



Seit Oktober 2004 können Unternehmen eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) gründen. Das SE Statut (EG 2157/2001) soll ihnen ermöglichen, ihre Aktivitäten in ein und derselben Rechtsform grenzüberschreitend in Europa zu führen. Es ist die Entscheidung des Unternehmens, eine europäische Rechtsform anstatt einer nationalen anzunehmen. Die ergänzende EU-Richtlinie 2001/86/EC regelt die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE: Management und Arbeitnehmervertreter aus den betroffenen Ländern sind verpflichtet, über eine Vertretung in der künftigen SE miteinander zu verhandeln. Ohne eine solche Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung kann eine SE nicht offiziell registriert werden. In der SE gibt es nicht nur gesetzlich vorgesehene Unterrichtungs- und Anhörungsrechte. Die Arbeitnehmer können darüber hinaus eine Vertretung auf Ebene der Unternehmensorgane erreichen. Erstmals wurde ein Mindeststandard für Unternehmensmitbestimmung in Europa definiert. Die Publikation bietet einen Einblick in die nationalen Vertretungssysteme auf Unternehmensebene der EU-25 Mitgliedsstaaten und Norwegens. Sie will vor allem denjenigen das nötige Rüstzeug an die Hand geben, die mit dem Management über die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung in einer SE verhandeln.



Diese Publikation entstand
mit Unterstützung der
Europäischen Kommission

DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE) – PERSPEKTIVEN FÜR EINE EUROPÄISCHE UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Norbert Kluge und Michael Stollt (Hrsg.)



SOCIAL
DEVELOPMENT
AGENCY

ETUI-REHS



Hans Böckler
Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.



DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE) – PERSPEKTIVEN FÜR EINE EUROPÄISCHE UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Norbert Kluge und Michael Stollt (Hrsg.)



**SOCIAL DEVELOPMENT AGENCY (SDA) UND EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSINSTITUT FÜR FORSCHUNG,
BILDUNG UND ARBEITS- UND GESELLSCHAFTSSCHUTZ (ETUI-REHS)**

Brüssel 2006 – veröffentlicht mit finanzieller Unterstützung durch die Europäische Kommission

INHALTSVERZEICHNIS

4 ZUR IDEE DIESER PUBLIKATION – ANMERKUNGEN DER HERAUSGEBER

Norbert Kluge und Michael Stollt

7 SYSTEMATISCHER SOZIALER DIALOG ALS EIN WESENTLICHES ELEMENT EINER EUROPÄISCHEN CORPORATE GOVERNANCE

Armindo Silva

11 ARBEITNEHMERBETEILIGUNG IN DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT: EIN WEITERER SCHRITT ZUR VERWIRKLICHUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS

John Monks

15 WAS IST EINE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT?

Roland Köstler

31 VERANKERUNG DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT IM NATIONALEN RECHT

Lionel Fulton

43 Besteuerung der europäischen Aktiengesellschaft – steuerliche Aspekte und häufig gestellte Fragen (FAQ)

Martin Wenz

51 „VERANTWORTUNG IN EINER SE ÜBERNEHMEN“ – EINE NEUE HERAUSFORDERUNG FÜR ARBEITNEHMER MIT UNTERSCHIEDLICHEN KULTURELLEN UND POLITISCHEN HINTERGRÜNDEN

Robert Taylor

67 UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN EU-15-LÄNDERN – EIN ÜBERBLICK

Robert Taylor

87 UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN NEUEN EU-MITGLIEDSTAATEN: ÜBERBLICK UND KURZE LÄNDERBERICHTE

Norbert Kluge und Michael Stollt

101 ANHANG

102 Liste der Länderexperten

103 Häufig gestellte Fragen (FAQ) zur Europäischen Aktiengesellschaft

108 Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001
über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)

124 Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung
des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung
der Arbeitnehmer

132 Projektbeschreibung: PRESENS / SEEurope-Netzwerk

134 Die Autoren

135 Über SDA und ETUI-REHS

136 Aktuelle Veröffentlichungen der SDA und des ETUI-REHS zur
Arbeitnehmerbeteiligung

ÜBERSICHTEN

29 Flussdiagramm: SE-Verhandlungen und Ergebnisse

62 Überblick: Geschichte des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft

64 Übersicht: Arbeitsbeziehungen in den 25 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen

82 Landkarte: Unternehmensmitbestimmung in den 28 Staaten, in denen eine
SE gegründet werden kann

83 Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 25 EU-Mitgliedstaaten

ZUR IDEE DIESER PUBLIKATION – ANMERKUNGEN DER HERAUSGEBER

Diese Publikation soll vor allem einen praktischen Zweck erfüllen: Sie ist für jeden gedacht, der Informationen über die Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) und über die bestehenden Systeme der Unternehmensmitbestimmung in den 25 EU-Mitgliedstaaten und in Norwegen benötigt. Der EU-Ministerrat hat die Verordnung über das Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft (EG 2157/2001) im Oktober 2001 zusammen mit einer begleitenden Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE (2002/86/EG) verabschiedet.¹

Die Verordnung trat am 8. Oktober 2004 in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt musste die Richtlinie in allen 25 Mitgliedstaaten sowie in Norwegen, Liechtenstein und Island, die Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraumes sind, in nationales Gesetz umgesetzt worden sein. Seither können sich Unternehmen für diese neue europäische Gesellschaftsform freiwillig entscheiden.

Für die Entscheidung zur Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) ist keine offizielle Beteiligung von Seiten der Arbeitnehmer notwendig. Vielmehr geht die Initiative vom Arbeitgeber aus, eine Entscheidung, an der die höchsten Organe des Unternehmens beteiligt sind. Sobald allerdings ein Unternehmen – zumindest inoffiziell – sein Interesse an der Gründung einer SE bekundet hat, müssen sich die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften darauf vorbereiten. Die SE-Richtlinie gibt hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Unternehmen neue Anstöße. Auf der Grundlage obligatorischer Verhandlungen müssen Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter aus den betroffenen Ländern eine Vereinbarung darüber aushandeln, wie die Arbeitnehmer in der künftigen SE beteiligt sein werden. Die Reichweite dieser Verhandlungen umfasst hierbei nicht nur transnationale Unterrichtungs- und Anhörungsrechte, sondern eröffnet den Arbeitnehmern auch die Möglichkeit zur Wahl oder Nominierung einiger Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats der SE.

Diese Publikation möchte dazu beitragen, dass die Möglichkeiten für die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE genutzt werden. Bei den Verhandlungen werden Menschen mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen zusammenkommen. Für den Erfolg der Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, ob es den Arbeitnehmervertretern gelingt, mit einer Stimme zu sprechen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitnehmervertreter aus den beteiligten Ländern mit der Unterstützung ihrer Gewerkschaften einem europäischen Ansatz folgen und sich der verschiedenen Hintergründe der industriellen Beziehungen der beteiligten Länder bewusst sind. Während diese Herausforderung im Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten bereits grundsätzlich vertraut ist, wird mit der SE ein neues „Kapitel“ aufgeschlagen. Dies gilt vor allem für die unterschiedlichen nationalen Systeme der Unternehmensmitbestimmung. Dieser wichtige Prozess des gegenseitigen Kennenlernens wird auch weitergehen, nachdem die SE gegründet wurde.

Für die zweite Ausgabe unserer Publikation wurden alle Beiträge vollständig überarbeitet und neue Artikel und Übersichten für eine leichtere Handhabung hinzugefügt. Die jetzige Veröffentlichung ist das Ergebnis von zwei Projekten. Im Jahr 2003 hat das Europäische Gewerkschaftsinstitut zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung und anderen Partnerorganisationen ein Projekt durchgeführt, in dem Informationen über die nationalen Systeme der Unternehmensmitbestimmung in den 15 EU-Staaten zusammengetragen wurden. 2005 haben dann SDA², ETUI-REHS³ und der EGB⁴ zusammen mit acht nationalen Partnerorganisationen ein

¹ Die beiden Gesetzestexte sind im Anhang abgedruckt.

² Social Development Agency; auf deutsch: Agentur für soziale Entwicklung

³ European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety; auf deutsch: Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz

⁴ Europäischer Gewerkschaftsbund

Nachfolgeprojekt mit dem Titel „PRESENS – Prospects for board-level representation under the European Company Statute in the new member states“⁵ durchgeführt. Dahinter stand die Idee, einerseits mehr über die Mitbestimmungssysteme der zehn neuen Mitgliedstaaten herauszufinden und andererseits das Bewusstsein für die SE-Richtlinie innerhalb der Gewerkschaften zu schärfen. PRESENS sollte andererseits aber auch als „Plattform für ein gegenseitiges Zuhören und voneinander Lernen“ dienen. Auf zwei transnationalen Seminaren hatten Praktiker aus den EU-15-Ländern und aus den neuen Mitgliedstaaten die Möglichkeit, sich die Erfahrungen und Berichte ihrer Kollegen anzuhören.⁶

Beide Projekte wurden von der Europäischen Kommission im Rahmen ihrer Haushaltslinie „Information, Konsultation und Beteiligung der Unternehmensvertreter“ (04.03.03.03, vormals B3-4003) unterstützt. Die Bedeutung, die die EU-Kommission der weiteren Entwicklung der Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern bemisst, wird von Armindo Silva hervorgehoben. In seinen einführenden Bemerkungen unterstreicht er, dass mit der SE die Unternehmensmitbestimmung zum ersten Mal in der Europäischen Gesetzgebung anerkannt wurde. Sie stellt ein wichtiges Element einer modernen Unternehmensführung dar, das zur erfolgreichen Bewältigung des strukturellen Wandels beiträgt. John Monks, Generalsekretär des EGB, betont in seinem Beitrag die politische Bedeutung der Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE für die Europäische Gewerkschaftsbewegung.

Der einleitende Teil zur SE, der grundlegende Informationen über diese neue Rechtsform bereitstellt, wurde vom Unternehmensrechtler Roland Köstler verfasst. Seinem Artikel folgt eine Einschätzung von Lionel Fulton, Forscher am britischen Labour Research Department, über die Ergebnisse des nationalen Umsetzungsprozesses der SE-Gesetzgebung. Vom Wirtschaftswissenschaftler Martin Wenz stammt ein Beitrag, der sich auf die steuerlichen Aspekte der SE konzentriert. Sein Artikel, der auch Antworten zu häufig gestellten Fragen (FAQ) enthält, beleuchtet dieses wichtige und komplexe Thema.

Der britische Journalist und Wirtschaftswissenschaftler Robert Taylor hat uns einen Überblick über die Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung im Kontext der verschiedenen nationalen Systeme der industriellen Beziehungen in Europa verschafft. Außerdem hat er kurze Profile der EU-15 Mitgliedstaaten auf der Grundlage der Länderberichte erstellt, die im ersten Projekt entstanden waren. Dank Inger Marie Hagen vom FAFO Institut ist nun auch eine Beschreibung des norwegischen Systems enthalten. Das PRESENS Projekt ermöglichte uns, die Darstellung der unterschiedlichen Mitbestimmungssysteme in Europa zu vervollständigen. Der Beitrag der Herausgeber verschafft einerseits einen Überblick über die Situation in den neuen EU-Mitgliedstaaten und enthält andererseits kurze Berichte zu diesen zehn Ländern.

Wir danken den Experten, die für uns Länderberichte geschrieben haben⁷ und allen Gewerkschaftern und Arbeitnehmervertretern, die durch ihre Teilnahme an den Seminaren und der Abschlusskonferenz zum Erfolg des Projektes beigetragen haben. Bedanken möchten wir uns auch bei der Otto Brenner Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, durch deren Unterstützung die Publikation nun auch in deutscher Sprache vorliegt. Schließlich geht unser Dank an Hortense Hörburger und Birgit Böhret für ihre Übersetzungsarbeiten.

Norbert Kluge
ETUI-REHS

Michael Stollt
SDA / ETUI-REHS

Brüssel, Mai 2006

⁵ PRESENS – Perspektiven für die Unternehmensmitbestimmung in den neuen EU-Mitgliedstaaten im Kontext der Europäischen Aktiengesellschaft

⁶ Im Rahmen des Projekts wurden von Experten und Arbeitnehmervertretern aus den neuen Mitgliedstaaten zehn Länder- und zehn Praxisberichte angefertigt. Die Zusammenstellung dieser Berichte und die Veröffentlichung über die Systeme der EU-15-Länder sind unter www.seeurope-network.org zugänglich.

⁷ Eine Liste der Länderexperten befindet sich im Anhang.



SYSTEMATISCHER SOZIALER DIALOG ALS EIN WESENTLICHES ELEMENT EINER EUROPÄISCHEN CORPORATE GOVERNANCE

SYSTEMATISCHER SOZIALER DIALOG ALS EIN WESENTLICHES ELEMENT EINER EUROPÄISCHEN CORPORATE GOVERNANCE

Der systematische Dialog zwischen dem Unternehmensmanagement und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern ist zu einem wesentlichen Element der Corporate Governance in Europa geworden. In der Vergangenheit hat er sich als Antwort auf die Forderungen der Arbeitnehmer nach einer größeren Beteiligung am Entscheidungsprozess der Unternehmen entwickelt. Vor dem gegenwärtigen Hintergrund massiver Restrukturierungsprozesse als Antwort auf den globalen Wettbewerb und technologische Veränderungen stellt er einen wichtigen Aktivposten dar, um erfolgreich mit der Notwendigkeit umzugehen, den Wandel auf Unternehmensebene vorauszusehen und zu bewältigen.

Der soziale Dialog auf Unternehmensebene spielt sich im Rahmen einer Vielzahl von nationalen Systemen und Praktiken ab, die fest in historischen Traditionen verankert sind und von unterschiedlichen gesetzlichen Regeln bestimmt werden. In den letzten Jahren hat es allerdings eine breitere Anerkennung des Prinzips gegeben, dass die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte einen Kernbestandteil des Europäischen Sozialmodells darstellen. Ebenso ist in der EU eine fortschreitende Konvergenz hin zu Modellen festzustellen, die die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer am Management des Unternehmens sicherstellen. Die EU-Gesetzgebung, die durch den Binnenmarkt und die dadurch wachsende transnationale Dimension von Unternehmen vorangetrieben wurde, hat sehr zu dieser Entwicklung beigetragen. Die Notwendigkeit, gleiche Spielregeln im Binnenmarkt zu schaffen, erwies sich als Triebkraft für die Sicherung und Ausweitung von Arbeitnehmerrechten, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitnehmervertretung und die Beteiligung am Entscheidungsprozess auf Unternehmensebene.

In einem ersten Schritt führten in den 70er Jahren zwei EU-Richtlinien eine Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern oder ihren Vertretern im Falle einer

bevorstehenden Massenentlassung bzw. einer Übernahme des Unternehmens ein. Diese formalen Garantien in Krisensituationen und bei größeren Veränderungen eines Unternehmens hatten insbesondere große Auswirkungen in den Ländern, deren industrielle Beziehungen stark auf dem Freiwilligkeitsprinzip beruhten, sowie später in den Mitgliedstaaten, die der Union 2004 beigetreten sind. Aber der entscheidende Schritt in dieser Frage gelang 1994 mit der Verabschiedung der Richtlinie 94/95, die Eurobetriebsräte (EBR) in großen Unternehmen mit Niederlassungen in mehr als einem Mitgliedstaat einführt. Die EBRs waren als ständige Unterrichtungs- und Anhörungsgremien der Arbeitnehmer konzipiert und sollten der besonderen transnationalen Beschaffenheit dieser Unternehmen Rechnung tragen.

Die Grundidee dieser Richtlinie besteht darin, freien Verhandlungen zwischen dem Management und den Arbeitnehmern über die konkrete Definition der Instrumente für Unterrichtung und Anhörung einen Vorrang einzuräumen. Nur im Falle des Scheiterns dieser Verhandlungen tritt ein verpflichtender Mindeststandard in Kraft.

Dieses Prinzip ist der Grund für den beträchtlichen Erfolg der Richtlinie in den darauf folgenden Jahren. Die EBRs haben aktiv dazu beigetragen, die Bedeutung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene auszuweiten, und in den meisten wurden auch über andere Themen verhandelt wie z.B. die Geschlechtergleichstellung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Fragen der Weiterbildung. Mittlerweile existieren in rund 750 transnationalen Unternehmen EBRs, die etwa 13 Millionen Arbeitnehmer repräsentieren und über 10.000 Arbeitnehmervertreter involvieren.

Mit demselben Konzept der Priorität für eine Verhandlungslösung, ergänzt durch vorgeschriebene Regeln im Falle eines Scheiterns, wurde 1995 der Weg für Verhandlungen

über die Richtlinie zur Europäischen Aktiengesellschaft frei. Im Kontext dieser Richtlinie¹ wurde dies als das sogenannte „Vorher-Nachher-Prinzip“ bekannt. Sofern zuvor (Unternehmens-) Mitbestimmungsrechte in einem oder mehreren Unternehmen existierten, die eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea – SE) gründen wollen, sollten diese in die neu gegründete Gesellschaft transferiert werden, es sei denn die Parteien entschieden sich anders. Die konkreten Beteiligungsrechte sollten vorrangig mit Hilfe einer Vereinbarung zwischen den Parteien definiert werden oder – falls diese nicht zustande kommt – durch eine Auffangregelung.

Mit der Richtlinie 2001/86 wurde die Unternehmensmitbestimmung zum ersten Mal in der europäischen Gesetzgebung anerkannt. Obwohl es nicht die Absicht der Richtlinie ist, die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auszudehnen, sondern eher bestehende Rechte zu bewahren, setzt sie doch einen dynamischen Prozess in Gang, in dessen Folge die Gründung von SEs zur Entwicklung fortgeschrittenerer Formen der Arbeitnehmerbeteiligung beitragen könnte.

Das „Vorher-Nachher-Prinzip“ findet sich auch in Artikel 14 der Richtlinie über grenzüberschreitende Fusionen, die vor kurzem vom Rat und vom Parlament verabschiedet wurde.² Dieser Artikel legt die Regeln für die Unternehmensführung von Gesellschaften fest, die aus einer Fusion von Unternehmen, die in mehr als einem Mitgliedstaat niedergelassen sind, hervorgehen. Insbesondere definiert der Artikel ähnliche Regeln für die Unternehmensmitbestimmung wie bei der Europäischen Aktiengesellschaft. Diese Regeln werden angewandt, wenn wenigstens eines der fusionierenden Unternehmen über ein Mitbestimmungssystem verfügt und eine bestimmte Größenordnung aufweist und wenn das nationale Recht, das auf das Unternehmen nach der Fusion angewendet wird, nicht zumindest dasselbe Mitbestimmungsniveau vorsieht, wie es in den fusionierenden Unternehmen zuvor bestand.

Es ist bezeichnend, dass die Richtlinie 2005/56 nach nur zweijähriger Beratung angenommen wurde, während eine Einigung über die Europäische Aktiengesellschaft mehr als dreißig Jahre auf sich warten ließ. Man kann daraus schließen, dass die EU inzwischen zu einer breiten Übereinstimmung über die Prinzipien gelangt ist, die die Frage der Unternehmensmitbestimmung im Falle eines Konflikts zwischen verschiedenen nationalen Systemen regeln sollten. Die Anwendung der EU-Richtlinien erweitert nicht die Reichweite von Mitbestimmungsrechten und zwingt auch kein bestimmtes Mitbestimmungsmodell auf. Vielmehr bleibt deren Weiterentwicklung und Anpassung

eine Aufgabe der nationalen Gesetzgeber. Die EU schützt aber die existierenden Mitbestimmungsstandards und legt den Schwerpunkt auf die Verantwortung von Management und Arbeitnehmern, gemeinsam im Unternehmen zu verhandeln und zu kooperieren. Dieses Ziel stimmt vollständig mit dem Prinzip der Subsidiarität überein und macht Sinn angesichts eines wachsenden Rufs nach mehr Flexibilität zur Bewältigung der Folgen der Globalisierung und des technologischen Wandels.

Die Europäische Kommission ist entschlossen, die Entwicklung und Modernisierung eines systematischen Dialogs zwischen dem Management der Unternehmen und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern weiterhin zu fördern. Gleichzeitig wird sie – im Rahmen der strategischen Initiative „Bessere Gesetzgebung“ - ihre Bemühungen verstärken, den gemeinschaftlichen Besitzstand (acquis) zu vereinfachen, um ihn auf diese Weise der Wirtschaft, den Sozialpartnern und den Bürgern leichter zugänglich und damit effizienter zu machen. Und sie wird die strikte Durchführung der Umsetzung und korrekten Anwendung der EU-Richtlinien in die nationalen gesetzlichen Vorschriften sicherstellen.

Im Jahr 2005 wurden verschiedene konkrete Maßnahmen ergriffen, die die Verfolgung dieser Ziele in mehrfacher Hinsicht belegen, und zwar durch:

- die Einleitung von 9 Vertragsverletzungsverfahren in Form von begründeten Stellungnahmen wegen der Nichtumsetzung der Richtlinie 2002/14 (Unterrichtung und Anhörung) und sechs Vertragsverletzungsverfahren wegen der Nichtumsetzung der Richtlinie 2001/86 (Europäische Aktiengesellschaft);
- den Beginn der zweiten Phase der Konsultation der Sozialpartner zur Revision der Richtlinie 94/45 (EBR);
- eine Studie, deren Untersuchungsziel darin besteht herauszufinden, inwiefern es notwendig und möglich ist, die Anwendung der Richtlinie 2001/23 auf grenzüberschreitende Sitzverlagerungen von Unternehmen auszudehnen.

