des Vertretungsorgans die Weitergabe von Informationen möglich bleibt.

- Im Aufsichts- oder Verwaltungsrat: Siehe Punkt 4.4

1.9 Umstrukturierungen (Fusionen, Übernahmen usw.)

Für den Fall, dass die SE ein weiteres Unternehmen übernimmt oder es zu einer Fusion kommt, sollten Verhandlungen darüber geführt werden, in welcher Form die ArbeitnehmervertreterInnen des übernommenen Unternehmens in die Strukturen des bestehenden Vertretungsorgans und/oder Rats eingebunden werden können.

In der Vereinbarung zwischen BVG und Unternehmensleitung sollte geregelt sein, wie dieser Punkt gehandhabt wird.

Bei Umstrukturierungen sollte das Vertretungsorgan in voller Übereinstimmung mit Geist und Inhalt der Definition des Begriffs Anhörung in der SE-Richtlinie über Beteiligung der ArbeitnehmerInnen unterrichtet und angehört werden. Der EMB wird ein besonderes Augenmerk auf die Anhörung des Vertretungsorgans lenken, bevor die Unternehmensleitung eine endgültige Entscheidung trifft.

1.10 Zuständigkeit des EMB: Schaffung einer geeigneten Arbeitsstruktur und Sicherstellung der Koordination zwischen den Mitgliedern des Vertretungsorgans, den Mitgliedern der Aufsichts- oder Verwaltungsräte und den Gewerkschaften.

Es ist erforderlich, über eine geeignete Arbeitsstruktur zu verfügen, die es ermöglicht, vor und nach den Sitzungen des Vertretungsorgans und der Sitzungen der Aufsichts- oder Verwaltungsräte einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern des Vertretungsorgans und Rats unter Einbeziehung der/dem zuständigen EMB-KoordinatorIn und den beteiligten Gewerkschaften zu gewährleisten.

Diese Arbeitsstruktur sollte auch in der Vereinbarung zwischen dem BVG und der Unternehmensleitung verankert werden, damit die Finanzierung durch das Unternehmen sichergestellt ist.

Die EMB Task Force wird die Kommunikationssysteme innerhalb der einzelnen Europäischen Aktiengesellschaften erfassen und überprüfen.

1.11 Finanzierungsregelung

ArbeitnehmervertreterInnen im Rat haben dieselben Rechte und Pflichten wie die übrigen von den Aktionären bestellten Mitglieder. Die Kosten, die ihnen in der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, werden durch die Europäische Aktiengesellschaft gedeckt.

Eine verbindliche Regelung zur Abführung eines Teils der Bezüge aus der Tätigkeit im Rat wird gemeinsam von den EMB-Mitgliedsorganisationen und dem EM entwickelt. Zu diesem Zweck wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

1.12 Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und Beitrittsländer

Der EMB und seine Mitgliedsorganisationen messen der Einbindung von ArbeitnehmervertreterInnen aus der Schweiz sowie von VertreterInnen aus den Beitrittsländern als vollberechtigte Mitglieder im BVG, im Vertretungsorgan und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat größte Bedeutung bei.

1.13 Verbindung zu bereits bestehenden Europäischen Betriebsräten

- Sofern ein Europäischer Betriebsrat besteht bzw. Europäische Betriebsräte bestehen, sollte/n diese/r so lange bestehen bleiben, bis eine neue Vereinbarung über das Vertretungsorgan getroffen wird.
- Bestehende Europäische Betriebsräte sollten über die Fortschritte bei den Verhandlungen des BVG mit der SE auf dem Laufenden gehalten werden.
- Falls eine SE auf der Ebene einer Tochtergesellschaft (zum Beispiel im Falle eines Joint Venture) gegründet wird, sollte auf Konzernebene eine klare Verbindung zwischen dem Vertretungsorgan der SE und dem Europäischen Betriebsrat hergestellt werden.

1.14 Sollte die Gründung einer SE den Wegfall von nationalen Geschäftsleitungsstrukturen zur Folge haben, dann soll die SE national verantwortliche und handlungsfähige Vertreter benennen, die befugt sind, gegenüber den nationalen Arbeitnehmerinteressenvertretungsstrukturen zu agieren, soweit dies erforderlich ist.

2. Besonderes Verhandlungsgremium

2.1 Der EMB sollte durch die nationalen Mitgliedsorganisationen über jegliche Absicht eines Unternehmens, eine SE zu gründen, unterrichtet werden. Der EMB wird sofort Schritte einleiten, um die betroffenen ArbeitnehmervertreterInnen/Gewerkschaften zu informieren.