Im Laufe des Jahres 2006 will die Kommission die Möglichkeiten ausloten, die vielfälti-

¹ Richtlinie 2001/86/EG vom 8. Oktober 2001

² Richtlinie 2005/56/EG vom 26. Oktober 2005

gen Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung, die in verschiedenen EU-Richtlinien niedergelegt sind, zu vereinfachen und zu kodifizieren. Sie wird darüber hinaus mit allen relevanten Akteuren, den sogenannten „stakeholders“, die Frage untersuchen, ob es sinnvoll und möglich ist, einen gesetzlichen Rahmen auf EU-Ebene für freiwillige transnationale Tarifverhandlungen zwischen dem Management von Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern ins Auge zu fassen.

Die Kommission wird weiterhin finanzielle und technische Unterstützung für den Austausch von Informationen und vorbildlicher Praxis im Bereich der Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene bereitstellen. In den Jahren nach dem Inkrafttreten der Richtlinie 94/45 hat dies entscheidend dazu beigetragen, dass die Arbeitnehmervertreter die notwendigen Kenntnisse erwerben konnten, die es ihnen erlauben, eine aktive Rolle in den entstehenden Europäischen Betriebsräten zu spielen. Wie die Sozialpartner auf EU-Ebene vor kurzem in einer gemeinsamen Stellungnahme betont haben, ist es immer noch notwendig, vorbildliche Formen der Arbeitnehmerbeteiligung zu identifizieren, zu fördern und einen Erfahrungsaustausch voranzubringen, und zwar vor allem, um eine effiziente Integration der Arbeitnehmervertreter aus den neuen Mitgliedstaaten zu ermöglichen und die Funktionsweise der EBRs insgesamt zu verbessern.

Mit Ausweitung der gesetzgebenden Tätigkeit der EU im Bereich von Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer wurden auch die Ziele der gemeinsamen Partnerschaftsprojekte vielfältiger. Die Kommission bevorzugt dabei insbesondere gemeinsame Projekte, in denen die Europäische Aktiengesellschaft Gegenstand der Forschung und des Informationsaustauschs ist. Nachdem der gesetzliche Rahmen in den meisten Mitgliedstaaten mittlerweile geschaffen wurde, gilt es nunmehr, dessen Anwendung zu überwachen. Ebenso ist zu überprüfen, wie die Unternehmen und die Arbeitnehmer mit der offensichtlichen Komplexität der Konsultationsmechanismen umgegangen sind, um daraus entsprechende Lehren zu ziehen. Die Unternehmen haben sich nicht beeilt, die seit Oktober 2004 bestehende Möglichkeit der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft zu nutzen, so dass bisher nur wenige gegründet wurden. Besonders relevante Beispiele sind die SEs, die von Strabag und dem Brenner Basistunnel im Bausektor sowie von Elcoteq im Elektroniksektor gegründet wurden. Auch andere transnationale Unternehmen – wie die Allianz – denken an eine Umwandlung in eine SE und haben diesen Schritt bereits angekündigt.

Vor diesem Hintergrund erhält das Projekt „Prospects for board-level representation under the European Company Statute“³, das 2003/04 vom EGI und von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, eine besondere Bedeutung. Die Publikation, die die Ergebnisse des Projekts zusammenfasst, ist zu einer für Praktiker immer wichtiger werdenden Informationsquelle über die komplexe Materie der verschiedenen Systeme der Unternehmensmitbestimmung in der EU und insbesondere über die Mechanismen der Gründung einer SE geworden. Aufgrund des Erfolgs des ersten Projekts war es nur logisch, dass die Kommission das PRESENS-Projekt, mit dem die Übersicht auf die Mitbestimmungssysteme der 10 neuen Mitgliedstaaten der EU ausgedehnt werden sollte, ebenfalls unterstützt hat. Da Unternehmen aus diesen Ländern in zunehmendem Maße an transnationalen Operationen beteiligt sein werden und folglich gemeinsam abgestimmte Systeme der Unternehmensmitbestimmung erforderlich werden, wird diese Broschüre ein wichtiges Werkzeug für Gewerkschaftsfunktionäre, Experten und Manager darstellen, die in einem solchen Prozess eine aktive Rolle spielen.

Außerdem könnte es als ein nützliches Nachschlagewerk für Akademiker und politische Beamte dienen, die in den nationalen Verwaltungen an der Modernisierung des nationalen Rechts arbeiten und auf den Reichtum unterschiedlicher Erfahrungen in anderen EU-Mitgliedstaaten als Grundlage für ihre Überlegungen zurückgreifen können.

Zum Schluss möchte ich anmerken, dass es mein großer Wunsch ist, dass diese und andere gemeinsame Projekte und Publikationen zu diesem Thema dafür sorgen werden, dass die Unternehmensmitbestimmung in wachsendem Maße als ein wichtiger Bestandteil einer modernen Corporate Governance angesehen wird, die dazu beiträgt, den strukturellen Wandel zum Nutzen aller vorausschauend zu planen und erfolgreich zu bewältigen.

³ Perspektiven für die Unternehmensmitbestimmung im Kontext der Europäischen Aktiengesellschaft

**ARBEITNEHMERBETEILIGUNG IN DER
EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT:
EIN WEITERER SCHRITT ZUR
VERWIRKLICHUNG DES EUROPÄISCHEN
SOZIALMODELLS**

ARBEITNEHMERBETEILIGUNG IN DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT: EIN WEITERER SCHRITT ZUR VERWIRKLICHUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS

Europa versucht, ein eigenes Corporate Governance System zu entwickeln, das die Unternehmen in der Gesellschaft verankert. Unternehmen sollten zum Reichtum der Gemeinschaft insgesamt beitragen und nicht nur dazu dienen, die kurzfristigen Profite ihrer Aktionäre und Manager zu maximieren. Deshalb haben nicht nur die Aktionäre, sondern auch die Arbeitnehmer, andere Bürger und die Gesellschaft als solche ein starkes Interesse an einer guten Unternehmensführung. Ein wichtiger Beitrag der Europäischen Union zur sozialen Verantwortung von Unternehmen ist die Schaffung und Durchsetzung eines ausgewogenen gesetzlichen Corporate Governance Rahmens, der die verschiedenen Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung respektiert und zumindest die existierenden nationalen Vorschriften absichert.

Wie in den Zielen der Lissabonstrategie festgelegt, benötigen wir Unternehmen und Investoren, die sich an einer Strategie des nachhaltigen Wachstums orientieren, die auf einer hohen Produktivität und der Schaffung innovativer Güter und Dienstleistungen beruht. Nur auf diese Weise können unserer Meinung nach die europäischen Volkswirtschaften wettbewerbsfähig werden. Europa kann zweifelsohne nicht mit Niedriglohnländern auf Märkten konkurrieren, in denen arbeitsintensive Produkte von gering qualifizierten Arbeitnehmern hergestellt werden.

Der Erfolg dieser Strategie hängt zu einem guten Teil vom Einsatz der Beschäftigten ab. Nur Arbeitsbeziehungen, die auf gegenseitiges Vertrauen gründen, werden auch in wirtschaftlicher Hinsicht zu guten Ergebnissen führen. Wir benötigen einen anderen Ansatz als das amerikanische Modell des „Shareholder Value“. Wir benötigen ein Modell, das darauf abzielt, ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen beteiligten Interessen herzustellen, indem die Arbeitnehmer als Humankapital und deshalb auch als Partner im Unternehmen betrachtet werden.

Denn ein Modell der Unternehmungsführung, das Kapital und Arbeit dazu bewegt, sich gemeinsam auf Schlüsselemente der Unternehmenspolitik und der Managementstrategie zu einigen, wird langfristig sicher bessere Ergebnisse erzielen. Genau dadurch wird eine Polarisierung innerhalb des Unternehmens vermieden und ebenso eine Polarisierung zwischen der Gesellschaft und dem Unternehmen. Dies führt zu Stabilität und ermöglicht eine Orientierung hin zu längerfristigen Zielen.

Sowohl die Gesetzgebung über die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) (2001/86/EG; 2157/2001), die seit Oktober 2004 in Kraft ist, als auch die Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen (die so genannte 10. Richtlinie des Europäischen Gesellschaftsrechts (2005/56/EG), die bis Dezember 2007 in nationales Recht umgesetzt werden muss) geben den Sozialpartnern die Möglichkeit, eine qualifizierte transnationale Arbeitnehmerbeteiligung einzurichten und einen Vorteil aus der Einbeziehung der Arbeitnehmer in Unternehmensentscheidungen und deren Umsetzung zu ziehen. Im Zusammenspiel mit den entsprechenden Bestimmungen der anderen wichtigen EU-Richtlinien zur Unterrichtung und Anhörung, insbesondere der Eurobetriebsrats-Richtlinie (94/45/EG) und der so genannten Unterrichtungs- und Anhörungsrichtlinie (2002/14/EG)¹ einerseits, sowie der gewerkschaftlichen

¹ Nicht zu vergessen: die Richtlinien über Massenentlassungen (75/129/EWG) und Verlegung von Unternehmen (77/187/EWG; 2001/23/EG), ebenso wie das Statut und die Richtlinie über die Europäische Genossenschaft (2003/72/EG; 1435/2003), die ebenfalls die Rechte der Arbeitnehmer festsetzen oder sichern.

Tarifpolitik andererseits, sollten die Arbeitnehmer die Möglichkeit nutzen, um eine gemeinsame europäische Politik der Interessensvertretung zu entwickeln, die gleichzeitig die wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen berücksichtigt. In Übereinstimmung mit dem Aktionsprogramm des EGB, das auf dem 10. ordentlichen Kongress (26. – 29.5.2003, Prag) angenommen wurde, versucht der EGB sicherzustellen, dass in der SE ein hoher Standard an Arbeitnehmerbeteiligung realisiert wird. Gemeinsam mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden arbeitet er daran, ein Verständnis für ein „Europäisches Mandat“ der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu entwickeln. In dieser Beziehung verfolgt der EGB sehr genau die Entwicklungen in den ersten gegründeten SEs - wie der STRABAG Bauholding SE und der Elcoteq SE - bzw. in den sich im Gründungsprozess befindenden SEs wie im Falle der Allianz SE, NORDEA SE oder einer möglichen Suez SE.

Vermutlich wird letztlich keine SE der anderen gleichen, weil sie stets unterschiedliche Ursprünge haben. Die Verhandlungspartner müssen deshalb von Fall zu Fall eine Übereinkunft über die Arbeitnehmerbeteiligung erzielen, die idealerweise eine Kombination darstellt aus einem SE-Betriebsrat, der gesetzlich besser gestellt ist als ein Europäischer Betriebsrat, und einer Beteiligung der Arbeitnehmer auf Ebene der Unternehmensorgane (Unternehmensmitbestimmung). Das setzt ein gemeinsames Verständnis dafür voraus, was es bedeutet, an der Führung eines transnationalen Unternehmens beteiligt zu sein. Wegen der unterschiedlichen Traditionen in den nationalen Arbeitsbeziehungen ist es für die beteiligten Arbeitnehmervertreter eine besondere Herausforderung, eine gemeinsame Position für die Verhandlungen zu finden. Sie müssen verstehen, dass in den meisten Fällen das Recht auf Mitbestimmung in den Organen der SE nicht etwa eine freie Entscheidung des Managements ist, sondern dass ein legaler Anspruch auf dieses Recht besteht. Mehr als jemals zuvor sind die Gewerkschaften gefordert, eine europäische Perspektive einzunehmen, damit die neuen Möglichkeiten vollständig zum Vorteil ihrer Mitglieder genutzt werden können.

Der X. Kongress beauftragt den EGB:

- gemeinsam mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden eine Strategie zur praktischen Umsetzung der Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft zu entwickeln und europäische Mandate für Arbeitnehmervertreter in Verwaltungsausschüssen oder Aufsichtsräten zu gewährleisten;
- sicherzustellen, dass eine größtmögliche Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft gewährleistet ist und dass es keine Möglichkeit gibt, sich dem zu entziehen;

EGB-Aktionsprogramm, verabschiedet auf dem 10. ordentlichen Kongress (26.-29.05.2003, Prag), S. 25

Diese Publikation stellt grundlegende Informationen sowohl zur SE als auch zu den bestehenden Systemen der Unternehmensmitbestimmung in der EU-25 (plus Norwegen) bereit. In der nun vorliegenden zweiten Ausgabe finden sich vor allem auch Informationen zu den neuen EU-Mitgliedstaaten. Dies sollte bei der Suche nach einem gemeinsamen Ausgangspunkt für Verhandlungen helfen, um Abkommen über die Arbeitnehmerbeteiligung in den zukünftigen SEs auszuarbeiten. Neben den SEs wird die Zahl transnationaler Unternehmen steigen, die andere relevante Regelungen des Europäischen Gesellschaftsrecht nutzen. Fast immer werden hierbei Arbeitnehmerrechte betroffen sein und die Entwicklung neuer europäischer Strukturen notwendig werden. Die europäischen Gewerkschaften werden alle Anstrengungen unternehmen, eine substantielle Hilfestellung zu gewährleisten. Eine gut funktionierende, verbindliche Arbeitnehmerbeteiligung auf verschiedenen Ebenen – vom Arbeitsplatz bis zur Vertretung in den Unternehmensorganen – macht deutlich, was das Europäische Sozialmodell in der Praxis bedeuten könnte.

WAS IST EINE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT?



WAS IST EINE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT?

Schaubild 1

ÜBERBLICK ÜBER DAS STATUT DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT

Verordnung über das Statut für eine Europäische Aktiengesellschaft und Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer (vom 08.10.2001/ Umsetzung: 3 Jahre)

Gründungsformen

Systemwahl und Organe

Beteiligung der Arbeitnehmer

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

GRÜNDUNG UND SITZVERLEGUNG

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

Handelsgesellschaften können im Gebiet der Europäischen Gemeinschaft¹ in Form Europäischer Aktiengesellschaften (nachfolgend SE genannt) unter den Bestimmungen der Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (nachfolgend als „Verordnung“ zitiert) gegründet werden (Verordnung, Art.1, Abs.1).

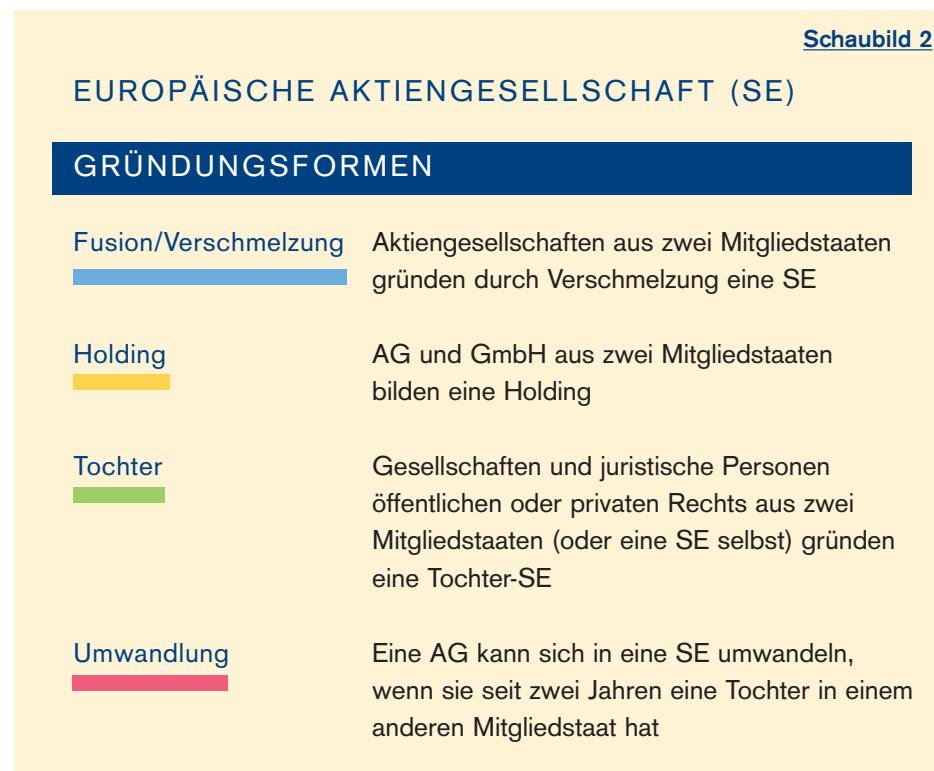
Der **Sitz der SE** muss in der Europäischen Gemeinschaft liegen, und zwar in dem Mitgliedstaat, in dem sich die **Hauptverwaltung der SE** befindet. Jeder Mitgliedstaat kann darüber hinaus den in seinem Hoheitsgebiet eingetragenen SE vorschreiben, dass sie ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung am selben Ort haben müssen (Verordnung, Art. 7).

Der **Sitz der SE** kann nach ihrer Gründung in einen anderen Mitgliedstaat **verlegt** werden. Diese Verlegung führt weder zur Auflösung der SE noch zur Gründung einer neuen juristischen Person (Einzelheiten hierzu werden unter Punkt 5 erläutert).

¹ Genauer: im Europäischen Wirtschaftsraum, d.h. den EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, Island und Liechtenstein

Die SE muss ihrer Firma den Zusatz „SE“ voran- oder nachstellen (Verordnung, Art.11). Jede SE wird zur Gründung im Sitzstaat in ein, nach dem Recht dieses Staates bestimmtes Register eingetragen (Verordnung, Art. 12, Abs. 1). Eine SE kann erst eingetragen werden, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 4 der Richtlinie geschlossen worden ist oder, vereinfacht gesagt, einer der Ausnahmetatbestände vorliegt (Verordnung, Art. 12, Abs. 2 und 3). Einzelheiten hierzu werden im Kapitel „Beteiligung der Arbeitnehmer“ erläutert. Entscheidend ist, dass die Satzung der SE zu keinem Zeitpunkt im Widerspruch zu der ausgehandelten Vereinbarung stehen darf; gegebenenfalls ist diese nach Abschluss der Vereinbarung zu ändern (Verordnung, Art. 12, Abs. 4).

GRÜNDUNGSFORMEN



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

Während eine Verschmelzung als Gründungsform nur Aktiengesellschaften² offen steht, können bei den anderen Gründungsformen Gesellschaften mit beschränkter Haftung³ und sogar Gesellschaften im Sinne des Art. 48 des EU-Vertrages, sowie juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts beteiligt sein. All den Gründungsformen gemeinsam ist ein grenzüberschreitendes Moment: Mindestens zwei der Gründergesellschaften müssen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen. Dies gilt in gewisser Weise auch für den Fall des reinen Rechtsformwechsels. Diese so genannte Umwandlung ist ausschließlich Aktiengesellschaften vorbehalten. Sie ist jedoch nur möglich, wenn diese seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft besitzen (Verordnung, Art. 2, Abs. 4).

1. Fusion / Verschmelzung

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

- die Fusion kann als Verschmelzung im Wege der Aufnahme einer AG als Ganzes auf eine andere erfolgen oder
- im Wege der Neugründung durch Verschmelzung beider Aktiengesellschaften als Ganzes auf eine neue, dadurch gegründete SE (vergleiche Verordnung, Art. 2, Abs. 1; Art. 17).

Je nach Vorgehensweise können sich problematische Folgen für die nationalen Aktiengesellschaften als Gründer ergeben. In einem Falle erlischt nach der Eintragung und der damit vollzogenen Verschmelzung die übertragende nationale Aktiengesellschaft (Verordnung, Art. 27; Art. 29, Abs. 1). In dem anderen Falle erlöschen beide sich verschmelzenden nationalen Aktiengesellschaften (Verordnung, Art. 29, Abs. 2; zur anschließenden Entstehung der SE siehe Verordnung Art. 17, Abs. 2).

² Siehe dazu die Liste im Anhang der Verordnung, Amtsblatt L 294/19 (abgedruckt im Anhang dieser Publikation)

³ Anhang II, Amtsblatt L 294/20 (abgedruckt im Anhang dieser Publikation)

Nach Art. 29, Abs. 4 der Verordnung gehen die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der [einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie aufgrund individueller Arbeitsverträge](#) oder Arbeitsverhältnisse bestehenden Rechte und Pflichten der beteiligten Gesellschaften hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen mit der Eintragung der SE auf diese über.

Die einzelnen Schritte zur Gründung einer SE durch Verschmelzung sind im Kasten 1 dargestellt:

Kasten 1

SCHRITTE ZUR GRÜNDUNG EINER SE DURCH VERSCHMELZUNG (AUFNAHME UND NEUGRÜNDUNG)

- Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der sich verschmelzenden Gesellschaften stellen einen [Verschmelzungsplan](#) auf (Verordnung, Art. 20)
Dieser beinhaltet u.a.:
 - [Firma](#) und Sitz der sich verschmelzenden Gesellschaften sowie die für die SE vorgesehene Firma und ihren geplanten [Sitz](#)
 - Satzung der SE (damit auch Entscheidung über [dualistische](#) oder [monistische](#) Strukturen)
 - Angaben zu dem [Verfahren](#), nach dem die Vereinbarung über die Beteiligung der [Arbeitnehmer](#) geschlossen wird
- Offenlegung des Verschmelzungsplans
- Einleitung der [Verhandlungen](#) über die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer (Richtlinie, Art. 3, Abs. 1) durch die [Leitungs- oder Verwaltungsorgane](#) der beteiligten Gesellschaften (Dauer: bis zu sechs Monaten oder einem Jahr)
- Prüfung des Verschmelzungsplans und Bericht für alle Aktionäre
- Abschluss einer Vereinbarung oder Anwendung der Auffangregelung (Richtlinie, Art. 4, 7)
- Zustimmung der [Hauptversammlungen](#) jeder der fusionierenden Gesellschaften zum Verschmelzungsplan (Verordnung, Art. 23)
- Prüfung der Rechtmäßigkeit der Vereinbarung (Verordnung, Art. 25, 26)
- Eintragung der SE (Verordnung, Art. 27) und Erlöschen der sich verschmelzenden Gesellschaften

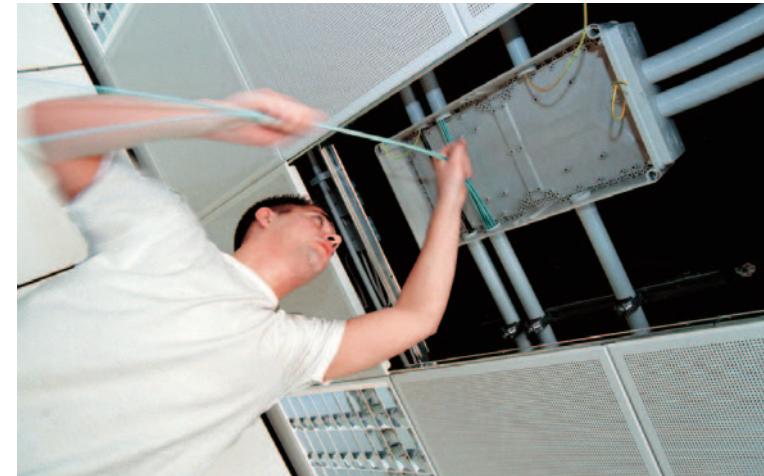
2. Holding

Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können die Gründung einer Holding-SE anstreben, sofern mindestens zwei⁴ von ihnen

- a) dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen oder
- b) seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat haben (Verordnung, Art. 2, Abs. 2).

In Art. 32 der Verordnung, in der die Vorschriften zur Gründung angeführt werden, steht ausdrücklich, dass die Gesellschaften, die eine Gründung anstreben, selbst fortbestehen. Dabei muss man sich aber vergegenwärtigen, dass mit dieser Holding [SE etwas Neues](#), gewissermaßen [über den Gründergesellschaften](#) Stehendes, gebildet wird. Formal bleiben dabei die nationalen Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer sowohl auf der Betriebsebene, als auch in den Gesellschaftsorganen der nach der Gründung der Holding nur noch als Tochtergesellschaften fortbestehenden Gründergesellschaften erhalten (vergleiche auch Richtlinie, Art. 13, Abs. 3). Praktisch aber dürften die zentralen Entscheidungen nunmehr auf der Holding Ebene gefällt werden und sich von dort auswirken.

Die einzelnen Schritte zur Bildung einer Holding-SE sind im Kasten 2 dargestellt.



⁴ Dies ist wörtlich zu nehmen

Kasten 2

SCHRITTE ZUR GRÜNDUNG EINER HOLDING-SE

- Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der die Gründung anstreben- den Gesellschaften erstellen einen Gründungsplan (Verordnung, Art. 32, Abs. 2). Dieser beinhaltet u.a.:
 - **Bericht**, der die Gründung aus rechtlicher und wirtschaftlicher Sicht begründet sowie darlegt, welche Auswirkungen der Übergang zu einer Holding-SE für die Aktionäre und die Arbeitnehmer hat
 - **Angaben** (Verordnung, Art. 32, Abs. 2 mit Verweis auf Art. 20) über:
 - Firma und Sitz (Art. 20, Abs. 1a)
 - Satzung (Art. 20, Abs. 1b)
 - Verfahren, nach dem die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wird
 - Mindestprozentsatz der einzubringenden Aktien
 - **Offenlegung** des Gründungsplans (ein Monat) (Verordnung, Art. 32, Abs. 3)
 - **Einleitung der Verhandlungen** über die Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer** (Richtlinie, Art. 3, Abs. 1) (bis zu sechs Monaten oder einem Jahr)
 - **Prüfung des Gründungsplans** und Bericht für die Aktionäre (Verordnung, Art. 32, Abs. 4)
 - **Vereinbarung** oder Auffangregelung (Richtlinie, Art. 4, 7)
 - Zustimmung der **Hauptversammlungen** jeder Gesellschaft zu den Gründungsplänen für die Bildung einer Holding-SE und zur Beteiligungsvereinbarung der Arbeitnehmer (Verordnung, Art. 32, Abs. 6)
 - **Prüfung der Rechtmäßigkeit** der Holding-Gründung (Verordnung, Art. 33)
 - **Eintragung** der SE (Verordnung, Art. 16)

3. Tochter-SE

Im Abschnitt 4 der Verordnung finden sich hierzu direkt nur zwei Artikel. Art. 35 verweist auf die allgemeine Vorschrift von Art. 2 Abs. 3 und Art. 36 auf die Vorschriften über die Gründung einer Tochtergesellschaft in Form einer Aktiengesellschaft nationalen Rechts. Demgemäß können alle Gesellschaften im Sinne des Art. 48, Abs. 2 des

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

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

Kasten 3

SCHRITTE ZUR GRÜNDUNG EINER TOCHTER-SE

- **Vereinbarung** eines Plans zur Gründung einer Tochter-SE (siehe Verordnung, Art. 3)
- **Einleitung** der Verhandlungen über die Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer** in der SE (bis sechs Monate oder einem Jahr) (Richtlinie, Art. 3, Abs. 1)
- **Gründungs- / Spaltungsbericht**
- **Prüfung**
- **Vereinbarung** oder Auffangregelung (Richtlinie, Art. 4, 7)
- **Anmeldung** (Register)
- **Eintragung** und Bekanntmachung

Gründung einer Tochter-SE durch eine SE

Nach Art. 3, Abs. 1 der Verordnung gehört auch die SE selbst zu den gründungsbe- rechtigten Rechtsträgern für die Gründungsformen des Art. 2, Abs. 1-3. Art. 3, Abs. 2 erlaubt es der SE sogar selbst, eine oder mehrere Tochtergesellschaften in Form einer SE zu gründen.

4. Umwandlung / Rechtsformwechsel

Diese Gründungsform war bis zum Schluss umstritten, weil bestimmte Probleme damit zusammenhängen. Eine Aktiengesellschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft hat, kann in eine SE umgewandelt werden, wenn sie seit min-

destens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft hat (Verordnung, Art. 2, Abs. 4); die Existenz einer Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat genügt hier also nicht. Entscheidend für diesen Umwandlungsfall ist, dass Art. 37, Abs. 3 der Verordnung ausdrücklich bestimmt, dass der Sitz der Gesellschaft anlässlich der Umwandlung nicht in einen anderen Mitgliedstaat verlegt werden darf. Kasten 4 gibt wiederum einen Überblick:

SCHRITTE ZUR UMWANDLUNG IN EINE SE

Kasten 4

- Erstellung eines **Umwandlungsplans** durch das Leitungs- oder Verwaltungsorgan. Dieser enthält einen Bericht, der
 - die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Umwandlung erläutern und begründen muss und
 - die Auswirkungen, die der Übergang zur SE für die Aktionäre und die Arbeitnehmer hat, darzulegen hat.
- Einleitung der **Verhandlungen** über eine Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer** an den Leitungs- oder Verwaltungsorganen der SE (Dauer: bis zu sechs Monaten bzw. einem Jahr) (Richtlinie, Art. 3, Abs. 1)
- **Offenlegung** des Umwandlungsplans (mindestens einen Monat vor der Hauptversammlung)
- **Prüfung** des Plans
- **Vereinbarung** über die Beteiligung der Arbeitnehmer (in Bezug auf alle Kompetenzen muss zumindest dasselbe Niveau gewährleistet werden wie vor der Umwandlung) (Richtlinie, Art. 4, Abs. 4)
- Zustimmung der **Hauptversammlung** zur Umwandlung und Genehmigung der Satzung
- **Eintragung** als SE

5. Sitzverlegung

Es entspricht gerade der Idee der Europäischen Aktiengesellschaft, dass sie wegen ihrer übernationalen Rechtsform innerhalb der Gemeinschaft unkompliziert ihren Sitz verlegen können soll. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass der **Sitz der SE** im selben Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegen muss wie die **Hauptverwaltung**.

Jeder Mitgliedstaat kann darüber hinaus den in seinen Hoheitsgebieten eingetragenen SE vorschreiben, dass sie ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung am selben Ort haben müssen (Verordnung, Art. 7).

Art. 8 der Verordnung bestimmt detailliert die Einzelheiten der Verlegung des Sitzes der SE von einem Mitgliedstaat in den anderen. In Art. 8, Abs. 1 ist die entscheidende Rechtsfolge einer solchen Sitzverlegung ausdrücklich angesprochen: Sie führt weder zur **Auflösung der SE** noch zur **Gründung einer neuen juristischen Person**. Damit bleiben die Auflösung der Gesellschaft und die Aufdeckung stiller Reserven ausgeschlossen und jenseits der Grenze muss nicht mit der jeweiligen nationalen Prozedur eine neue juristische Person gegründet werden. Kasten 5 gibt einen Überblick über die Einzelheiten:

SCHRITTE ZUR SITZVERLEGUNG

Kasten 5

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

SYSTEMWAHL / ORGANSTRUKTUR

Jede SE verfügt zunächst über eine [Hauptversammlung der Aktionäre](#) (Verordnung, Art. 38a). Darüber hinaus ist in der [Satzung](#) festzulegen, ob die SE [das dualistische](#) (Vorstand und Aufsichtsrat) oder [das monistische System](#) (Verwaltungsrat) anwendet (diese Entscheidung ist durch eine spätere Satzungsänderung unter Umständen wieder abänderbar). Ein derartiges Wahlrecht gibt es beispielsweise bereits heute in Frankreich und Italien. Darüber hinaus sieht die Verordnung in Art. 39, Abs. 5 und Art. 43, Abs. 4 vor, dass Mitgliedstaaten bei ihrer Umsetzung der Verordnung in nationales Recht entsprechende Regelungen in Bezug auf die SE erlassen können, wenn im nationalen Recht eines der beiden Modelle bisher nicht vorgesehen ist.

Der Teil III der Verordnung (Art. 38 ff.) enthält zunächst Vorschriften zum dualistischen System, danach zum monistischen (Art. 43 ff.). Diese werden im nächsten Abschnitt kurz erläutert.

1. DUALISTISCHES SYSTEM

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

Leitungsorgan

In der Verordnung (Art. 39) wird für den [Vorstand](#) der SE der Begriff „Leitungsorgan“ verwendet und es heißt in Abs. 1 von Art. 39, dass das Leitungsorgan die Geschäfte der SE in eigener Verantwortung führt.

Die Mitglieder des Leitungsorgans werden vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen (Verordnung, Art. 39, Abs. 2). Die Verordnung sieht die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten vor, festzulegen dass die Mitglieder des Leitungsorgans von der Hauptversammlung bestellt und abberufen werden.

Aufsichtsrat

Das Aufsichtsrat [überwacht die Führung der Geschäfte](#) durch das Leitungsorgan. Es ist nicht berechtigt, die Geschäfte der SE selbst zu führen (Verordnung, Art. 40,

Abs. 1). Die Mitglieder des Aufsichtsorgans werden von der Hauptversammlung (Verordnung, Art. 40, Abs. 2) bestimmt, wobei eine nach Maßgabe der Richtlinie geschlossene Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer davon unberührt bleibt.

Die [Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans](#) oder die Regeln für ihre Festlegung werden durch die Satzung bestimmt (Verordnung, Art. 40, Abs. 3). Ein Mitgliedstaat kann allerdings für die in seinem Hoheitsgebiet eingetragenen SE die Zahl der Mitglieder oder deren Höchst- und/oder Mindestzahl festlegen.

Die anderen Vorschriften der Verordnung zum dualistischen System sind relativ kurz:

- [Das Leitungsorgan unterrichtet das Aufsichtsorgan](#) mindestens alle drei Monate über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung.
- Neben der regelmäßigen Unterrichtung teilt das Leitungsorgan dem Aufsichtsrat rechtzeitig alle [Informationen über Ereignisse](#) mit, die sich auf die Lage der SE spürbar auswirken können.
- Das Aufsichtsorgan kann vom Leitungsorgan jegliche Information verlangen, die für die Ausübung der Kontrolle erforderlich ist. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass jedes Mitglied des Aufsichtsorgans von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann.
- Das Aufsichtsorgan kann alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen [Überprüfungen](#) vornehmen oder vornehmen lassen.
- Jedes Mitglied des Aufsichtsorgans kann von allen Informationen, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen. Man sollte allerdings anfügen, dass die Form auch vom Umfang der Informationen abhängig ist; insbesondere weil außerhalb von Sitzungen nur schriftliche oder elektronische Information möglich ist.

Das Aufsichtsorgan wählt einen Vorsitzenden aus seiner Mitte. Wenn jedoch die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsorgans von den Arbeitnehmern bestellt werden, darf nur ein von der Hauptversammlung bestelltes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden.

2. MONISTISCHES SYSTEM

Nach Art. 43, Abs. 1, Satz 1 der Verordnung [führt das Verwaltungsrat die Geschäfte](#). Interessanterweise kann ein Mitgliedstaat vorsehen, dass ein oder mehrere Geschäftsführer die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften mit Sitz im

Hoheitsgebiet gelten, führt oder führen. Hier erkennt man die Unterscheidung im angloamerikanischen Recht zwischen den internen und externen Direktoren oder dem traditionellen französischen Generaldirektor (PDG). Im Fall einer solchen „Arbeitsteilung“ ist die Frage wichtig, welche Entscheidungen das gesamte Verwaltungsorgan treffen muss (siehe unter Punkt 3: Gemeinsame Vorschriften für beide Systeme – Zustimmungsbedürftige Geschäfte durch das Aufsichtsorgan oder Entscheidung durch das Verwaltungsorgan).

Die [Zahl der Mitglieder](#) des Verwaltungsorgans oder die Regel für ihre Festlegung sind auch hier wiederum in der Satzung der SE festgelegt. Ein Mitgliedstaat kann jedoch eine Mindestzahl oder falls notwendig eine Höchstzahl vorschreiben (Verordnung, Art. 43, Abs. 2).

Bei der [Wahl der Mitglieder](#) des Verwaltungsorgans gilt das gleiche wie beim dualistischen System, nämlich die Bestellung durch die Hauptversammlung. Eine etwaige Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bleibt davon unberührt (Verordnung, Art. 43, Abs. 3).

Die anderen Vorschriften der Verordnung in Bezug auf das monistische System sind sehr kurz:

- Das Verwaltungsorgan [tritt](#) in den durch die Satzung bestimmten Abständen, mindestens jedoch [alle drei Monate, zusammen](#), um über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung zu beraten (Verordnung, Art. 44, Abs. 1).
- Jedes Mitglied des Verwaltungsorgans kann von allen [Informationen](#), die diesem übermittelt werden, Kenntnis nehmen (Verordnung, Art. 44, Abs. 2).
- Das Verwaltungsorgan wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Wenn die Hälfte der Mitglieder von den Arbeitnehmern bestellt wird, darf nur ein Mitglied bestellt werden, das von der Hauptversammlung der Aktionäre bestellt wurde (Verordnung, Art. 45).

3. GEMEINSAME VORSCHRIFTEN FÜR BEIDE SYSTEME

Innere Ordnung

In Bezug auf die sogenannte innere Ordnung findet man in den gemeinsamen Vorschriften wenig (siehe Art. 50 der Verordnung):

- Für die [Beschlussfähigkeit](#) muss mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend oder vertreten sein.

- Für die [Beschlussfassung](#) ist eine Mehrheit der anwesenden oder vertretenen Mitglieder erforderlich.
- Wenn die Satzung keine einschlägige Bestimmung enthält, gibt die Stimme des Vorsitzenden des jeweiligen Organs bei Stimmengleichheit den Ausschlag. Eine anders lautende Satzungsbestimmung ist jedoch nicht möglich, wenn sich das Aufsichtsorgan zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt.

Zustimmungsbedürftige Geschäfte durch das Aufsichtsorgan oder Entscheidung durch das Verwaltungsorgan (Verordnung, Art. 48)

Im Verlauf der Entwicklung der Regeln der SE gab es hierzu unterschiedliche Ansätze. Insbesondere wurde zu einem bestimmten Zeitpunkt ein so genannter Mindestkatalog ins Spiel gebracht. Endgültig sieht Art. 48 jetzt jedoch eine Mischung der Gestaltungsmöglichkeiten vor:

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

Verschwiegenheitspflicht und Haftung

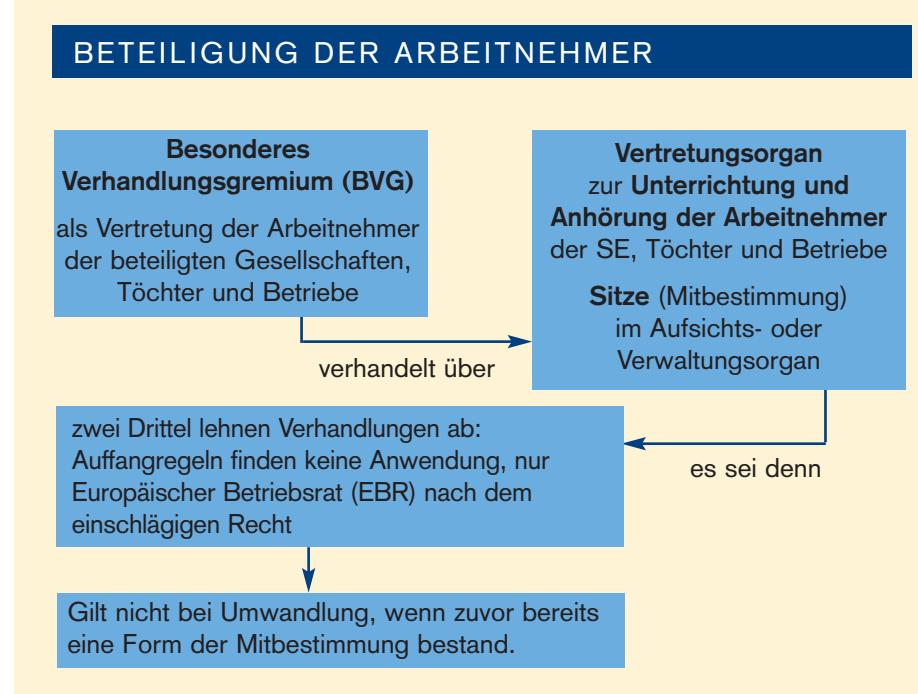
Die Verordnung beschreibt die Verschwiegenheitspflicht der einzelnen Organe wie folgt: „Die Mitglieder der Organe der SE dürfen [Informationen](#) über die SE, die im Falle ihrer Verbreitung den Interessen der [Gesellschaft](#) schaden [können](#), auch nach Ausscheiden aus ihrem Amt [nicht weitergeben](#); dies gilt nicht in Fällen, in denen eine solche Information zur Weitergabe nach den Bestimmungen des für Aktiengesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechts vorgeschrieben oder zulässig ist oder im öffentlichen Interesse liegt“ (Verordnung, Art. 49). Sowohl Art. 8 als auch Teil 2 der Auffangregelung der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE legen spezielle Geheimhaltungsregeln in Bezug auf das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer in der SE fest.

BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

Der Richtlinie vom Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft in Bezug auf die Beteiligung der Arbeitnehmer liegt die Idee [freier Verhandlungen in der Gründungsphase](#) der SE zugrunde. Die Richtlinie enthält jedoch in Art. 7 (in verschiedenen Varianten bezogen auf die unterschiedlichen Gründungsformen) Regelungen zur Anwendung von [Auffangregeln](#) zur Beteiligung der [Arbeitnehmer, die](#) sich im Anhang der Richtlinie finden:

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

Schaubild 3



1. EIN- UND ZUSAMMENSETZUNG EINES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS

Wenn die [Leitungs- oder Verwaltungsorgane](#) der beteiligten Gesellschaften die [Gründung](#) einer SE [planen](#), leiten sie so rasch wie möglich [die erforderlichen Schritte ein](#), darunter auch die Information über die Identität der beteiligten Gesellschaften, der betroffenen Tochtergesellschaften oder Betriebe, sowie die Zahl ihrer Beschäftigten und [die Aufnahme von Verhandlungen](#) mit den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaften über die Vereinbarung zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE (Richtlinie, Art. 3, Abs. 1).

Die Arbeitnehmer müssen folglich keinen Antrag stellen – die Initiative und die Verantwortung liegt einzig und allein in den Händen der Manager, die eine SE gründen wollen. Die Verhandlungen sollten so früh als möglich nach der Bekanntmachung des Plans zur Gründung einer SE beginnen.

Ausgangspunkt für die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums ist das Prinzip, dass [jedes Land](#), in dem die beteiligten Gesellschaften Beschäftigte haben, mit [mindestens einem Vertreter](#) im besonderen Verhandlungsgremium vertreten ist. Die Details sind im Kasten 6 wiedergegeben.