2.2 Auskünfte über die Unternehmensstruktur, die beteiligten Länder mit den entsprechenden Beschäftigtenzahlen sowie Informationen über die in dem Unternehmen bestehenden Mitbestimmungssysteme sollten so schnell wie möglich den ArbeitnehmervertreterInnen und den betroffenen Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden. Ein deutlich formulierter Antrag soll deswegen an das Management gerichtet werden.

Das Unternehmen sollte gleichzeitig auch über den aktuellen Stand hinsichtlich der Errichtung der SE informieren.

- 2.3. Wenn das Unternehmen offiziell seine Absicht zur Gründung einer SE erklärt hat, sollten die betroffenen Gewerkschaften oder/und das BVG oder/und der EMB ihren Willen signalisieren, eine Vereinbarung über die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie auf Mitbestimmung abzuschließen.
- 2.4 Der EMB sollte sicherstellen, dass die Sitzverteilung und die gewerkschaftliche Vertretung innerhalb des BVG im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen der SE- Richtlinie erfolgen.
- 2.5 Das BVG sollte die Verhandlungsdauer möglichst optimal nutzen, um zu einer akzeptablen Vereinbarung nicht nur über die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, sondern auch auf Mitbestimmung zu gelangen. Dieses Ziel ist sicherlich in Fällen, in denen Beteiligungsrechte nicht durch automatische Anwendung der Auffangregelungen über die Beteiligung erreicht werden, von ganz besonderer Bedeutung.
- 2.6 Zu Beginn des Verhandlungsprozesses mit der Unternehmensleitung sollte ein klarer Zeitrahmen sowie ein Plan für die Sitzungen des BVG vereinbart werden.
- 2.7 Im Hinblick auf die Abstimmungsmodalitäten, die an Stimmenmehrheiten im BVG geknüpft sind, ist es erforderlich, die durch die VertreterInnen im BVG repräsentierten ArbeitnehmerInnen zu ermitteln. Dies könnte besonders dann wichtig sein, wenn mehrere VertreterInnen im BVG aus dem selben Land stammen, aber unterschiedlich abstimmen. In solchen Fällen wird es notwendig sein, eine Methode zur Berechnung der auf jedes BVG-Mitglied entfallenden Beschäftigtenzahlen zu entwickeln.

Diese Berechnung ist wichtig, um zu bestimmen, ob eine Mehrheit oder Zweidrittelmehrheit erreicht wird, und zwar nicht nur bei den BVG-Mitgliedern, sondern auch im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.

- 2.8 Sofern im nationalen Umsetzungsrecht vorgesehen, können hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen als vollberechtigte Mitglieder in das BVG gewählt werden. Es liegt im Ermessen der nationalen Gewerkschaften, ob sie diese Möglichkeit wahrnehmen wollen oder nicht. Für den Fall jedoch, dass der/die EMB-Sachverständige vom BVG nicht akzeptiert wird, empfiehlt der EMB den nationalen Gewerkschaften dringend, von dieser gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch zu machen. Dies könnte ein weiterer Weg sein, um die Beteiligung der Gewerkschaften am BVG sicherzustellen. Nationale Mitgliedsgewerkschaften sollten in solchen Fällen versuchen, diese gesetzliche Möglichkeit zu nutzen.
- 2.9 Das BVG sollte mit Unterstützung des/der EMB-Sachverständigen auch prüfen, welche Mitbestimmungsrechte in den einzelnen beteiligten nationalen Unternehmen bereits bestehen. Dies ist wichtig, um in der endgültigen

Vereinbarung zwischen dem BVG und dem Management eine Minderung der Mitbestimmungsrechte zu vermeiden.

- 2.10 Simultane Verdolmetschung aus und in alle relevanten Sprachen muss für die offizielle Sitzung des Vertretungsorgans sowie für die Vorbereitungssitzungen und die Sitzungen mit dem Management bereitgestellt werden. Vorhaben, durch geeigneten Sprachunterricht langfristig in einer einzigen Arbeitssprache arbeiten zu können, dürfen nicht dazu benutzt werden, die Simultanverdolmetschung sowie Übersetzungen, sofern sie erforderlich sind, einzuschränken.

Die Kosten für die Übersetzung sämtlicher Sitzungsunterlagen sind von dem Unternehmen zu übernehmen..

- 2.11 Die Qualifizierung der BVG-Mitglieder und hauptamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen vor Aufnahme der Verhandlungen mit dem BVG hat hohe Priorität. Mit der zukünftigen SE sollte vereinbart werden, dass diese Qualifizierung von dem Unternehmen finanziert wird.