Kasten 6

ZUSAMMENSETZUNG DES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS (RICHTLINIE, ART. 3, ABS. 2A)

- **Ermittlung** der [Gesamtzahl](#) der Beschäftigten in der zukünftigen SE/im zukünftigen SE-Konzern
- **SE-Gründungsformen außer Verschmelzung:**
Für jeweils 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer oder einem Bruchteil davon besteht Anspruch auf einen Sitz pro Mitgliedstaat
- **SE-Gründung durch Verschmelzung:**
Es kommen so viele weitere Mitglieder hinzu wie erforderlich, damit alle beteiligten Gesellschaften, die durch Eintragung der SE erlöschen, durch mindestens ein Mitglied vertreten sind
 - die Obergrenze liegt bei höchstens 20% der „regulären“ Mitglieder und
 - die Zusammensetzung des Gremiums darf nicht zu einer Doppelvertretung der betroffenen Arbeitnehmer führen.

2. WEITERE PUNKTE ZUM BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUM

Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu bestellen sind (Richtlinie, Art. 3, Abs. 2b).

In dieser Passage der Richtlinie gibt es wichtige Regeln in Bezug auf die Mitgliedschaft von Gewerkschaftsvertretern im besonderen Verhandlungsgremium:

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass dem Gremium Gewerkschaftsvertreter auch dann angehören können, wenn sie nicht Arbeitnehmer einer beteiligten Gesellschaft oder eines betroffenen Betriebs sind.

Ebenfalls besser als in den vergleichbaren Passagen der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten ist die in Art. 3, Abs. 5 vorgesehene Möglichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen.

- Das besondere Verhandlungsgremium kann beschließen, Vertreter geeigneter außenstehender Organisationen, zu denen auch Gewerkschaftsvertreter zählen können, vom Beginn der Verhandlungen zu unterrichten.
- Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl - z.B. Vertreter der einschlägigen Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene - hinzuziehen, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. (Auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums nehmen diese Sachverständigen mit beratender Funktion an den Verhandlungen teil).
- Die Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehen, werden laut Art. 3, Abs. 7 der Richtlinie von den beteiligten Gesellschaften getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann. Hier haben die Mitgliedstaaten wiederum einen Umsetzungsspielraum und können die Verpflichtung zur Kostenübernahme auf einen einzigen Sachverständigen begrenzen.

3. VERHANDLUNGEN ÜBER MITBESTIMMUNG

Schaubild 4

BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

EINZELHEITEN DER VERHANDLUNGEN ÜBER DIE BETEILIGUNG (I)

1. SZENARIO: 2/3 DER STIMMEN DES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS,
 - ▶ die mindestens 2/3 der Arbeitnehmer vertreten
 - ▶ und Arbeitnehmer aus mindestens zwei Staaten repräsentieren,
 - ▶ beschließen, Verhandlungen nicht aufzunehmen bzw. abzubrechen

→ NULLLÖSUNG = NUR EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT

2. SZENARIO: VEREINBARUNG NACH ART. 4 DER RICHTLINIE
3. SZENARIO: ZUMINDEST GELTUNG DER AUFFANGREGELUNG?
 - ▶ falls die Parteien Rückgriff darauf vereinbaren oder
 - ▶ falls keine Vereinbarung im vereinbarten Zeitraum zustande kommt, die zuständigen Organe der Gesellschaften aber der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung zustimmen.

Die Verhandlungen beginnen mit der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und können bis zu sechs Monate andauern. Die Parteien können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen bis zu insgesamt einem Jahr ab der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums fortzusetzen (Richtlinie, Art. 5). Daraus wird deutlich, in welcher anderen Verhandlungssituation (im Vergleich zu einem Euro-Betriebsrat) man sich hier befindet, weil das Management nicht – wie bereits erwähnt – auf Zeit spielen kann. Denn ohne Einhaltung der Verhandlungsprozedur ist eine Eintragung der SE nicht möglich. Die Richtlinie verpflichtet in Art. 4, Abs. 1 die Verhandlungsparteien, mit dem Willen zur Verständigung zu einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SE zu verhandeln.

Es gibt drei Szenarien:

(1) Nur Europäischer Betriebsrat

Das besondere Verhandlungsgremium kann mit einer Mehrheit von [zwei Dritteln](#) der Stimmen seiner Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten und die Arbeitnehmer aus mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, [keine Verhandlungen aufzunehmen](#) oder die Verhandlungen abzubrechen. In diesem Fall sind lediglich die Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer anzuwenden, die in den Mitgliedstaaten gelten, in denen die SE Arbeitnehmer beschäftigt.

- Wenn ein derartiger Beschluss gefasst wurde, findet keine der Bestimmungen des Anhangs Anwendung und es gelten stattdessen die Rechtsvorschriften zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats (Richtlinie, Art. 13, Abs. 1).
- Die Nichtaufnahme von Verhandlungen ist ausgeschlossen für den Fall einer Umwandlung oder eines Rechtsformwechsels zur SE, wenn in der umzuwendelnden Gesellschaft Mitbestimmungsrechte bestehen.

(2) Abkommen nach Art. 4 der Richtlinie

Das besondere Verhandlungsgremium und die zuständigen Gremien der beteiligten Gesellschaften schließen eine Vereinbarung über ein Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE ab. Hier gilt zunächst eine [Autonomie der Parteien in Hinblick auf die Einzelheiten der Vereinbarung](#). Eine [Ausnahme](#) davon stellt allerdings der [Rechtsformwechsel/Umwandlungsfall](#) dar. Denn nach Art. 4, Abs. 4 der Richtlinie muss in der Vereinbarung in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das zuvor in der Gesellschaft bestand, die in eine SE umgewandelt werden soll.

Ansonsten benennt Art. 4, Abs. 2, was die Vereinbarung enthalten muss:

- a)** den [Geltungsbereich](#) der Vereinbarung,
- b)** die [Zusammensetzung des Vertretungsorgans](#) als Verhandlungspartner des zuständigen Organs der SE im Rahmen der Vereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe, sowie die [Anzahl](#) seiner Mitglieder und die [Sitzverteilung](#),
- c)** die Befugnisse und das Verfahren zur [Unterrichtung und Anhörung](#) des Vertretungsorgans,
- d)** die [Häufigkeit der Sitzungen](#) des Vertretungsorgans,
- e)** die für das Vertretungsorgan bereitzustellenden [finanziellen und materiellen Mittel](#),
- f)** die Durchführungsmodalitäten des Verfahrens oder der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen solche

Verfahren anstatt der Einsetzung eines Vertretungsorgans beschließen,

- g)** den [Inhalt einer Vereinbarung über Mitbestimmung](#) für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen beschließen, eine solche Vereinbarung einzuführen, einschließlich (gegebenenfalls) der [Zahl der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans der SE](#), die die Arbeitnehmer wählen oder bestellen können und die Rechte dieser Mitglieder,
- h)** den [Zeitpunkt des Inkrafttretens](#) der Vereinbarung und ihre Laufzeit sowie das bei ihrer [Neuaushandlung](#) anzuwendende [Verfahren](#).

Laut Art. 3, Abs. 4 der Richtlinie entscheidet das besondere Verhandlungsgremium mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder, sofern diese auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt. Hätten jedoch die [Verhandlungen eine Minderung der Mitbestimmungsrechte](#) zur Folge, so ist für einen Beschluss zur Billigung einer solchen Vereinbarung eine [Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen](#) der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, erforderlich, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen und zwar:

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

Dabei bedeutet eine [Minderung der Mitbestimmungsrechte](#) nach der Definition der Richtlinie (Art. 3, Abs. 4 am Ende), dass der [Anteil der Mitglieder in den Organen der SE](#) geringer ist, [als der höchste zuvor in einer der beteiligten Gesellschaften geltende Anteil](#). Für eine Verhandlungssituation unter Beteiligung von deutschen Gesellschaften und Arbeitnehmervertretern würde dies also bedeuten, dass bei Beteiligung einer unter das Mitbestimmungsgesetz von 1976 fallenden deutschen Gesellschaft ein qualifizierter Beschluss des besonderen Verhandlungsgremiums mit Zweidrittelmehrheit erforderlich ist, damit die Anzahl der Arbeitnehmersitze auf weniger als die Hälfte der Sitze des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der SE abgesenkt werden kann. Dies gilt indes nur bei Überschreiten der für die einzelnen Gründungsformen unterschiedlichen Arbeitnehmerschwellenwerte von 25% bzw. 50% der Arbeitnehmer, die zuvor Mitbestimmungsrechte besaßen. Aus diesen Erläuterungen zu den Beschlussfassungsregeln wird deutlich, dass die erste

Zusammenkunft des besonderen Verhandlungsgremiums eine entscheidende Rolle spielt. Die Auffangregelungen des Anhangs gelten für die Vereinbarung nicht, sofern nicht in der Vereinbarung selbst etwas anderes bestimmt wurde (Richtlinie, Art. 4. Abs. 3).

(3) Auffangregelung

In der Vorbemerkung zu diesem Kapitel wurde bereits auf die besondere Ausgestaltung der Beteiligung der Arbeitnehmer in den jetzigen Regelungen zur SE hingewiesen. Es besteht zwar eine grundsätzliche Autonomie zum Abschluss von Vereinbarungen, die aber einerseits für den Umwandlungsfall bereits deutlich eingeschränkt ist und die andererseits für bestimmte, in Art. 7 der Richtlinie im einzelnen aufgeführte Konstellationen um Auffangregelungen ergänzt wird oder werden kann.

Im Schaubild 4 war bereits das dritte Szenario dargestellt worden mit den Bedingungen, unter denen zumindest die Auffangregelungen gelten. Dies ist hier noch näher darzustellen, bevor dann auf die besondere Auffangregelung für die Mitbestimmung eingegangen wird. Unter Mitbestimmung ist gemäß der Begriffsbestimmung nach Art. 2 k der Richtlinie die Einflussnahme des Organs der Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten der Gesellschaft auf die Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsgremiums der SE zu verstehen.

Die Ausgangskonstellation ist im Kasten 7 dargestellt:

Kasten 7

AUFFANGREGELUNG (RICHTLINIE, ART. 7, ABS.1)

- a) die Parteien können ihre Anwendung vereinbaren oder
- b) das besondere Verhandlungsgremium beschließt keinen Verhandlungsabbruch aber
 - bis zum Ende des Verhandlungszeitraums kommt keine Vereinbarung zustande und
 - das zuständige Organ jeder der beteiligten Gesellschaften stimmt der Anwendung der Auffangregelung auf die SE und damit der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung der SE zu.

> Stimmen nicht alle Gesellschaften zu, ist die Gründung der SE gescheitert.

> Da für Teil 3 der Auffangregelung (Mitbestimmung) weitere Kriterien gelten, heißt dies also: Anwendung der Auffangregelung zu

- Teil 1 Vertretungsorgan
- Teil 2 Unterrichtung und Anhörung

Für [Teil 3 der Auffangregelung](#) - der Regelungen zur Mitbestimmung enthält, sind in Art. 7, Abs. 2 [weitere Kriterien](#) festgelegt, bei denen auch [nach den einzelnen Gründungsformen](#) der SE zu unterscheiden ist. Das Schaubild 5 fasst diese Einzelheiten zusammen:

Schaubild 5

BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

EINZELHEITEN DER VERHANDLUNGEN ÜBER DIE BETEILIGUNG (II)

DIE AUFFANGREGELUNG ZUR MITBESTIMMUNG FINDET NUR ANWENDUNG, WENN:

- » im Falle einer [Umwandlung](#) vorher bereits Mitbestimmungsrechte bestanden
- » im Falle einer [Verschmelzung](#):
 - » vor der Eintragung bereits Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf mindestens 25% der Arbeitnehmer erstreckten
 - » vor der Eintragung Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf weniger als 25% erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst
- » bei [Gründung einer Holding-SE oder Tochter-SE](#):
 - » vor der Eintragung bereits Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf mindestens 50% der Arbeitnehmer erstreckten
 - » vor der Eintragung Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf weniger als 50 % der Arbeitnehmer erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

Voraussetzung für die Registrierung der SE ist nach Art. 12, Abs. 3 der Verordnung, dass eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer beschlossen wurde, oder dass für keine der teilnehmenden Gesellschaften vor der Registrierung der SE Mitbestimmungsvorschriften galten. Wenn also für eine der teilnehmenden Gesellschaften Mitbestimmungsvorschriften galten, so ist für den Fall der Verschmelzung, selbst wenn ein Mitgliedstaat von der Ausschlussklausel Gebrauch gemacht hat, eine Vereinbarung notwendig, es sei denn, dass alle betroffenen Arbeitnehmer vorher keine Mitbestimmungsrechte hatten (siehe auch Teil 3 der Auffangregelung b, Abs.2).

Für die Gründungen von Holding- und Tochtergesellschaften und dem dabei unter Umständen vorkommenden [Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Mitbestimmungsformen](#) ist am Ende von Art. 7, Abs. 3 der Richtlinie vorgesehen, dass das besondere Verhandlungsgremium darüber entscheidet, welche Form in der SE eingeführt wird. Dieser Fall ist nicht zu verwechseln mit Teil III b der Auffangregelung für die Mitbestimmung, nach dem die Arbeitnehmer das Recht haben, einen Teil der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans zu wählen. Dort richtet sich die [Zahl der Mitglieder \(Sitze\) nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften](#) vor der Eintragung der SE. Bei einer deutschen Gesellschaft mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern bedeutet dies 50% der Sitze im Aufsichtsrat für die Arbeitnehmervertreter und in einer österreichischen Gesellschaft ein Drittel der Sitze. In diesem Fall wäre der höchste maßgebliche Anteil in diesem Sinne 50%. Bei den Mitbestimmungsformen im Rahmen der Auffangregelungen zur Holding- und Tochtergründung wird unterschieden zwischen dem Recht, Mitglieder des Organs zu wählen oder zu ernennen und dem Recht, deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen.

4. VERSCHWIEGENHEIT

In der Richtlinie ist verankert, dass die Mitgliedstaaten vorsehen, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Vertretungsorgans, sowie den sie unterstützenden Sachverständigen [nicht gestattet](#) wird, ihnen als [vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben](#). Demgegenüber ist die [Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Organe der SE in Art. 49](#) der Verordnung (Verbreitung von Informationen, die den Interessen der Gesellschaft schaden könnten) zu finden. In der Praxis könnten hieraus Probleme oder gar Konflikte entstehen.

5. VERHÄLTNIS DIESER RICHTLINIE ZU ANDEREN BESTIMMUNGEN / SONSTIGES

Verfahrensmissbrauch

Hier ist den Mitgliedstaaten durch Art. 11 der Richtlinie aufgegeben, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Der Erwägungsgrund 18 der Richtlinie ist nochmals anzuführen: Für [strukturelle Veränderungen einer bereits gegründeten SE](#) und für die von strukturellen Änderungsprozessen betroffenen Gesellschaften ist das Recht auf Verhandlungen zwingend vorgesehen. Sonst könnte es in der Abfolge der Gründungsschritte zum Vorenthalten von Mitbestimmungsrechten für Arbeitnehmer kommen.



Schutz der Arbeitnehmer

Artikel 10 der Richtlinie sieht vor, dass die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Vertretungsorgans, die Arbeitnehmervertreter, die an einem Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung mitwirken und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder im Verwaltungsrat der SE, sofern sie Beschäftigte der SE sind, den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt

sind. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Vertretungsgremiums der Arbeitnehmer bzw. des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans, sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte einer beteiligten Gesellschaft sind, und zwar für die Dauer ihrer zur Wahrung ihrer Aufgaben erforderlichen Abwesenheit.

Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen

Abschließend bedarf es einer Kommentierung des Art. 13, der das Verhältnis der Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE zu anderen europäischen oder nationalen Beteiligungsformen anspricht.

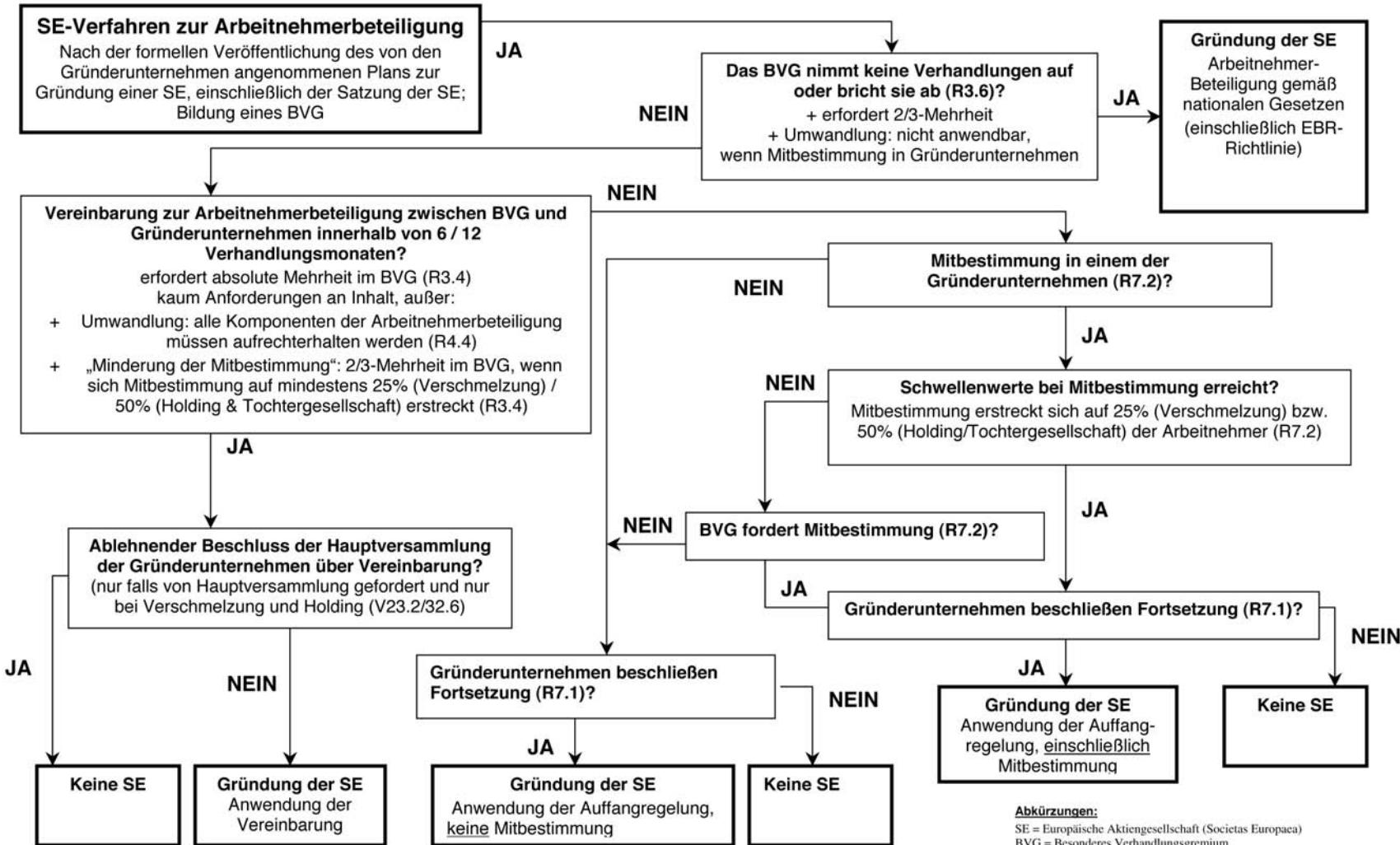
Man muss unterscheiden zwischen folgenden Fällen:

- **SE und Tochtergesellschaften einer SE**, die gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder beherrschende Unternehmen in einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie zum Euro-Betriebsrat (bzw. der Ergänzung von 1997 für das Vereinigte Königreich) sind, **unterliegen nicht der Euro-Betriebsratsrichtlinie** und den Umsetzungen in einzelstaatliches Recht. Vereinfacht gesagt, haben wir es bei der SE mit einer eigenen Konstruktion zur Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zu tun. Beschließt allerdings das besondere Verhandlungsgremium in Übereinstimmung mit Art. 3, Abs. 6 der Richtlinie, keine Verhandlungen aufzunehmen, so gelangen die Euro-Betriebsratsrichtlinie und ihre nationalen Umsetzungsbestimmungen zur Anwendung. In diesem Fall würde man durch ungeschicktes Verhandeln auf die „dünneren Rechte“ aus der Euro-Betriebsratsrichtlinie für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen zurückfallen.
- Auf eine SE finden wiederum die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in Bezug auf die **Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Gesellschaftsorganen** keine Anwendung.
- Die Richtlinie berührt allerdings **nicht die den Arbeitnehmern nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zustehenden Beteiligungsrechte**, die für die Arbeitnehmer der SE und ihre Tochtergesellschaften gelten, mit Ausnahme der Mitbestimmung in den Organen der SE (Richtlinie, Art. 13, Abs. 3a). Für einen deutschen Betriebsrat in einem

deutschen Betrieb bleibt es bei der Anwendung der Betriebsverfassung (die besonderen Probleme bei der Verschmelzung werden weiter unten abgehandelt).

- Die nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gelgenden Bestimmungen über die **Mitbestimmung in den Gesellschaftsorganen**, die auf die **Tochtergesellschaften der SE** Anwendung finden, werden von der Richtlinie nicht berührt. Wenn also beispielsweise eine SE als Holding in den Niederlanden gegründet würde, bliebe die Mitbestimmung im Aufsichtsrat der Tochter dieser SE in Deutschland, solange die entsprechenden Arbeitnehmerzahlen nach den einschlägigen Gesetzen vorliegen, unberührt.
- Ein besonderes Problem stellt das **Erlöschen eigenständiger juristischer Personen** im nationalen Kontext in den **Verschmelzungsfällen** dar. Das Bestehen eines Gesamtbetriebsrats/Wirtschaftsausschusses setzt beispielsweise nach dem Betriebsverfassungsgesetz einen nationalen Rechtsträger des Unternehmens voraus. Dieser würde aber im Fusionsfalle u. U., wenn das Unternehmen in eine andere Gesellschaft aufgenommen würde, nicht mehr bestehen. Deshalb sieht Art. 13, Abs. 4 der Richtlinie zur **Wahrung der Rechte** hier vor, dass die Mitgliedstaaten **durch geeignete Maßnahmen sicherstellen** können, dass die **Strukturen der Arbeitnehmervertretung** in den beteiligten Gesellschaften auch nach der Eintragung der SE fortbestehen. Durch die entsprechende nationale Gesetzgebung kann also ein Fortbestehen des Gesamtbetriebsrats/Wirtschaftsausschusses erreicht werden. Entscheidend dürfte allerdings sein, dass auch gewährleistet wird, dass diesen Arbeitnehmervertretungen ein Verhandlungspartner des Managements der SE oder zumindest ein von diesem autorisierter, kompetenter und entscheidungsbefugter Beauftragter zur Verfügung gestellt wird.

FLUSSDIAGRAMM: SE-VERHANDLUNGEN UND ERGEBNISSE - UNI-EUROPA, RÖTHIG (2003)



VERANKERUNG DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT IM NATIONALEN RECHT



VERANKERUNG DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT IM NATIONALEN RECHT

Im Oktober 2001 wurden von der Europäischen Union zwei Gesetzestexte verabschiedet, die es erstmals ermöglichen, eine Europäische Aktiengesellschaft¹ zu gründen, statt einer Gesellschaft, die ausschließlich von nationalen Gesetzen geregelt wird. Die Gesetzgebung, die nach jahrelanger Debatte und schwierigen politischen Auseinandersetzungen zustande kam, musste innerhalb von drei Jahren, also bis zum 8. Oktober 2004, umgesetzt werden sein. Sie erstreckt sich nicht nur auf die Mitgliedstaaten der EU, deren Zahl sich bis zu diesem Zeitpunkt auf 25 erhöht hatte, sondern auch auf Island, Liechtenstein und Norwegen. Diese Länder bilden gemeinsam mit den EU-Mitgliedstaaten den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR).

Der vorliegende Bericht untersucht den Fortschritt, der bis Anfang Dezember 2005 bei der Umsetzung der Gesetzgebung in den 28 EWR-Staaten erreicht wurde. Obwohl mittlerweile bereits große Fortschritte erzielt wurden, sind immer noch einige Staaten im Rückstand. Der Bericht wirft auch einen Blick darauf, wie die Gesetzgebung in Bezug auf die Beteiligung der Arbeitnehmer umgesetzt worden ist. Obwohl die nationale Gesetzgebung in weiten Teilen dem EU-weiten Modell eng folgt, gibt es doch einige Punkte, in denen zwischen den Mitgliedstaaten wichtige Unterschiede bestehen.

Der Bericht stützt sich auf die nationalen Gesetzestexte zur Umsetzung europäischen Rechts und auf die Informationen der SEEUROPE-Länderkorrespondenten (www.seeurope-network.org), ohne deren Mithilfe dieser Bericht nicht möglich gewesen wäre.

BISHER ERREICHTER FORTSCHRITT

Die zwei Gesetzestexte zur Europäischen Aktiengesellschaft, die von der EU im Oktober 2001 angenommen wurden, sind von der juristischen Form her unterschiedlich. Der eine Text über das Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft² ist eine Verordnung und deshalb direkt gültig. Er muss nicht von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden, um in Kraft zu

treten. Der andere Gesetzestext zur Beteiligung der Arbeitnehmer³ ist hingegen eine Richtlinie. Das bedeutet, dass er in jedem Staat in nationales Gesetz umgesetzt werden muss, bevor er gültiges Recht wird.

Sowohl die Verordnung als auch die Richtlinie sollten bis zum 8. Oktober 2004 in Kraft getreten sein. Zu diesem Zeitpunkt hatten allerdings nur neun der 28 Staaten, die die Richtlinie umsetzen mussten, dies auch getan (siehe Tabelle 1). Dabei handelt es sich um vier nordische Staaten – Dänemark, Island, Schweden und Finnland, zwei neue Mitgliedstaaten – Ungarn und die Slowakische Republik, sowie um Österreich, Großbritannien und Belgien. (In Belgien schlossen die Gewerkschaften und Arbeitgeber am 6. Oktober ein Tarifabkommen ab, das durch ein königliches Dekret am 22. Dezember 2005 Gesetzeskraft erhielt.)

Weitere vier Staaten – Malta, die Tschechische Republik, Deutschland und Zypern – haben die Gesetzgebung zwischen dem Stichtag vom 8. Oktober und dem Jahresende 2004 umgesetzt, weitere neun Staaten zwischen Januar und November 2005. Mit anderen Worten hatten im Dezember 2005 nur noch sechs von 28 Staaten – Griechenland, Irland, Liechtenstein, Luxemburg, Slowenien und Spanien - die Richtlinie nicht umgesetzt. Mit Ausnahme von Irland und Slowenien haben diese Staaten mittlerweile jedoch zumindest Gesetzesentwürfe veröffentlicht, die sich in jeweils unterschiedlichen Stadien des nationalen Konsultations- und Gesetzgebungsprozesses befanden.

Theoretisch ist eine nationale Gesetzgebung nur bei der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer notwendig; die Verordnung über das Statut der Europäischen

¹ Auch unter ihrer lateinischen Abkürzung SE bekannt

² Verordnung des Rates (EG), Nr. 2157/2001 vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)

³ Richtlinie des Rates 2001/86/EG vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Status der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

Aktiengesellschaft ist unmittelbar gültig. In der Praxis jedoch haben fast alle Mitgliedstaaten neue nationale Gesetze eingeführt, um den Veränderungen im Gesellschaftsrecht durch die Verordnung zur Gründung Europäischer Aktiengesellschaften Rechnung zu tragen.

Es scheint, dass von den 22 Staaten, die die Verordnung bis Dezember 2005 umgesetzt haben, nur Malta und Italien keine detaillierte Gesetzgebung erlassen haben, um ihre nationalen Systeme an die neuen Erfordernisse der Gesetzestexte anzupassen.

Von den sechs Staaten, die die Richtlinie bis zum vorgesehenen Stichtag nicht umgesetzt hatten, hatten zwei – Griechenland und Spanien – jedoch bereits nationale Gesetze zur Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft erlassen. Zwei andere – Liechtenstein und Luxemburg – haben einen Gesetzesentwurf vorgelegt, und bei Irland und Slowenien scheint dies unmittelbar bevorzustehen.

Die meisten Staaten, die Gesetze zum Statut der Europäischen Aktiengesellschaft umgesetzt oder erlassen haben, haben dies in Form zweier getrennter Gesetzestexte getan. Nur neun Länder – Ungarn, Großbritannien, die Slowakische Republik, die Tschechische Republik, Deutschland, Zypern, Polen, Lettland und Frankreich – haben detaillierte Regeln für die beiden Texte in einem einzigen Gesetz niedergelegt. Der Unterschied zwischen den beiden Vorgehensweisen ist allerdings nicht bedeutsam. Denn auch dort, wo beide Aspekte in einem einzigen Gesetz zusammengefasst sind, werden das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung in unterschiedlichen Kapiteln abgehandelt. In der Slowakischen Republik behandeln zum Beispiel die Absätze 1 bis 34 des Gesetzes über die Europäische Aktiengesellschaft den Inhalt der Verordnung, die Artikel 35 bis 55 die Arbeitnehmerbeteiligung.

In der Mehrheit der Fälle haben die Mitgliedstaaten sich für den legislativen Weg bei der Umsetzung der Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer entschieden. Es gab in allen Mitgliedstaaten eine gewisse Konsultation mit den Gewerkschaften und Arbeitgebern (obwohl sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeber in der Slowakischen Republik darüber beklagten, dass ihre Beteiligung zu gering gewesen sei). Nur zwei Staaten – Belgien und Italien – stützten die Umsetzung auf eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und setzten diese anschließend in Form eines Gesetzes um.

In Belgien wurde die Vereinbarung der Sozialpartner vom 6. Oktober 2004 durch ein Königliches Dekret am 22. Dezember umgesetzt. Dieses besagt einfach, dass die

Vereinbarung rechtsgültig und der Arbeitsminister für ihre Umsetzung verantwortlich sei. In Italien wurde am 2. März 2005 eine gemeinsame Stellungnahme zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern angenommen. Das Gesetz vom 19. August 2005 wiederholt im Wesentlichen den Wortlaut der gemeinsamen Stellungnahme. In einigen Bereichen, wie z.B. in der Frage der Verhängung eines Bußgelds bei Nichteinhalten der Verpflichtungen aus der Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung, hatte die gemeinsame Stellungnahme lediglich von „angemessenen Sanktionen“ gesprochen. Das Gesetz legte nun den Strafrahmen dafür in Höhe von 1.033 Euro bis 30.988 Euro fest.

Tabelle 1: Europäische Aktiengesellschaft: Umsetzung in nationales Recht

Land	Gesetzgebung	Verabschiedung
Fristgerecht umgesetzt*		
Dänemark	Arbeitnehmerbeteiligung Europäische Aktiengesellschaft	26. April 2004 06. Mai 2004
Ungarn	gemeinsames Gesetz	24. Mai 2004
Island	Arbeitnehmerbeteiligung Europäische Aktiengesellschaft	27. April 2004 17. Mai 2004
Schweden	Europäische Aktiengesellschaft Arbeitnehmerbeteiligung	10. Juni 2004 10. Juni 2004
Österreich	Europäische Aktiengesellschaft Arbeitnehmerbeteiligung	24. Juni 2004 15. Juli 2004
Finnland	Europäische Aktiengesellschaft Arbeitnehmerbeteiligung	13. August 2004 13. August 2004
Großbritannien	gemeinsames Gesetz	06. September 2004
Slowakische Republik	gemeinsames Gesetz	09. September 2004
Belgien	Europäische Aktiengesellschaft Arbeitnehmerbeteiligung	01. September 2004 Tarifabkommen vom 06. Oktober 2004, umgesetzt durch ein Königliches Dekret vom 22. Dezember 2004

Nach dem 8. Oktober 2004 umgesetzt*

Malta	Arbeitnehmerbeteiligung	22. Oktober 2004
Tschechische Republik	gemeinsames Gesetz	11. November 2004
Deutschland	gemeinsames Gesetz	22. Dezember 2004
Zypern	gemeinsames Gesetz	31. Dezember 2004
Estland	Europäische Aktiengesellschaft	10. November 2004
	Arbeitnehmerbeteiligung	12. Januar 2005
Polen	gemeinsames Gesetz	04. März 2005
Niederlande	Europäische Aktiengesellschaft	17. März 2005
	Arbeitnehmerbeteiligung	17. März 2005
Lettland	gemeinsames Gesetz	24. März 2005
Norwegen	Europäische Aktiengesellschaft	04. März 2005
	Arbeitnehmerbeteiligung	01. April 2005
Litauen	Europäische Aktiengesellschaft	29. April 2004
	Arbeitnehmerbeteiligung	12. Mai 2005
Frankreich	gemeinsames Gesetz	13. Juli 2005
Italien	Arbeitnehmerbeteiligung	19. August 2005
Portugal	Europäische Aktiengesellschaft	04. Januar 2005
	Arbeitnehmerbeteiligung	20. Oktober 2005

Gesetzgebung zur Europäischen Aktiengesellschaft, aber nicht zur Arbeitnehmerbeteiligung

Griechenland	Europäische Aktiengesellschaft	25. Oktober 2005
	Arbeitnehmerbeteiligung	Beratung Ende November 2005
Spanien	Europäische Aktiengesellschaft	14. November 2005
	Arbeitnehmerbeteiligung	Veröffentlichung des Gesetzesentwurfs am 25. November 2005; das Parlament wurde aufgefor- dert, die Vorschläge mit Dringlichkeit zu behandeln

* Aufgelistet in der Reihenfolge des Zeitpunkts der Umsetzung

Noch nicht umgesetzt

Irland	mit großer Wahrscheinlichkeit ein gemeinsames Gesetz	bisher kein veröffentlichter Text
Liechtenstein	vermutlich zwei Gesetzesentwürfe	beide Texte wurden zur Konsultation am 15. Februar 2005 veröffentlicht; erste Lesung des Parlaments im Oktober 2005
Luxemburg	vermutlich zwei Gesetzesentwürfe	Gesetzesentwurf zur Europäischen Aktiengesellschaft wurde am 9. Juni 2004 veröffent- licht; der Gesetzesentwurf für die Arbeitnehmerbeteiligung am 21. Januar 2005; die Konsultationen dauern an, eine Annahme der Gesetze in der ersten Hälfte 2006 ist jedoch eher unwahr- scheinlich
Slowenien	vermutlich zwei Gesetzesentwürfe	Das Gesetz zur Europäischen Aktien- gesellschaft ist Teil einer größeren Diskussion über die Reform des Unternehmensrechts geworden; dies führt zur Verzögerung

DISKUSSIONEN UND VERZÖGERUNGEN

Obwohl über den endgültigen Gesetzesentwurf ja bereits im Oktober 2001 Übereinstim-
mung erzielt worden war, gab es eindeutig einige Verzögerungen bei der Umsetzung der
Richtlinie. Weniger als ein Drittel der EWR-Staaten hat die Richtlinie rechtzeitig umge-
setzt und im März 2005 erst etwas mehr als die Hälfte. Die Verzögerung lag allerdings
nicht an substantiellen nationalen Diskussionen über den Inhalt der Richtlinie.

Anscheinend hat nur in einem einzigen Land, Deutschland, die Umsetzung der Bestimmungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften in nationales Gesetz zu einer bedeutenden Debatte geführt. Anderswo waren die Diskussionen vor allem technischer Natur. Dabei tauchten vor allem drei Hauptthemen auf: die Rolle der Gewerkschaften im Unterschied zu anderen Arbeitnehmervertretern, die Kosten und Mittel für die Freistellung und – ein Thema, das sich eher auf die Verordnung als auf die Richtlinie bezieht – die Folgen der Einführung einer neuen Corporate Governance Form. Beim letzten Punkt scheint die Besorgnis dort am größten gewesen zu sein, wo ein monistisches System mit einem einzigen Leitungsorgan in einem Staat eingeführt wurde, in dem bisher eine dualistische Organstruktur – Aufsichtsrat und Vorstand – die einzige zulässige Struktur der Unternehmungsführung darstellte.

Ungarn ist ein Beispiel für ein Land, in dem die Rolle der Gewerkschaften im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmervertretern für Diskussionsstoff sorgte. In der Konsultation zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern forderten die Gewerkschaften, dass die örtlichen Gewerkschaftsvertreter als „normale“ Vertretung akzeptiert werden sollten.

Betriebsräte sollten nur als Ausweichlösung angesehen werden, wenn keine Gewerkschaften im Betrieb existierten. Die Regierung verwarf allerdings diesen Ansatz zugunsten einer Vertretung über den Betriebsrat. In Portugal waren die Gewerkschaften anfangs auch darüber beunruhigt, dass nur die Betriebsräte die Arbeitnehmer vertreten sollten. Nach der Wahl einer sozialistischen Regierung im Februar 2005 wurde allerdings der Gesetzentwurf geändert und gibt jetzt den Gewerkschaften sehr viel mehr Einfluss. In Spanien, wo die Gesetzesgebung Ende 2005 immer noch diskutiert wurde, waren die Arbeitgeberorganisationen gegen den Vorschlag im Gesetzesentwurf, dass nicht in den beteiligten Unternehmen beschäftigte Gewerkschaftsvertreter Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) sein können. Dies empfanden sie als „fremd gegenüber unserem Modell der industriellen Beziehungen“. Belgische Arbeitgeber äußerten ähnliche Bedenken.

In Bezug auf die Kosten waren die spanischen Arbeitgeber gegen eine Klausel im Gesetzesentwurf, die den gewählten Arbeitnehmervertretern einer künftigen Europäischen Aktiengesellschaft das Recht auf 60 bezahlte Arbeitsstunden für Weiterbildung zusicherte. Dies empfanden sie als übertrieben. In Luxemburg, einem weiteren Staat, in dem der Umsetzungsprozess bis Ende 2005 nicht abgeschlossen war, wurde ein ähnlicher Einwand, aber aus einem anderen Sichtwinkel erhoben. Die Arbeitnehmerkammer im privaten Sektor wollte das Weiterbildungsrecht auf die stellvertretenden Arbeitnehmervertreter ausdehnen. Außerdem klagte sie darüber, dass der Vorschlag die

Arbeitgeber lediglich dazu verpflichten würde, einen einzigen externen Experten zur Beratung der Arbeitnehmerseite zu bezahlen. Die Kammer forderte eine Zahl an Experten, die der Anzahl der beteiligten Unternehmen entspricht. In Litauen gab es Diskussionen über die Erstattung von Reise- und Übernachtungskosten. Die schlussendlich verabschiedete Gesetzgebung legt fest, dass „der Betrag für diese Ausgaben und die Prozedur für deren Erstattung durch die Regierung festgelegt werden soll.“

Die Einführung der Möglichkeit eines einzigen Verwaltungsrates in Staaten, die bisher nur dualistische Strukturen von Vorstand und Aufsichtsrat erlaubt hatten, war ebenfalls Gegenstand von Diskussionen. Das Thema wurde in Österreich und den Niederlanden aufgegriffen. In Slowenien wurde es deshalb zu einem wichtigen Punkt, weil die Regierung beschloss, die Einführung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft für eine größere Veränderung im nationalen Unternehmensrecht zu nutzen. Dies würde slowenischen Unternehmen erstmals das Recht einräumen, sich grundsätzlich frei zwischen einem monistischen und einem dualistischen System entscheiden zu können.

Diese drei Punkte – Rolle der Gewerkschaften, Kosten und Mittel, monistische oder dualistische Organstruktur – sind indes keine vollständige Liste der Themen, die während des Prozesses der nationalen Umsetzung aufgeworfen wurden. Weitere Themen betreffen die steuerlichen Auswirkungen auf Unternehmen, die ihren Sitz verlegen (Schweden), die genaue Definition von „Anhörung“ (Niederlande), die Mechanismen für Konfliktlösungen im Fall eines möglichen Missbrauchs (Norwegen) und die mögliche Entfernung eines nationalen Gremiums der Arbeitnehmervertretung an der Spitze des Unternehmens (Frankreich).

Trotz dieser besonderen Besorgnisse überwiegt bei der Betrachtung des Umsetzungsprozesses der Eindruck, dass in den meisten Mitgliedstaaten ein deutlicher Mangel an Interesse besteht. Wenn sich der Prozess verlangsamt hat, dann lag dies nicht an grundlegenden inhaltlichen Differenzen auf nationaler Ebene, deren Lösung mehr Zeit in Anspruch nahm, sondern eher daran, dass die Regierungen dem Thema offensichtlich keine besonders hohe Priorität einräumten.

Die einzige Ausnahme, bei der die Umsetzung der Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften zu einer größeren nationalen Debatte geführt hat, war Deutschland. Hier haben die wichtigsten Arbeitgeberorganisationen, der BDA und der BDI, die Notwendigkeit der Umsetzung dazu genutzt, größere Veränderungen im deutschen System der Unternehmensmitbestimmung zu fordern. In einem im November 2004 veröffentlichten Bericht argumentierten die

Arbeitgeber, dass das deutsche System der Mitbestimmung „vollständig erneuert werden müsste“⁴. Ein großer Teil der Debatte im Parlament und in der Presse konzentrierte sich auf diese Kritik. Die damalige deutsche Regierung wies die konkreten Forderungen der Arbeitgeber zurück, setzte jedoch eine „Mitbestimmungskommission“ ein, die Vorschläge zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung unterbreiten soll. Dabei gehe es darum, das deutsche Modell als Kernbestandteil der Sozialen Marktwirtschaft „europatauglich“ zu machen. Die neue Regierung hat sich darauf verständigt, dass die Kommission ihre Arbeit fortsetzen soll.

GESETZESINHALT – WER VERTRITT DIE ARBEITNEHMER?

Bei der Umsetzung der Richtlinie haben die EWR-Staaten zum größten Teil deren Wortlaut in ihrer eigenen nationalen Gesetzgebung wiedergegeben. Aber in einer Reihe von Fragen musste die Richtlinie an die nationalen Gepflogenheiten angepasst werden und bei einigen Punkten gab es große Unterschiede in der Herangehensweise der Mitgliedstaaten.

Eine dieser Schlüsselfragen, die eine nationale Entscheidung erfordern, ist die Auswahl der nationalen Vertreter im besonderen Verhandlungsgremium (BVG), das zusammen mit dem Management die Bedingungen für die künftige Arbeitnehmerbeteiligung in einer Europäischen Aktiengesellschaft aushandelt.

Die Richtlinie selbst besagt, dass „die Mitgliedstaaten das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu bestellen sind“. Die Mitgliedstaaten können außerdem vorsehen, dass diesem Gremium Gewerkschaftsvertreter auch dann angehören können, wenn sie nicht Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften sind. Interessant ist nicht nur die Wahl, die die Mitgliedstaaten in diesen beiden Bereichen getroffen haben, sondern auch wie diese mit den bestehenden Systemen der industriellen Beziehungen zusammenhängen.

Wenn man einen Blick auf die Wahl der BVG-Mitglieder in den 25 Staaten wirft, für die ein Text vorliegt - d.h. die 22 Staaten, die die Richtlinie umgesetzt haben sowie die Gesetzesentwürfe aus Liechtenstein, Luxemburg und Spanien – kann man die Staaten in drei Gruppen einteilen, wobei manche Länder Grenzfälle sind.