3. Unterrichtung und Anhörung: Einrichtung des Vertretungsorgans

- 3.1 Die EMB-Richtlinien für Europäische Betriebsräte sind weiterhin gültig. Angesichts der Besonderheiten und Verbesserungen in der Verordnung und der Richtlinie sollte jedoch eine Reihe von verbesserten Rechten berücksichtigt werden:

- Verbesserte Definition des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung gemäß Richtlinie über die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen an der SE
- Zuständigkeit des Vertretungsorgans: Fragen, welche die SE selbst und ihre Tochtergesellschaften oder Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder welche die Befugnisse der Entscheidungsorgane in einem einzigen Mitgliedstaat übersteigen
- im Fall außerordentlicher Umstände sollten die Parteien versuchen, eine Einigung herbeizuführen
- Qualifizierungsmöglichkeiten

- 3.2 Ebene der Unterrichtung und Anhörung: Das Vertretungsorgan sollte auf der Ebene angesiedelt werden, auf der strategische Entscheidungen getroffen werden. Es sollte dafür gesorgt werden, Vertretungsorgane auch auf Spartenebene anzusiedeln, falls die Größe und die einzelnen Aktivitäten der SE dies notwendig und nützlich erscheinen lassen.

- 3.3 Die Amtszeit im Vertretungsorgan darf höchstens 4 Jahre betragen.

- 3.4 Auf nationaler Ebene muss ein Gremium zur Unterrichtung und Anhörung zwischen den ArbeitnehmerInnen und den Mitgliedern des Vertretungsorgans

eingerrichtet werden. Ein solches Gremium sollte auf nationaler, gegebenenfalls aber auch auf Sparten- und auf regionaler Ebene eingerichtet werden.

- 3.5 Aufgrund der neuen Definition der Anhörung in der Richtlinie über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der SE erhält das Vertretungsorgan ein Verhandlungsmandat, was auf alle Fälle bei Umstrukturierungen, Übernahmen, Fusionen usw. gilt. Dies-bezüglich wird der EMB klären müssen, wie die Gewerkschaften in dieses Verhandlungsmandat der Vertretungsorgane eingebunden werden.

4. Beteiligung

4.1. Höchstes Maß an Beteiligung

Das BVG, die Gewerkschaften oder der EMB werden nach dem Statut nicht direkt in die Entscheidung des Unternehmens für ein monistisches bzw. ein dualistisches System eingebunden. Wir werden jedoch auf alle Fälle versuchen, während der Verhandlungen mit dem BVG ein Höchstmaß an Beteiligung und an Beteiligungsqualität zu erlangen, und zwar im Einklang mit den bestehenden nationalen Beteiligungsrechten (siehe Punkt 1.2).

4.2. Wahlen

Wenn die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen gewährleistet ist, wird das BVG mit der SE über das Verfahren zur Wahl des Rats verhandeln.

Die EMB-Mitgliedsorganisationen werden bei den Verhandlungen im BVG folgenden Punkten Rechnung tragen:

- Das Vertretungsorgan soll in enger Zusammenarbeit mit dem EMB die ArbeitnehmervertreterInnen im Rat, die nach nationalen Gepflogenheiten von den nationalen bzw örtlichen Gewerkschaften gewählt oder benannt wurden, bestätigen.
- Entsprechend nationaler Gepflogenheiten können mindestens ein Drittel der Ratsmitglieder von den in der Gesellschaft vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen werden.
- Ein/e ArbeitnehmerIn bei der Haupt- oder Muttergesellschaft soll auch für die Vertretung im Rat der Tochter-SE in Betracht gezogen werden.
- Um interkulturellen Erfahrungen und Einflüssen Rechnung zu tragen, sollen die ArbeitnehmervertreterInnen im Rat immer aus mindestens zwei Ländern kommen.

Für jedes vollberechtigte Ratsmitglied ist ein/e StellvertreterIn zu wählen.

Für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen zwischen dem BVG und der Unternehmensleitung und für den Fall, dass bereits vor der Vereinbarung eine ausreichende Zahl von ArbeitnehmerInnen Beteiligungsrechte besitzt, enthalten die Auffangregelungen der nationalen Umsetzungsgesetze Verfahrensregelungen zur Wahl des Rats.

Die Mitgliedschaft im Rat steht sowohl ArbeitnehmervertreterInnen als auch hauptamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen offen. Dies hängt von der BVG-Vereinbarung bzw., falls die Auffangregelungen Anwendung finden, vom geltenden nationalen Umsetzungsrecht, ab.

Die Wahl von Ratsmitgliedern darf von der Unternehmensleitung weder beeinflusst noch entschieden werden.

4.3 Amtszeit

Die Amtszeit der ArbeitnehmervertreterInnen wird gemäß der Verordnung vom Vertretungsorgan/BVG festgelegt, von dem sie bestellt wurden.

Die Amtszeit darf höchstens vier Geschäftsjahre betragen. Die Mandatsdauer ist immer so festzulegen, dass ihr Ende mit einer jährlichen Hauptversammlung zusammenfällt.

4.4 Aufgaben und Pflichten im Gremium, in dem Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden

Die Arbeitnehmerseite sollte über alle wirtschaftlichen, finanziellen, sozialen und strategischen Diskussionen und Entscheidungen der Gesellschaft zu unterrichten und entsprechend einbezogen werden. In allen Anhörungs- und Entscheidungsverfahren ist es die Pflicht der Arbeitnehmervertreter, die Interessen der gesamten Belegschaft zu vertreten.

Die Ratsmitglieder der SE haben auch eine Verantwortung gegenüber den Aktionären der Gesellschaft.

Die Aufgaben und Pflichten der Ratsmitglieder sind im Anhang näher beschrieben. Hier handelt es sich um einen ersten Versuch, diese Funktionen innerhalb der bestehenden monistischen und dualistischen Systeme zu beschreiben.

4.5 Geheimhaltung

ArbeitnehmervertreterInnen sind berechtigt, vertrauliche Informationen an das Gremium, von dem sie ernannt wurden, sowie an hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen ihrer Mitgliedsorganisation und an andere Rechtsberater weiterzugeben, sofern sie die Empfänger dieser Informationen davon in Kenntnis setzen, dass die Informationen vertraulich sind und nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen.

4.6 Mittel

Den ArbeitnehmervorteilerInnen in einem Beteiligungsgorgan müssen die erforderlichen Mittel zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Ratsmitglieder zur Verfügung gestellt werden.

ArbeitnehmervorteilerInnen haben Zugang zu allen Fertigungsstätten und anderen Einrichtungen der Gesellschaft, was uneingeschränkt auch für Begegnungen mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vor Ort gilt.

ArbeitnehmervorteilerInnen im Rat sollen das Recht haben, externe Sachverständige zu den Sitzungen des Rats einzuladen.

5. Qualifizierung

- 5.1 Ab sofort sollten Qualifizierungsmaßnahmen der Gewerkschaften organisiert werden. Diese sollten nicht nur für ArbeitnehmervorteilerInnen, sondern auch für GewerkschaftsvorteilerInnen auf allen Ebenen angeboten werden. Es ist wichtig, dass alle Länder/Gewerkschaften sämtliche in Europa bestehenden Beteiligungssysteme kennen und verstehen.
- 5.2 Dieses gewerkschaftliche Bildungsprogramm ist von den Gewerkschaften/Ländern in enger Zusammenarbeit mit der EMB Task Force zu erstellen. Der EMB muss ferner bilaterale oder europäische gewerkschaftliche Bildungsprogramme prüfen und wenn möglich organisieren. Das Sekretariat wird davon in Kenntnis gesetzt und trägt für die Koordinierung der Bildungsprogramme Sorge, die von den Mitgliedern organisiert werden.
- 5.3 Es ist erforderlich, dass geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für die Delegierten im BVG (bereits im Vorfeld und parallel zu den Verhandlungen) und die Mitglieder des Vertretungsorgans und des Rats durchgeführt werden.
- 5.4 Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitglieder dieser Räte sollten kontinuierlich und intensiv erfolgen.
- 5.5 Diese Qualifizierungsmaßnahmen müssen in der BVG-Vereinbarung geregelt sein. Die Entscheidung über die Inhalte dieser Maßnahmen sollte ausschließlich bei den betroffenen ArbeitnehmervorteilerInnen und Gewerkschaften liegen. Alle Kosten sind von dem Unternehmen zu tragen.

Anhang zu 4.4:

Positionspapier zur Rolle und zu den Pflichten der ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat einer Europäischen Aktiengesellschaft

Bestellungen

- Bestellungen des Vorstandsvorsitzenden und der übrigen Vorstandsmitglieder dürfen nicht gegen den Willen der ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat erfolgen.
- Ernennung eines Direktors für "Arbeit und Soziales" (Recht zur Bestellung eines Arbeitsdirektors als Anhörungs- und Verhandlungspartner für die nationalen Gremien als Ersatz für die nicht mehr bestehenden nationalen Managementstrukturen)