Es gibt folgende Gruppen:

- Gruppe 1: Die Mitglieder des BVG werden von den Betriebsräten oder ähnlichen Gremien gewählt.
- Gruppe 2: Die Mitglieder des BVG werden von den Gewerkschaften gewählt.
- Gruppe 3: Die Mitglieder des BVG werden direkt von den Beschäftigten gewählt.

In sieben Ländern (siehe Tabelle 2) werden die BVG-Mitglieder von den Betriebsräten oder ähnlichen Gremien gewählt. Zu dieser Gruppe gehören Liechtenstein und Luxemburg, wo die Gesetzgebung bisher lediglich als Entwurf vorliegt. In Deutschland, Österreich, den Niederlanden und in einem geringeren Ausmaß in Ungarn gibt es komplizierte Regeln, die den besonderen Strukturen der Arbeitnehmervertretung auf Unternehmens- bzw. Konzernebene Rechnung tragen. In Belgien trifft normalerweise der Betriebsrat oder der Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit die Wahl. Existiert keiner von beiden, entscheidet die Gewerkschaftsdelegation. Das spiegelt die Tatsache wider, dass der Betriebsrat oder der Gesundheits- und Sicherheitsausschuss zwar von allen Beschäftigten gewählt werden, es sich letztlich aber um gewerkschaftliche Gremien handelt, da nur die Gewerkschaften Mitglieder für diese Gremien vorschlagen können.

Tabelle 2: BVG-Mitglieder werden von Betriebsräten oder ähnlichen Gremien ausgewählt

Land	Kommentar
Österreich	Auf Grundlage der Betriebsratsstruktur gewählt; unter Berücksichtigung der möglichen Existenz von Gesamt- / Konzernbetriebsräten, die mehrere Betriebsstätten abdecken
Belgien	Wenn es keinen Betriebsrat gibt, dann vom Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit ausgewählt, der in kleineren Betrieben dieselbe Funktion wie ein Betriebsrat hat. Wenn es keinen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit gibt, Wahl durch die Gewerkschaftsdelegierten.
Deutschland	Vom Wahlremium auf Grundlage der Betriebsratsstruktur gewählt; unter Berücksichtigung der möglichen Existenz von Gesamt- / Konzernbetriebsräten, die mehrere Betriebsstätten abdecken
Ungarn	Auf Grundlage der Betriebsratsstruktur gewählt; unter Berücksichtigung der möglichen Existenz von Gesamt- / Konzernbetriebsräten, die mehrere Betriebsstätten abdecken

⁴ Mitbestimmung Modernisieren – Bericht der Kommission Mitbestimmung: BDA BDI, Seite 27

Liechtenstein (Gesetzesentwurf)	Die BVG-Mitglieder werden von der bestehenden Arbeitnehmervertretung gewählt; diese kann gewählt werden in Betrieben ab 50 Beschäftigten
Luxemburg (Gesetzesentwurf)	Von Arbeitnehmervertretern ausgewählt
Niederlande	Auf Grundlage der Betriebsratsstruktur gewählt; unter Berücksichtigung der möglichen Existenz von Gesamt- / Konzernbetriebsräten, die mehrere Betriebsstätten abdecken

In der größten Gruppe von 15 Staaten werden die BVG-Mitglieder von den Gewerkschaften, normalerweise von den örtlichen Gewerkschaftsorganisationen, gewählt. Zu dieser Gruppe gehören vier mittel- und osteuropäische Staaten – die Tschechische Republik, Lettland, Litauen und die Slowakische Republik. Die Gesetzgebung dort bezieht sich zwar eher auf „Arbeitnehmervertreter“ und nicht spezifisch auf die Gewerkschaften, aber in der Praxis wird in den meisten Fällen die örtliche Gewerkschaftsvertretung diese Aufgabe wahrnehmen.

Der genaue Mechanismus, nach dem die Gewerkschaften die Kandidaten aussuchen, ist von Land zu Land unterschiedlich (siehe Tabelle 3) und es gibt ebenfalls unterschiedliche Regelungen für den Fall, dass es mehrere Gewerkschaften gibt. In Frankreich und Spanien (Gesetzesentwurf) sind die Ergebnisse der letzten Betriebsratswahlen die Grundlage für diese Entscheidung. In Polen wiederum hofft man, dass sich die Gewerkschaften untereinander einigen. Andernfalls findet eine Wahl der BVG-Mitglieder auf der Grundlage konkurrierender Listen statt. In Dänemark und in Italien treffen die bestehenden Gremien, die alle Beschäftigten vertreten, die Auswahl. Dies ist in Dänemark der sogenannte „Kooperations-Ausschuss“ und in Italien die „Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)“⁵. Da diese letztlich aber Gewerkschaftsgremien sind, wurden sie in diese Gruppe (Auswahl der BVG-Mitglieder durch Gewerkschaften) aufgenommen.

Portugal sieht theoretisch eine gemeinsame Entscheidung zwischen den Betriebsräten und der Gewerkschaft vor. In der Praxis gibt es die meisten Betriebsräte nur in großen Betrieben, in denen die Gewerkschaften stark sind. Portugal wurde deshalb ebenfalls in die Liste der Staaten, in denen die Gewerkschaften die Auswahl treffen, aufgenommen.

Tabelle 3: BVG-Mitglieder werden von den Gewerkschaften ausgewählt

Land	Kommentar
Dänemark	Von einem „Kooperations-Ausschuss“ gewählt, der alle Beschäftigten vertritt. Seine Mitglieder sind Gewerkschaftsvertreter.
Finnland	Im Wortlaut heißt es „durch Abkommen oder Wahlen“; in der Regel bedeutet das durch Abkommen mit den Gewerkschaften
Frankreich	Von den Gewerkschaften benannte, gewählte Mitglieder des Betriebsrats oder Gewerkschaftsvertreter auf der Grundlage der Ergebnisse der letzten Wahlen
Island	Von den Gewerkschaftsvertretern gewählt
Italien	Vom gewerkschaftlichen Vertretungsgremium des Betriebs gewählt, üblicherweise von der RSU, deren Mitglieder zu zwei Dritteln von allen Beschäftigten gewählt und zu einem Drittel von den Gewerkschaften benannt werden
Lettland	Die Beschäftigten können entscheiden, ob sie von den „bestehenden Arbeitnehmervertretungen“ vertreten werden wollen. Obwohl das lettische Gesetz gewählte „autorisierte Vertreter“ vorsieht, handelt es sich in der Praxis um Gewerkschaftsvertreter
Litauen	Von den „Beschäftigten oder ihren Vertretern“ benannt; meist sind dies Gewerkschaftsvertreter, weil ein Betriebsrat nur eingerichtet werden kann, wenn es keine gewerkschaftliche Organisation gibt; die Gesetzgebung zur Einrichtung von Betriebsräten wurde erst im Oktober 2004 verabschiedet
Norwegen	Von den örtlichen Gewerkschaftsgremien gewählt, vorausgesetzt diese vertreten zwei Drittel der Beschäftigten und die Gewerkschaften einigen sich
Polen	Von der örtlichen Gewerkschaft gewählt; wenn es mehrere Gewerkschaften gibt, dann sollten diese sich auf die Mitglieder einigen, andernfalls gibt es eine Wahl auf Grundlage von Gewerkschaftslisten
Portugal	Gewählt durch Abkommen zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften oder durch Gewerkschaften, wenn sie zwei Drittel der Beschäftigten vertreten

Schweden	Gewählt durch Abkommen zwischen den Gewerkschaften, die Tarifverträge mit dem Unternehmen haben
Slowakische Republik	Ernannt von Arbeitnehmervertretern; entweder durch das örtliche Gewerkschaftsgremium oder den Betriebsrat; in den meisten Fällen wird dies das örtliche Gewerkschaftsgremium sein
Spanien (Gesetzesentwurf)	Gewählt von den Gewerkschaften, die zusammen die Mehrheit im Betriebsrat haben
Tschechische Republik	Der Wortlaut bezieht sich auf „Arbeitnehmervertreter“; meist bedeutet das „die örtliche Gewerkschaft“; ein Betriebsrat kann nur eingerichtet werden, wenn es keine Gewerkschaft gibt
Zypern	Gewählt durch die vorhandenen Gewerkschaftsorganisationen, die die Arbeitnehmer vertreten

Nur in drei Staaten, nämlich in Estland, in Malta und in Großbritannien werden die BVG-Mitglieder direkt von den Arbeitnehmern gewählt (siehe Tabelle 4). In Großbritannien können die BVG-Mitglieder alternativ durch einen „Konsultations-Ausschuss“ bestimmt werden. Dabei muss es sich allerdings um ein Gremium handeln, das alle Beschäftigten vertreibt, nur aus Beschäftigten des Unternehmens zusammengesetzt ist und zu dessen üblichen Aufgaben auch die Unterrichtung und Anhörung gehören. Da ein solches Gremium in Großbritannien nicht zwingend vorgeschrieben ist, werden die britischen BVG-Mitglieder meist direkt gewählt werden.

Tabelle 4: BVG-Mitglieder werden direkt gewählt

Land	Kommentar
Estland	Gewählt auf einer Betriebsversammlung aller Beschäftigten oder – im Fall mehrerer Unternehmen – durch auf der Betriebsversammlung gewählte Delegierte
Großbritannien	Von den Beschäftigten gewählt, es sei denn, es gibt einen „Konsultations-Ausschuss“; dieser Ausschuss existiert jedoch meist nicht
Malta	Durch geheime Wahl aller maltesischen Beschäftigten des Unternehmens

Die komplizierten Regelungen bei der Wahl der BVG-Mitglieder in diesen 25 Staaten reflektieren im Großen und Ganzen die jeweils bestehenden Systeme der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Es ist zum Beispiel kein Zufall, dass die

Gewerkschaften die BVG-Mitglieder in Zypern, Island, Norwegen und Schweden wählen, weil die Gewerkschaften in diesen Staaten die einzige Arbeitnehmervertretung darstellen. Es überrascht auch nicht, dass die BVG-Mitglieder in Deutschland und Österreich von den einflussreichen Betriebsräten gewählt werden.

Bei vier Staaten - es handelt sich um die drei Länder mit Direktwahl sowie Ungarn - kann man allerdings der Auffassung sein, dass die Gesetzgebung zur Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften die bestehende Praxis der industriellen Beziehungen nicht voll und ganz widerspiegelt und tendenziell die Gewerkschaften benachteiligt.

In Estland gibt es, wenn überhaupt, auf nationaler Ebene nur die Vertretung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften. Das Gesetz sieht aber Direktwahlen vor, statt den bestehenden Organisationen der Arbeitnehmervertretung, also den Gewerkschaften, das Entscheidungsrecht zuzugestehen und eine Direktwahl – wie in Lettland – lediglich als Auffanglösung vorzusehen.

In Ungarn bestehen Gewerkschaften und Betriebsräte im nationalen System nebeneinander und haben weitgehend überschneidende Rechte in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung. Die Benennung der Arbeitnehmervertreter in ungarischen Aufsichtsräten erfolgt hingegen durch die Betriebsräte, die jedoch zuvor die Meinung der örtlichen Gewerkschaft einholen müssen. Der Gesetzestext zur Europäischen Aktiengesellschaft legt hingegen fest, dass die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums von den Betriebsräten bzw. Gesamtbetriebsräten ernannt werden sollen. Die örtlichen Gewerkschaften spielen keine Rolle.

Die maltesische Gesetzgebung versteht in Hinblick auf die Unterrichtung und Anhörung bei Massenentlassungen und Betriebsverlagerungen unter dem Terminus „Arbeitnehmervertreter“ die anerkannte Gewerkschaftsvertretung, wobei der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Malta mit 62% aller Beschäftigten hoch ist. Trotzdem sieht die Gesetzgebung über die Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften vor, dass die Beschäftigten die BVG-Mitglieder direkt wählen.

Das letzte Beispiel für diesen Trend ist Großbritannien. Dort sind die Gewerkschaften der übliche Ansprechpartner für die Anhörung im Fall von Massenentlassungen und Betriebsverlagerungen. Die Gesetzgebung über die Europäische Aktiengesellschaft sieht auch hier vor, dass die Beschäftigten die Mitglieder des BVG direkt wählen, falls es kei-

nen „Konsultationsausschuss“ gibt. Eine vor Ort vertretene Gewerkschaftsorganisation, auch wenn sie die Mehrheit der Beschäftigten vertritt, kann hingegen die BVG-Mitglieder nicht bestimmen.

Ein letzter Punkt sollte bei der Methode der Auswahl der BVG-Mitglieder aufgegriffen werden. Die Regelungen, wie sie in Tabelle 2 und 4 dargestellt werden, spiegeln die normale Situation mit einem Betriebsrat oder einer im Betrieb vor Ort vertretenen Gewerkschaftsorganisation wider. Mit dem Rückgang der Zahl der Beschäftigten pro Betrieb nimmt jedoch die Zahl dieser Gremien in allen Staaten ab. Dies ist im Bereich der industriellen Beziehungen auf nationaler Ebene, in denen mittelgroße bzw. große Organisationen vorherrschen, kein Grund für größere Besorgnis. In den Verhandlungen über die SE, in denen jeder Staat mit Beschäftigten – und sei ihre Zahl noch so klein - vertreten sein muss, können die Arbeitnehmervertreter kleinerer Betriebe eine unverhältnismäßige Rolle spielen. Deshalb kann es vorkommen, dass in einigen BVGs die Mehrheit der Mitglieder nicht unter den normalen Bedingungen, wie sie in den Tabellen dargestellt sind, gewählt werden, sondern eher mithilfe der in jedem Land bestehenden Auffangregelung. Dies ist in jedem Fall eine Form der Direktwahl durch alle Beschäftigten.

In einem zweiten Bereich - der Entscheidung hinsichtlich einer Beteiligung von nicht im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsvertretern am BVG - hatten die Mitgliedstaaten eine Wahlmöglichkeit. Etwas mehr als die Hälfte der Staaten (13 von 25) hat in ihrer Gesetzgebung ausdrücklich festgelegt, dass Gewerkschaftsvertreter, die nicht im betroffenen Betrieb beschäftigt sind, Vollmitglieder des BVG werden können. Es handelt sich dabei um Österreich, Belgien, die Tschechische Republik, Deutschland, Ungarn, Italien, Malta, *Luxemburg (Entwurf)*, Polen, Portugal, die Slowakische Republik, *Spanien (Entwurf)* und Großbritannien. In Malta und Großbritannien muss das Management einer derartigen Beteiligung zustimmen. Die italienische Situation ist eher ungewöhnlich. Das Gesetz legt ausdrücklich fest, dass die BVG-Mitglieder nicht in dem beteiligten Unternehmen beschäftigt sein müssen. Sie werden aber aus den Mitgliedern des gewerkschaftlichen Vertretungsgremiums rekrutiert, das normalerweise aus Beschäftigten des Unternehmens besteht. In Deutschland gilt folgende Regelung: Wenn es im BVG ein Recht auf mehr als zwei deutsche Sitze gibt, dann muss jedes dritte Mitglied ein Vertreter einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft sein.

In drei Ländern – Dänemark, *Liechtenstein (Entwurf)* und Norwegen – beschränkt die Gesetzgebung die Mitgliedschaft im BVG ausdrücklich auf die Beschäftigten der Unternehmen. In neun Staaten – Zypern, Estland, Finnland, Frankreich, Island, Lettland,

Litauen, den Niederlanden und Schweden – ist die Gesetzgebung nicht eindeutig. Die derzeitigen Regelungen in mindestens vier Ländern – Finnland, Frankreich, Island und Schweden – lassen es hingegen unwahrscheinlich erscheinen, dass im BVG Mitglieder vertreten sind, die nicht von den beteiligten Unternehmen beschäftigt werden.

EXPERTEN

Die Richtlinie gibt den BVG-Mitgliedern das Recht auf Unterstützung durch externe Experten und alle 25 Texte, die untersucht wurden, enthalten diese Vorgabe. Die Wortwahl des dänischen Gesetzes ist ziemlich typisch. Es wiederholt den Text der Richtlinie, dass „das besondere Verhandlungsgremium ... bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen kann.“

Unterschiede gibt es in der Frage, ob es einen expliziten Verweis auf Experten aus den Reihen der Gewerkschaften gibt und wie viele Experten vom beteiligten Unternehmen oder den beteiligten Unternehmen bezahlt werden müssen.

In Hinblick auf die explizite Erwähnung der Gewerkschaften im Gesetzesabschnitt über die Experten sind die Länder gleich verteilt. Zwölf erwähnen die Gewerkschaften nicht und zwar Österreich, Zypern, Frankreich, Malta, Lettland, *Liechtenstein (Entwurf)*, Litauen, die Niederlande, Polen, Portugal, die Slowakische Republik und Großbritannien.

Dem stehen 12 Staaten gegenüber, die ausdrücklich auf die Gewerkschaften verweisen. In 10 dieser Staaten – Belgien, der Tschechischen Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Deutschland, Ungarn, Italien, *Luxemburg (Entwurf)* und *Spanien (Entwurf)* – wird wie in der Richtlinie auf Gewerkschaftsorganisationen auf europäischer Ebene verwiesen. In Island wird auf die Gewerkschaften auf EWR-Ebene verwiesen (Island ist Mitglied des EWR und nicht der EU). In Norwegen, ebenfalls Mitglied des EWR und nicht der EU, wird einfach auf Gewerkschaften im Allgemeinen verwiesen. Schweden verweist auf Experten – aber nicht ausdrücklich auf Gewerkschaftsexperten, die die „Kohärenz und Stimmigkeit“ auf EU-Ebene fördern. Das ist der Grund, den die Richtlinie anführt, warum Gewerkschaftsorganisationen auf EU-Ebene einbezogen werden können.

Das Bild ist hinsichtlich der Bezahlung der Experten eindeutiger. Die meisten Mitgliedstaaten – 19 von 25 – begrenzen die Kosten, für die das oder die Unternehmen aufkommen müssen, auf einen einzigen externen Experten.

Zu den sechs Ländern, die die Kosten nicht in dieser Weise begrenzen, gehören:

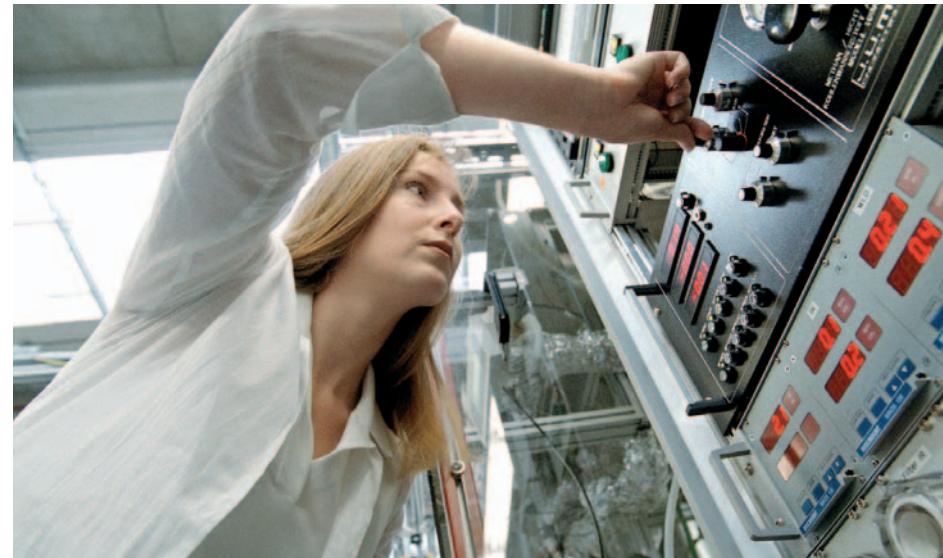
- Finnland, wo „angemessene Kosten“ für Experten übernommen werden sollen;
- Deutschland, wo das Unternehmen die „Kosten im Zusammenhang mit der Gründung und den Aktivitäten“ des BVG abdecken soll;
- Ungarn, wo das Unternehmen für „begründete notwendige Ausgaben“ aufzukommen hat;
- Lettland, wo „alle Ausgaben in Bezug auf das BVG, um angemessene Bedingungen sicherzustellen“ vom Unternehmen getragen werden sollten (dies ist anders als im Fall des SE Vertretungsorgans, das nach Gründung der Europäischen Aktiengesellschaft eingesetzt wird. Für dieses gibt es eine eindeutige Begrenzung auf einen Experten);
- die Niederlande, wo „angemessene, notwendige“ Kosten vom Unternehmen getragen werden, aber nur wenn die beteiligten Gesellschaften vorher über die Kosten informiert wurden und
- Schweden, wo der Gesetzestext besagt, dass das Unternehmen die Kosten „in dem Maße“ tragen soll, die „notwendig“ sind, damit das BVG seine Aufgaben „angemessen“ ausführen kann; die Regierung hat aber auch deutlich gemacht, dass sie zwar keine Begrenzung vorschlägt, aber im Normalfall einen Experten für ausreichend hält und lediglich in Ausnahmefällen mehr als einen.

STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN UND MISSBRAUCH

Eine oft genannte Befürchtung in der Diskussion über die Richtlinie war, dass die Verfahrensregeln dazu missbraucht werden könnten, bestehende Rechte der Arbeitnehmer auf Unternehmensmitbestimmung abzubauen. Es gab insbesondere Sorgen, dass Unternehmen eine Europäische Aktiengesellschaft in Staaten mit sehr begrenzter oder nicht vorhandener Unternehmensmitbestimmung gründen würden. Dies hätte zur Folge, dass Mitbestimmungsrechte auch in der neu gegründeten SE sehr begrenzt sein würden. Zudem könnten zu einem späteren Zeitpunkt Unternehmen aus Staaten mit einer weitergehenden Unternehmensmitbestimmung in die SE integriert werden. Die Beschäftigten der später dazugekommenen Gesellschaften könnten dadurch ihre Rechte verlieren.

Die Richtlinie hat deshalb den folgenden Wortlaut getroffen:

„Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.“



Die meisten Mitgliedstaaten haben diesen Wortlaut so übernommen. In 17 von 25 Gesetzestexten gibt es entsprechende Bestimmungen und zwar in Österreich, Zypern, Dänemark, Estland, Finnland, Deutschland, Island, Italien, Malta, Liechtenstein (Entwurf), Litauen, Luxemburg (Entwurf), Norwegen, Polen, Spanien (Entwurf), Schweden und Großbritannien. Frankreich und die Niederlande begegnen dem möglichen Missbrauch durch einen umfassenderen Verweis auf größere strukturelle Veränderungen nach der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (siehe unten). Nur sechs Staaten – Belgien, die Tschechische Republik, Ungarn, Lettland, Portugal und die Slowakische Republik – haben einen möglichen Missbrauch dieser Art nicht geregelt, wobei das portugiesische Gesetz einen allgemeinen Hinweis darauf enthält, das Verfahren nicht zu missbrauchen.

Mehrere Länder, die auf den Missbrauch verweisen, setzen eine zeitliche Begrenzung, im Allgemeinen von einem Jahr. Wenn es in diesem Zeitraum bedeutende Veränderungen in

der Organisation der Europäischen Aktiengesellschaft gibt, dann muss die Gesellschaft nachweisen, dass die Absicht dieser Veränderungen nicht darin besteht, Arbeitnehmerrechte abzubauen. Ein Beispiel dafür ist der Wortlaut des isländischen Gesetzes: „Wenn eine solche Veränderung innerhalb eines Jahres nach der Eintragung der SE stattfindet, liegt der Nachweis, dass es sich nicht um die Gründe, die in Absatz 1 ausgeführt werden (Versuch, Arbeitnehmerrechte abzubauen), bei der SE“. Die anderen Staaten mit ähnlichen Bestimmungen sind Österreich, Dänemark (zwei Jahre), Finnland, Liechtenstein (*Entwurf*), Norwegen, Schweden und Großbritannien. Der luxemburgische Gesetzesentwurf sieht eine zeitliche Begrenzung von einem Jahr vor, aber keine Umkehr der Beweislast.

Ein anderer Punkt ist der Umgang mit späteren strukturellen Veränderungen, die zwar kein direkter Versuch des Gesetzesmissbrauchs sind, aber trotzdem größere Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Gesellschaft und möglicherweise der Mitbestimmungsrechte haben.

Ein Teil der Lösung ist die Forderung der Richtlinie, die „Fälle, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren“ in den Inhalt des Abkommens aufzunehmen. Alle Mitgliedstaaten haben bei der Umsetzung in nationales Gesetz entsprechende Klauseln eingefügt.

Damit bleibt diese wichtige Frage den Verhandlungspartnern überlassen. Sechs Mitgliedstaaten haben hier jedoch stärkere Absicherungen eingebaut:

- Österreich – das BVG sollte auf Forderung von 10% der Beschäftigten oder ihrer Vertreter oder auf Forderung des Vertretungsorgans der Europäischen Aktiengesellschaft zusammentreten, wenn es bedeutende Veränderungen in der Struktur der SE gegeben hat, „die Auswirkungen ... auf Mitbestimmungsrechte haben“;
- Frankreich – wenn es nach Gründung einer SE zu bedeutenden strukturellen Veränderungen kommt, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbeteiligung haben, sollte neu verhandelt werden;
- Deutschland – bei strukturellen Veränderungen, die wahrscheinlich zu einem Abbau von Mitbestimmungsrechten führen, sollten Neuverhandlungen stattfinden;
- Malta – das Abkommen sollte „die Pflicht zu Neuverhandlungen über Veränderungen der Arbeitnehmerbeteiligung sowie eine Prozedur für diese Neuverhandlungen beinhalten, wann immer ein bedeutender Strukturwandel der SE vorgesehen ist“;
- Liechtenstein (*Entwurf*) – bei strukturellen Veränderungen, die zu einem Abbau von

Mitbestimmungsrechten führen, sollten Neuverhandlungen stattfinden; und

- Niederlande – die Vereinbarung sollte sowohl die Umstände, unter denen ein neues Abkommen ausgehandelt wird als auch die entsprechende Verfahrensweise beinhalten; sie sollte auch regeln, wie sie an Veränderungen in der Struktur der SE und der Zahl ihrer Beschäftigten angepasst wird und was die Folgen einer nicht abgeschlossenen neuen Vereinbarung sind. Wenn das Abkommen diese Bestimmungen nicht enthält oder wenn der Zeitraum vor Neuverhandlungen mehr als zwei Jahre beträgt, sollte neu verhandelt werden, wenn 20% aller Beschäftigten oder ihrer Vertreter in Europa dies fordern.

AUFFANGREGELUNG

Um Vorkehrmaßnahmen für den Fall zu treffen, dass die Verhandlungen zwischen dem Management und dem BVG nicht zu einer Vereinbarung führen, enthält die Richtlinie eine Reihe von Auffangregelungen. Diese Bestimmungen erstrecken sich sowohl auf die Einrichtung einer Arbeitnehmervertretung auf Ebene des Gesamtunternehmens als auch auf Mitbestimmungsrechte, wenn auf diese auf Grund nationaler Rechte bereits ein Anspruch besteht.

In beiden Fällen gibt es einige Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Wahl der nationalen Vertreter dieser Gremien.

Bei den Bestimmungen über den „Betriebsrat der SE“ – in der nationalen Gesetzgebung oft als Vertretungsorgan bezeichnet⁶ - gibt es die wenigsten Unterschiede. In 22 der 25 Staaten wird dieses Vertretungsorgan genauso oder ähnlich gewählt wie das BVG. Dabei handelt es sich um Österreich, Belgien, Zypern, die Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Island, Italien, Liechtenstein (*Entwurf*), Litauen, Luxemburg (*Entwurf*), die Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, die Slowakische Republik, Spanien (*Entwurf*) und Schweden. In Italien und Luxemburg gibt es gering abweichende Formulierungen und in Ungarn und Polen ist

⁶ Es gibt auch andere Bezeichnungen, z.B. SE-Betriebsrat in Österreich oder Arbeitnehmerausschuss in Schweden.

die Möglichkeit externer Gewerkschaftsvertreter als Mitglieder, die im BVG zugelassen sind, ausgeschlossen.

Eine Ausnahme bildet Großbritannien, wo das BVG das Vertretungsorgan benennt, sowie Lettland und Malta. Diese beiden Länder haben bisher keine detaillierten nationalen Regeln entworfen, sondern haben im Wesentlichen die allgemein gehaltene Formulierung der Richtlinie wiederholt.

Bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Bereich der Unternehmensmitbestimmung sind die Unterschiede größer. Etwas mehr als die Hälfte der Staaten (14 Länder) haben festgelegt, dass die Auswahlmechanismen für die nationalen Vertreter im Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgan der SE denen entsprechen, die für die Auswahl der nationalen BVG-Mitglieder gelten. Es handelt sich dabei um Österreich, Belgien, Zypern, Estland, Finnland, Deutschland, Island, *Liechtenstein (Entwurf)*, Litauen, die Niederlande, Norwegen, Portugal, *Spanien (Entwurf)* und Schweden.

Drei andere Länder - Dänemark, *Luxemburg (Entwurf)* und Polen - haben per Gesetz eine Direktwahl der Arbeitnehmervertreter vorgeschrieben.

Weitere fünf Mitgliedstaaten, nämlich Ungarn, Italien, Lettland, Malta und Großbritannien haben keinen nationalen Weg für die Wahl festgelegt, sondern überlassen die Auswahl dem Vertretungsorgan der SE. In Ungarn dürfen außerdem die Mitglieder des SE Betriebsrats nicht gleichzeitig einen Posten im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgan innehaben.

Es gibt sicher noch andere Bereiche, in denen die Gesetzgebung in den untersuchten 25 Staaten unterschiedlich umgesetzt wurde. Diese sind allerdings weniger wichtig und Platzmangel verhindert eine weitere Vertiefung an dieser Stelle.

Am Ende sollte ein Bereich herausgehoben werden, in dem alle 25 Länder übereinstimmen. Es handelt sich um die Bestimmung in der Richtlinie, dass ein Land die Nichtanwendung aller die Mitbestimmung betreffenden Regelungen der Richtlinie beschließen kann. Der Preis für ein derartiges „opting out“ wäre jedoch, dass „mitbestimmte Unternehmen“ in einem solchen Land nicht gegründet werden könnten (siehe Art. 12.3 der Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft).

Diese Option wurde auf Drängen der damaligen spanischen Regierung in die Richtlinie aufgenommen. Sie wurde allerdings letztlich von keinem Mitgliedstaat genutzt.

Die Befürchtungen einiger Mitgliedstaaten vor einer größeren Unternehmensmitbestimmung wurden von der Notwendigkeit aufgewogen, die Gründung Europäischer Aktiengesellschaften auf ihrem Territorium zuzulassen.

**BESTEUERUNG DER EUROPÄISCHEN
AKTIENGESELLSCHAFT (SOCIETAS EUROPAEA, SE) –
STEUERLICHE ASPEKTE UND HÄUFIG
GESTELLTE FRAGEN (FAQ)**

BESTEUERUNG DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT (SOCIETAS EUROPAEA, SE) – STEUERLICHE ASPEKTE UND HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN (FAQ)

Inhaltsangabe

1. Einleitung
2. Steuerrecht der SE
3. Steuerliche Aspekte im Überblick
4. Ansässigkeit und Steuerpflicht
5. Gründung
6. Grenzüberschreitende Sitzverlegung
7. Laufende Besteuerung
8. Internationale Steuerplanung
9. FAQ zur Besteuerung der SE
10. Ausblick

1. EINLEITUNG

Mit der Annahme der Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) hat der Europäische Gesetzgeber die rechtlichen Voraussetzungen zur Vollendung des Europäischen Binnenmarktes auch im Bereich der Rechtsformen für Unternehmen geschaffen. Unternehmen und Konzerne können sich in Zukunft auf Gemeinschaftsebene neu strukturieren, reorganisieren und zusammenschließen sowie ihren Sitz identitätswahrend grenzüberschreitend verlegen. Sie können damit das Recht auf Niederlassungsfreiheit, wie es der EG-Vertrag und das EWR-Abkommen gleichermaßen vorsehen, ohne grundlegende Einschränkungen wahrnehmen und grenzüberschreitend sowohl mobil als auch flexibel eingesetzt werden. Kostenintensive und komplexe Strukturen mit einer Vielzahl von Tochtergesellschaften, die dem jeweiligen nationalen Gesellschaftsrecht der Mitgliedstaaten unterliegen, können vermieden und effiziente Managementstrukturen verwirklicht werden; transnationale Fusionen von Gesellschaften unterschiedlicher Mitgliedstaaten sowie grenzüberschreitende Sitzverlegungen sind erstmals sowie mit geringeren Kosten und Schwierigkeiten als bisher möglich. Außerdem können die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen verbessert, steuerliche Hindernisse überwunden und ausländische Direktinvestitionen besser nach Europa attrahiert werden. So können Unternehmen aus

den USA, China, Indien oder Japan die SE für ihre Tätigkeiten in ganz Europa nutzen. Zudem verfügt die SE als einzige Rechtsform über einen europäischen Corporate Goodwill und damit über ein europäisches Image und kann zur Herausbildung einer unternehmensindividuellen europäischen Corporate Identity und Culture beitragen. Der Erfolg der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft hängt allerdings nicht zuletzt von deren Besteuerung ab. Dementsprechend behandelt dieser Beitrag im Folgenden die verschiedenen steuerlichen Aspekte einer SE sowie ihrer Gesellschafter und geht zudem auf häufig gestellte Fragen (FAQ) zur Besteuerung der SE ein¹.

2. STEUERRECHT DER SE

Weder das endgültig verabschiedete Statut der SE noch irgendeine andere Vorschrift enthält – im Gegensatz zu den Verordnungsvorschlägen für ein SE-Statut von 1970 und 1975² und teilweise auch von 1989 und 1991³ – ein eigenes Steuerrecht für die SE.⁴ Hingegen enthält die Richtlinie des Rates (2005/19/EG) vom 17. Februar 2005 zur Änderung der steuerlichen Fusionsrichtlinie (90/434/EWG) vom 23. Juli 1990 zumindest eine Bestimmung über die steuerliche Behandlung der grenzüberschreitenden Sitzverlegung einer SE oder einer SCE (Societas Cooperativa Europaea) von einem Mitgliedstaat der EU in einen anderen.

Demnach wird die SE steuerlich wie jede andere Aktiengesellschaft nationalen Rechts auch, die EU- oder EWR-weit agiert, behandelt. Die Steuerhoheit der Mitgliedstaaten und die unterschiedlichen nationalen und internationalen Besteuerungssysteme werden

¹ Siehe auch die Beiträge in der Sonderausgabe der Zeitschrift European Taxation (guest-edited by Martin Wenz): „Societas Europaea: Flagship for Company Law – Catalyst for EC Tax Law?“ European Taxation 44 (2004) S. 1-45.

² Beide Vorschläge enthielten steuerliche Bestimmungen zur Gründung einer Holding-SE, über die steuerliche Ansässigkeit und die Voraussetzungen einer steuerneutralen Sitzverlegung einer SE sowie einen Entwurf für einen grenzüberschreitenden Ausgleich ausländischer Betriebsstättenverluste und Verluste ausländischer Tochtergesellschaften mit inländischen Gewinnen des Stammhauses einer SE.

³ Beide Vorschläge beinhalteten eine einzige steuerliche Regelung zum grenzüberschreitenden Verlustausgleich.

⁴ Siehe Erwägungsgrund Nr. 20 der SE-Verordnung, demzufolge das SE-Statut sich generell nicht mit der steuerlichen Behandlung der SE befasst.

vom SE-Statut nicht angetastet. Das ist insoweit begrüßenswert, als die SE ausschließlich eine supranational-europäische Rechtsform und kein steuerpolitisches Instrument darstellt. Steuerliche Wettbewerbsverzerrungen im Binnenmarkt und Benachteiligungen einer SE im Vergleich zu anderen nationalen Kapitalgesellschaften und umgekehrt sollten deshalb auch aus europäischer Sicht sowie aus Sicht der nationalen Gesetzgebung vermieden werden. Dessen ungeachtet kann eine SE aber dennoch in Abhängigkeit des konkreten Einzelfalles als Instrument der internationalen Steuerplanung fungieren. Trotzdem wurde – auch von der Europäischen Kommission – vielfach kritisiert, dass das SE-Statut keine steuerlichen Bestimmungen beinhaltet.⁵ Obwohl die SE den europäischen Unternehmen und Konzernen nunmehr die rechtliche Möglichkeit gibt, ihre gesamteuropäischen Tätigkeiten neu zu strukturieren, zu reorganisieren und zu kombinieren, ihren Sitz grenzüberschreitend zu verlegen und ihre organisatorische Struktur innerhalb der EU und des EWR anzupassen, ist und bleibt es zudem erforderlich, über ein entsprechendes Steuersystem europaweit zu verfügen, das bestehende steuerliche Hindernisse überwindet oder zumindest abbaut und inakzeptable steuerliche Kosten vermeidet. Dies gilt für die SE im Vergleich zu Rechtsformen nationalen Rechts um so mehr als gerade die SE europäischen Unternehmen und Konzernen die besondere Möglichkeit eröffnet, grenzüberschreitend auf Gemeinschaftsebene zu operieren und sich dementsprechend auch gemeinschaftsweit zu strukturieren.

Im Ergebnis unterliegt eine SE den 28 verschiedenen Steuersystemen der 25 EU- sowie der drei EWR-Mitgliedstaaten. Zu beachten sind ferner zahlreiche Doppelbesteuerungsabkommen innerhalb der EU und des EWR sowie die – z. T. bereits erlassenen – Bestimmungen, welche die drei Steuerrichtlinien in nationales Steuerrecht⁶ umsetzen. Die Grundfreiheiten – auf denen auch einige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des EFTA-Gerichtshofs beruhen – welche im EG-Vertrag und im EWR-Abkommen niedergelegt sind, gelten ebenfalls für die SE. Hinsichtlich der drei EWR-Mitgliedstaaten ist die Anwendbarkeit dieser Grundfreiheiten⁷ um so wichtiger, als die EG-Richtlinien über die Harmonisierung direkter Steuern – gleichgültig ob sie den Grundfreiheiten des EG-Vertrags entsprechen oder zumindest konform zu diesen sind – nur für diejenigen SE gelten, die nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts als juristische Person eingetragen sind und zudem ihren Sitz in einem EU-Mitgliedstaat haben.

3. STEUERLICHE ASPEKTE IM ÜBERBLICK

Im Hinblick auf die Besteuerung einer SE sind verschiedene Aspekte zu analysieren und zu erörtern. Erstens sind die Ansässigkeit und die persönliche und sachliche Steuerpflicht einer SE zu thematisieren. Zweitens ist die steuerliche Behandlung der

verschiedenen grenzüberschreitenden Möglichkeiten, eine SE zu gründen, zu analysieren und auf die Besteuerung der grenzüberschreitenden Sitzverlegung einer SE einzugehen. Drittens sind die laufenden steuerlichen Aspekte einer gemeinschaftsweit tätigen SE sowie die Beziehungen einer SE zu ihren Aktionären zu untersuchen. Die genannten Punkte bilden gemeinsam die Grundlage dafür, die SE auch als Instrument der internationalen Steuerplanung einzusetzen.

In Abhängigkeit des konkreten Einzelfalles müssen im Rahmen der steuerlichen Analyse stets die neu gegründete SE, die Gründungsgesellschaften der SE und/oder die beteiligten Aktionäre als die drei möglichen zentralen Besteuerungsebenen in Betracht gezogen werden. Frage- und Problemstellungen in Bezug auf die Steuerveranlagung einer SE in mehr als einem Mitgliedstaat als auch die indirekten Steuern sind nicht Gegenstand dieses Beitrages.

4. ANSÄSSIGKEIT UND STEUERPFlicht

Wegen des Fehlens eines speziellen europäischen Steuersystems für die SE bestimmen sich die steuerliche Ansässigkeit sowie auch die persönliche und sachliche Steuerpflicht einer SE und ihrer Gesellschafter nach dem bestehenden nationalen und internationalen Steuerrecht der Mitgliedstaaten der EU und des EWR einschließlich der bilateralen und multilateralen Doppelbesteuerungsabkommen. Dementsprechend unterliegt eine SE nur in demjenigen Mitgliedstaat, in dem sie ihren Sitz hat (Satzungs- und damit zwingend identischer Verwaltungssitz), der unbeschränkten Steuerpflicht mit dem von ihr weltweit erzielten Einkommen sowie zudem ggf. in anderen Mitgliedstaaten der beschränkten Steuerpflicht in Bezug auf die in diesen anderen Staaten erzielten Einkünfte.

⁵ Siehe Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuss: „Ein Binnenmarkt ohne steuerliche Hindernisse – Strategie zur Schaffung einer konsolidierten Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage für die Unternehmensaktivität in der EU“ vom 23. Oktober 2001, COM (2001) 582, endg. S. 18.

⁶ Richtlinie des Rates 90/434/EWG vom 23. Juli 1990 über das gemeinsame Steuersystem für Fusionen, Spaltungen, die Einbringung von Unternehmensteilen und den Austausch von Anteilen, die Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten betreffen, Amtsblatt L 225, 20. August 1990, S. 1 f. (steuerliche Fusionsrichtlinie); Richtlinie des Rates 90/435/EWG vom 23. Juli 1990 über das gemeinsame Steuersystem der Mutter- und Tochtergesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten, Amtsblatt L 225, 20. August 1990, S. 6 f. (Mutter-Tochter-Richtlinie); Richtlinie des Rates 2003/49/EG vom 2. Juni 2003 über eine gemeinsame Steuerregelung für Zahlungen von Zinsen und Lizenzgebühren zwischen verbundenen Unternehmen verschiedener Mitgliedstaaten, Amtsblatt L 157, 26. Juni 2003, S. 49 f. (Zinsen-Lizenzen-Richtlinie).

⁷ Aus norwegischer Sicht siehe auch Thor Leegaard, „Impact of the European Economic Area Agreement on Direkt Taxation: A Norwegian Perspective“, European Taxation 42 (2002), S. 114-117.