Berichte an den Aufsichtsrat

- Konzernstrategie (und mögliche Änderungen)
- Planung, mittelfristige Planung
- Änderungen des jährlichen Geschäftsplans
- Budget für das nächste Geschäftsjahr, insbesondere Investitionen, F & E, Personalplanung usw.
- Budgetänderungen
- Risikomanagement, Ertragslage
- Managemententscheidungen, die sich möglicherweise erheblich auf die Ertragslage und die Liquidität auswirken
- Ausweitung des Berichts auf die Geschäftslage der an der SE beteiligten Gesellschaften

Jahresabschluss und Prüfung des Jahresabschlusses

- Bestellung eines unabhängigen Abschlussprüfers
- Bericht des Abschlussprüfers über den Jahresabschluss
- Genehmigung des Jahresabschlusses

Genehmigungspflichtige Geschäftsvorgänge

- Budget für das nächste Geschäftsjahr
- Strategische Planung im Hinblick auf Produktion, Umsatz und Ergebnisse
- Investitionsplanung im Hinblick auf Produktion, Umsatz und Ergebnisse
- Planung umfangreicher Kostensenkungsprogramme und Rationalisierungsmaßnahmen
- Standortfragen (Schließung/Gründung, wesentliche Änderungen im Hinblick auf die Größe von Fertigungsstätten und/oder die Belegschaft)
- Verlegung des gesamten Unternehmens oder wichtiger Unternehmensteile auf andere Unternehmen innerhalb oder außerhalb der SE

- Änderungen der Konzernstruktur (Veräußerungen/Übernahmen) einschließlich neuer Produktions- und Entwicklungsprogramme und neuer Niederlassungen oder Schließung bestehender Betriebe
- Übernahme oder Veräußerung von Vermögenswerten
- Änderungen der Gesellschaftsorganisation
- Alle Arten von Geschäftsverträgen der Gesellschaft
- Kredite, Sicherheiten
- Prokuren

Anhang zu 4.4:

Positionspapier zu den Aufgaben und Pflichten des Vorstands im monistischen System

1. Der Stellvertreter eines Arbeitnehmersvertreters hat das Recht, an den Sitzungen des Verwaltungsrats sowie Sitzungen der Anteilseigner teilzunehmen und seine Meinung zu äussern, auch wenn der Arbeitnehmervertreter anwesend ist.
2. Der Vorstand wird mit der Organisation der SE und der Leitung ihrer Geschäfte betraut.
3. Der Vorstand gewährleistet, dass die die Organisation der SE im Hinblick auf Rechnungswesen, Vermögensverwaltung und Finanzlage der Gesellschaft allgemein zufriedenstellend kontrolliert wird.
4. Der Vorstand erteilt schriftliche Anweisungen über die Zuweisung von Pflichten an die Vorstandsmitglieder und den CEO und alle anderen Gremien, welche der Vorstand einrichten kann.
5. Der Vorstand prüft regelmäßig die Finanzlage der Gesellschaft sowie die Finanzlage des Konzerns, falls es sich bei der Gesellschaft um die Muttergesellschaft einer Gruppe von Gesellschaften handelt.
6. Der Vorstand verständigt sich jedes Jahr schriftlich auf Arbeitsverfahren für seine Arbeit. Darin wird beschrieben, wie die Arbeit ggf. unter den Vorstandsmitgliedern aufgeteilt wird, wie häufig Vorstandssitzungen stattfinden und in wieweit Stellvertreter in die Arbeit des Vorstands eingebunden und zu den Vorstandssitzungen eingeladen werden.
7. Wenn die Arbeitsverfahren Anweisungen über die Zuweisung von Pflichten an die Vorstandsmitglieder vorsehen, muss der Vorstand regelmäßig überprüfen, ob die Zuweisung von Pflichten in dieser Form bestehen bleiben kann.
8. Einer der Arbeitnehmervertreter darf teilnehmen und sich an Beratungen beteiligen wenn ein Thema, was später vom gesamten Rat behandelt wird, von Mitgliedern des Rates oder Vertreter der Gesellschaft, die ausdrücklich hierzu benannt wurden, behandelt wird.

Falls sich der Vorstand aus mehreren Mitgliedern zusammensetzt, übernimmt eines der Mitglieder den Vorsitz. Der Vorstandsvorsitzende leitet die Arbeit der Mitglieder an und trägt dafür Sorge, dass der Vorstand seine Aufgaben ordnungsgemäß wahrnimmt.

9. Der Vorstandsvorsitzende muss sicherstellen, dass bei Bedarf Sitzungen abgehalten werden. Auf Verlangen eines Vorstandsmitglieds bzw. des CEOs ist eine Vorstandssitzung einzuberufen.