5. GRÜNDUNG

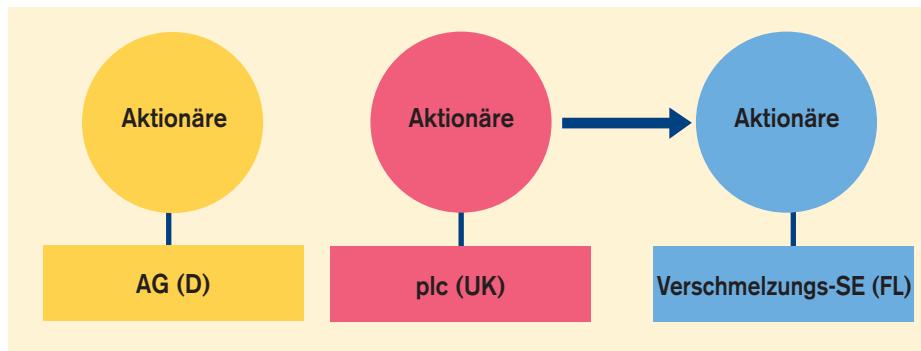
Das SE-Statut sieht vier verschiedene Wege zur Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft vor (numerus clausus):

- Verschmelzung;
- Errichtung einer Holdinggesellschaft;
- Gründung von Tochtergesellschaften und
- Umwandlung.

5.1 Verschmelzungs-SE

Eine SE mit Satzungssitz und Hauptverwaltung in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat kann durch die Verschmelzung von mindestens zwei bestehenden Aktiengesellschaften nationalen Rechts, die in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten der EU oder des EWR ihren Satzungssitz und ihre Hauptverwaltung haben, gegründet werden (siehe Darstellung 1).

Darstellung 1: Gründung einer SE durch Verschmelzung

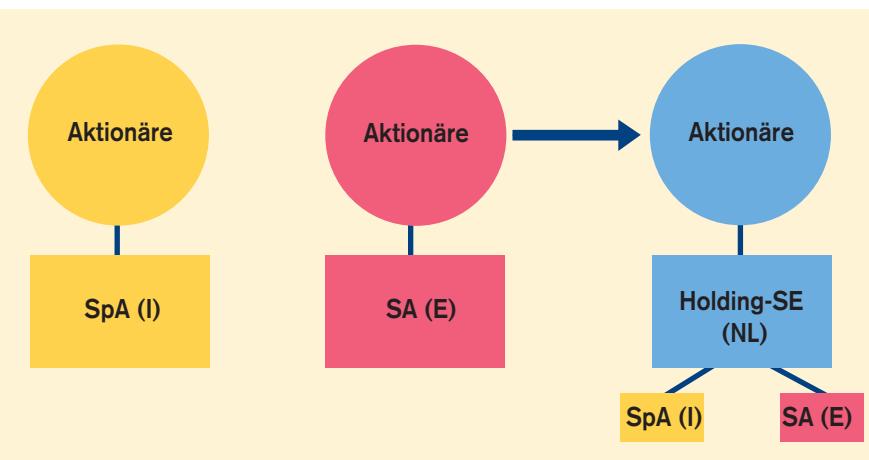


Die verschiedenen steuerlichen Aspekte der Gründung einer SE durch eine grenzüberschreitende Verschmelzung sind sowohl aus Sicht der einbringenden und der übernehmenden Gesellschaft – wobei letztere auch eine Betriebsstätte in einem anderen Mitgliedstaat haben kann – als auch aus Sicht der Aktionäre beider Gesellschaften umfassend zu analysieren. Auf der Grundlage der Bestimmungen der steuerlichen Fusionsrichtlinie ist die Gründung einer Verschmelzungs-SE – unter bestimmten Bedingungen – sowohl auf der Ebene der Gründungsgesellschaften und der SE als auch auf der Ebene der Gesellschafter steuerneutral möglich. Dies führt einerseits nicht zur vollständigen Aufdeckung der stillen Reserven, andererseits werden die finanziellen Interessen der betroffenen Mitgliedstaaten umfassend und angemessen geschützt.

5.2 Holding-SE

Alternativ kann eine SE als Holdinggesellschaft durch Umwandlung von mindestens zwei bestehenden Aktiengesellschaften mit Satzungssitz und Hauptverwaltung in der EU oder im EWR gegründet werden. Diese müssen nach dem nationalen Gesellschaftsrecht von mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten gegründet worden sein oder seit mindestens zwei Jahren über eine Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat verfügen (siehe Darstellung 2). Die Gründung einer Holding-SE ist ebenso – unter bestimmten Bedingungen – sowohl auf der Ebene der Gründungsgesellschaften und der SE als auch auf der Ebene der Gesellschafter steuerneutral möglich.

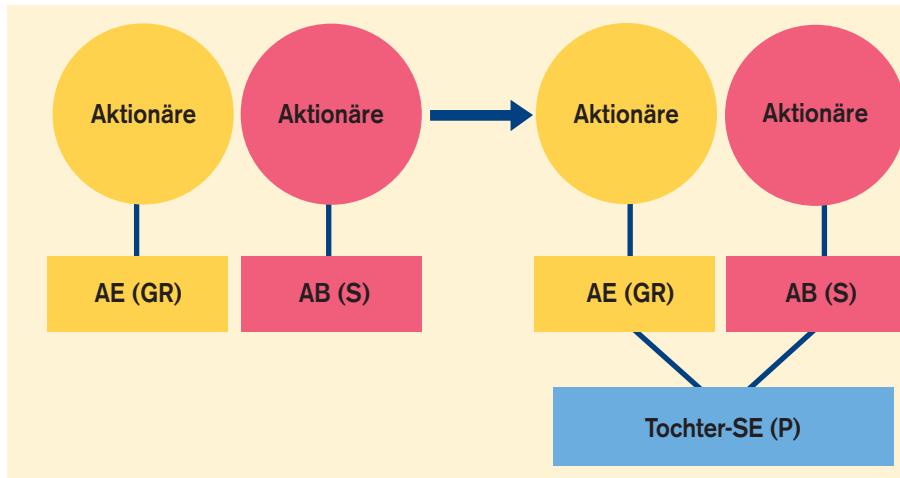
Darstellung 2: Gründung einer Holding-SE



5.3 Tochter-SE

Eine SE kann auch als gemeinsame Tochtergesellschaft von mindestens zwei bestehenden Gesellschaften mit Satzungssitz und Hauptverwaltung in der EU oder im EWR gegründet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Gründungsgesellschaften nach nationalem Gesellschaftsrecht von mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten gegründet worden sind oder seit mindestens zwei Jahren über eine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat verfügen (siehe Darstellung 3). Eine SE kann auch selbst eine oder mehrere Tochtergesellschaften in der Rechtsform einer SE gründen. Die Gründung einer Tochter-SE ist – unter bestimmten Bedingungen – sowohl auf der Ebene der beteiligten Gründungsgesellschaften und der SE als auch auf der Ebene der Gesellschafter steuerneutral möglich.

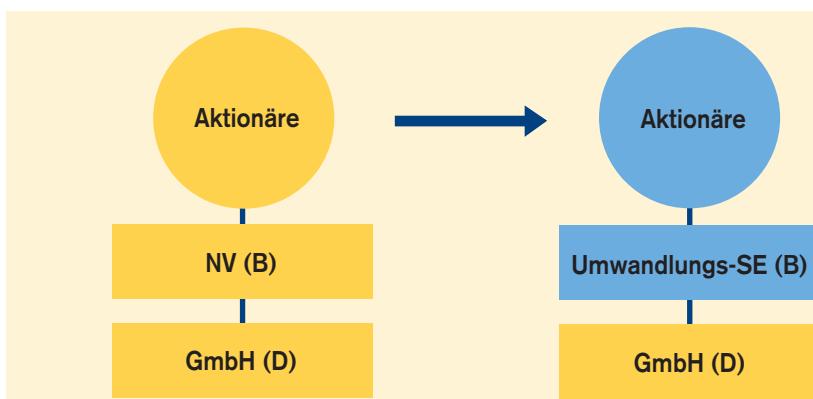
Darstellung 3: Tochter-SE



5.4 Umwandlungs-SE

Ferner besteht die Möglichkeit, eine SE durch Umwandlung einer bestehenden Aktiengesellschaft nationalen Rechts zu gründen. Die Aktiengesellschaft muss nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sein, ihren Satzungssitz und ihre Hauptverwaltung innerhalb der EU oder des EWR haben sowie seit mindestens zwei Jahren über eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat verfügen (siehe Darstellung 4). Auch die Gründung einer Umwandlungs-SE ist steuerneutral möglich.

Darstellung 4: Gründung einer Umwandlungs-SE



6. GRENZÜBERSCHREITENDE SITZVERLEGUNG

Nach den Bestimmungen des SE-Statuts kann eine SE ihren Satzungssitz von einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR ohne Verlust der Rechtspersönlichkeit grenzüberschreitend verlegen. Eine solche Verlegung führt somit weder zur Auflösung der entsprechenden SE im Wegzugstaat noch zur Gründung einer neuen Rechtspersönlichkeit im Zuzugstaat: Identitätswahrung. Es ist einer SE allerdings nicht möglich, nur ihren Satzungssitz oder ihren Verwaltungssitz in einen anderen Mitgliedstaat zu verlegen, da beide stets in demselben Mitgliedstaat angesiedelt sein müssen. Andernfalls muss die entsprechende SE entweder ihren Verwaltungssitz in denjenigen Mitgliedstaat, in dem sich noch der Satzungssitz befindet, zurückverlegen oder auch ihren Satzungssitz in den Mitgliedstaat verlegen, in dem sich zukünftig der Verwaltungssitz befindet. Andernfalls hat der Mitgliedstaat, in dem sich der Satzungssitz der SE befindet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die entsprechende SE ihrer Verpflichtung nach einem einheitlichen Satzungs- und Verwaltungssitz in nur einem Mitgliedstaat der EU oder des EWR nachkommt oder aufgelöst wird.

Im Hinblick auf die steuerlichen Aspekte der grenzüberschreitenden Sitzverlegung einer SE ist anzumerken, dass eine steuerneutrale Sitzverlegung nach den geänderten Bestimmungen der steuerlichen Fusionsrichtlinie im Wegzug- sowie im Zuzugstaat sowohl auf der Ebene der SE als auch auf Ebene ihrer Gesellschafter grundsätzlich möglich ist, sofern eine Betriebsstätte in dem Mitgliedstaat verbleibt, in dem die entsprechende SE vorher steuerlich ansässig war.

7. LAUFENDE BESTEUERUNG

Da es kein eigenständiges Steuersystem für die SE gibt, erfolgt die laufende Besteuerung einer SE und ihrer Anteilseigner im Prinzip nicht anders als diejenige einer jeden anderen Aktiengesellschaft nationalen Rechts, die ebenfalls gemeinschaftsweit tätig ist. Die besonderen SE-spezifischen Steuerprobleme einer europaweit aktiv tätigen SE beruhen dementsprechend vor allem darauf, dass diese sich mit den unkoordinierten nationalen Steuersystemen der 25 EU- und der drei EWR-Mitgliedstaaten zu befassen hat. Zu diesen SE-spezifischen Steuerproblemen zählen somit insbesondere die Aspekte eines grenzüberschreitenden Ausgleichs inländischer Gewinne mit ausländischen Verlusten von Betriebsstätten und Tochtergesellschaften, die Erhebung von Quellensteuern auf grenzüberschreitende Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren, die unkoordinierte unilaterale Anpassung von Verrechnungspreisen zwischen verbundenen

Unternehmen, die in unterschiedlichen Mitgliedstaaten ansässig sind, die Begrenzung einer geringen Kapitalausstattung ausländischer Tochtergesellschaften, die Anwendung von Bestimmungen der nationalen Hinzurechnungsbesteuerung und bestimmte Fragen der grenzüberschreitenden Reorganisation von Unternehmen.

8. INTERNATIONALE STEUERPLANUNG

Wie bereits erwähnt, ist die SE eine eigenständige supranational-europäische Rechtsform und sollte als solche nicht oder zumindest nicht ausschließlich als Instrument zur internationalen Steuerplanung betrachtet werden. Dennoch verfügt die SE über bestimmte rechtsformspezifische Charakteristika, wie beispielsweise die Gründung einer SE durch grenzüberschreitende Verschmelzung bei freier Sitzwahl sowie die identitätswahrende grenzüberschreitende Sitzverlegung einer SE von einem Mitgliedstaat der EU oder des EWR in einen anderen, die für die Zwecke der nationalen und der internationalen Steuerplanung eingesetzt werden können, solange die verschiedenen nationalen Steuersysteme so unterschiedlich ausgestaltet sind wie bisher. In Zusammenhang mit einer grenzüberschreitenden Verschmelzung und/oder einer grenzüberschreitenden Sitzverlegung lassen sich – in Abhängigkeit des konkreten Einzelfalles und des individuellen Sitzstaates – insbesondere folgende Steuervorteile erzielen, die ggf. zu einer erheblichen Reduktion der Steuerbelastung führen können:

- Anwendung eines größeren Netzes an Doppelbesteuerungsabkommen;
- Anwendung der Freistellungs- anstelle der Anrechnungsmethode zur Vermeidung internationaler Doppelbesteuerungen;
- Möglichkeit eines grenzüberschreitenden Ausgleiches von Verlusten ausländischer Betriebsstätten oder Tochtergesellschaften mit inländischen Gewinnen des Stammhauses einer SE;
- Vermeidung 5%-iger pauschaler Besteuerungen in- und ausländischer Dividenden, die an eine SE repatriert werden;
- Vermeidung von Quellensteuern auf grenzüberschreitende Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren;
- steuerneutraler grenzüberschreitender Transfer von Einzelwirtschaftsgütern zwischen Betriebsstätten und dem Stammhaus einer SE;
- Vermeidung oder Nutzung von Regelungen zur Beschränkung einer übermäßigen Gesellschafter-Fremdfinanzierung in- und ausländischer Tochtergesellschaften;
- Reduktion der Steuerbelastung auf zukünftig erzielte Gewinne und
- Vermeidung der Anwendung von nationalen Regimen der Hinzurechnungsbesteuerung.

9. FAQ ZUR BESTEUERUNG DER SE

(1) GIBT ES UNTERSCHIEDE IN DER STEUERLICHEN BEHANDLUNG EINER EUROPÄISCHEN SE UND ANDERER NATIONALER AKTIENGESELLSCHAFTEN?

Grundsätzlich unterliegen sowohl europäische als auch nationale Rechtsformen unterschiedslos denselben nationalen, europäischen und internationalen steuerrechtlichen Bestimmungen. Eine abweichende steuerliche Behandlung einer SE im Vergleich zu einer Aktiengesellschaft nationalen Rechts ist jedoch aufgrund ihrer besonderen rechtlichen Struktur und/oder bei einer grenzüberschreitenden Sitzverlegung im Einzelfall durchaus möglich.

(2) ENTHÄLT DIE SE-VERORDNUNG EIN BESONDERES STEUERSYSTEM?

INWIEWEIT IST ES NOTWENDIG, FÜR DIE SE EIN EIGENES STEUERLICHES FUNDAMENT AUF EU-EBENE ZU SCHAFFEN, UM SIE IN IHREN ANWENDUNGS- UND EINSATZMÖGLICHKEITEN ZU STÄRKEN? IST MIT DER EINFÜHRUNG EINES SOLCHEN FUNDAMENTS ZU RECHNEN UND FALLS JA, WANN?

Die Verordnung über das SE-Statut enthält keine steuerlichen Vorschriften, obgleich die verschiedenen Verordnungsvorschläge für ein SE-Statut von 1970, 1975, 1989 und 1991 verschiedene bzw. zumindest eine Regelung zur steuerlichen Behandlung einer SE enthalten haben. Einer Studie von Deloitte aus dem Jahre 2004 zufolge, sollten auch in Zukunft keine besonderen steuerlichen Bestimmungen zur Verbesserung des steuerlichen Status einer SE im Vergleich zu ähnlichen nationalen Rechtsformen verabschiedet werden. Jedoch wären zur Lösung bestehender grenzüberschreitender Probleme einer SE wie auch von Aktiengesellschaften nationalen Rechts geeignete steuerliche Bestimmungen notwendig und sehr zu begrüßen. Die Richtlinie 2005/19/EG vom 17. Februar 2005 zur Ergänzung der steuerlichen Fusionsrichtlinie (Ergänzungsrichtlinie) enthält deshalb zumindest eine Bestimmung hinsichtlich der steuerlichen Behandlung einer grenzüberschreitenden Sitzverlegung einer SE – oder einer Societas Cooperativa Europaea (SCE) – von einem Mitgliedstaat in einen anderen der EU.

(3) WAS BEDEUTET DER SATZ: „DIE SE IST STEUERNEUTRAL AUSGESTALTET“ GENAU?

Wie bereits erwähnt, enthält die Verordnung über das Statut der SE keine spezifischen steuerrechtlichen Bestimmungen. Hinsichtlich einer „steuerneutral ausgestalteten SE“ bedeutet das, dass es keine Sonderbehandlung europäischer gegenüber rein nationalen Rechtsformen gibt oder geben sollte.

Aufgrund der Bestimmungen der steuerlichen Fusions- und der Ergänzungsrichtlinie besteht für europäische Unternehmen und Konzerne aber zumindest die Möglichkeit einer

grenzüberschreitenden steuerneutralen Unternehmensgründung und einer steuerneutralen EU-weiten Sitzverlegung.

(4) WAS MACHT DIE SE AUS STEUERLICHER SICHT ATTRAKTIV?

BESTEHEN BESONDRE STEUERPLANUNGSASPEKTE?

Die SE kann aufgrund verschiedener Vorteile hinsichtlich ihrer besonderen organisatorischen Struktur, ihrer grenzüberschreitenden Flexibilität und Mobilität und v. a. der Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Sitzverlegung grundlegend v. a. zur internationalen Steuerplanung genutzt werden. Als einer der steuerlichen Vorteile sei – organisatorisch- und/oder sitzstaatsbedingt – die Nutzung eines größeren Netzes von Doppelbesteuerungsabkommen oder die Anwendung der Freistellungsmethode anstelle der Anrechnungsmethode zur Vermeidung internationaler Doppelbesteuerungen genannt. Des Weiteren besteht die Möglichkeit eines grenzüberschreitenden Ausgleichs ausländischer Verluste einer Betriebsstätte oder Tochtergesellschaft mit inländischen Gewinnen des Stammhauses einer SE. Andere Aspekte der Steuerplanung ergeben sich aus der Vermeidung 5%-iger pauschaler Besteuerungen auf Dividenden ausländischer und inländischer Töchter, von Quellensteuern auf Dividenden, Zinsen und/oder Lizenzgebühren innerhalb einer SE-Gruppe. Eine SE kann auch für einen steuerneutralen grenzüberschreitenden Transfer von Einzelwirtschaftsgütern zwischen Betriebsstätten und der SE genutzt werden. Zudem ist die SE ein geeignetes Instrument zur Vermeidung oder Nutzung von Regelungen zur

Beschränkung einer übermäßigen Gesellschafter-Fremdfinanzierung. Andere steuerliche Vorteile bestehen in der Verringerung der Steuerbelastung zukünftig erzielter Gewinne sowie in der Vermeidung der Anwendung von Regimen der Hinrechnungsbesteuerung.

(5) WIRD EUROPA AUFGRUND DER SE-BESTIMMUNGEN FÜR AUSLANDSINVESTITIONEN ATTRAKTIVER? INWIEWEIT KÖNNEN NATIONALE STEUERLICHE HINDERNISSE DURCH DIE GRÜNDUNG EINER SE ÜBERWUNDEN WERDEN?

Aufgrund der gesetzlichen und wirtschaftlichen Vorteile der SE an sich, der verschiedenen Nutzungsmöglichkeiten einer SE als europaweit tätiges Unternehmen und der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung einer SE gemäß ihrer besonderen grenzüberschreitenden Organisationsstruktur, ihrer grenzüberschreitenden Flexibilität und Mobilität wird Europa durch das SE-Statut zu einem noch attraktiveren Standort für ausländische überseeische Direktinvestitionen.

(6) WELCHE EU-STEUERRICHTLINIEN MÜSSEN VON EINER SE BEACHTET WERDEN?

Die EU-Steuerrichtlinien, welche von einer SE beachtet werden müssen, sind die Mutter-Tochter-Richtlinie (mit Ergänzungen), die steuerliche Fusions-Richtlinie (mit Ergänzungen), die Zinsen-Lizenzen-Richtlinie (mit Ergänzungen) sowie die Amtshilfe- und die Beitreibungs-Richtlinie (mit Ergänzungen).

(7) IN WELCHEM ZUSAMMENHANG STEHT DIE SE AUS STEUERLICHER SICHT MIT ANDEREN EU-RICHTLINIEN ZUM UNTERNEHMENSRECHT (Z.B. ZUR 10. RICHTLINIE ÜBER GRENZÜBERSCHREITENDE FUSIONEN UND ZUR 14. RICHTLINIE ÜBER DIE GRENZÜBERSCHREITENDE SITZVERLEGUNG)?

Die SE ist als Flaggschiff des Europäischen Gesellschaftsrechts das zentrale europäische Modell. Ihr Statut bildet somit die Grundlage für alle künftigen Richtlinien zum Europäischen Gesellschafts- und Unternehmensrecht (Europäischer Kompromiss). Es umfasst grenzüberschreitende Gesichtspunkte, Aspekte der Corporate Governance sowie der Mitbestimmung. Man kann daher sagen, dass europäisches Gesellschafts- und Unternehmensrecht zukünftig insbesondere SE-Recht ist.

(8) UM WELCHE STEUERARTEN HANDELT ES SICH IN BEZUG AUF DIE STEUERLICHE BEHANDLUNG EINER SE?

Entsprechend den verschiedenen nationalen Steuergesetzen der 25 EU- und der drei EWR-Mitgliedstaaten kommen in Bezug auf eine SE jegliche Steuerarten in Betracht, so zum Beispiel Ertragsteuern, Verkehrsteuern oder Substanzsteuern.



(9) WELCHE STEUERLICHEN ASPEKTE MÜSSEN BEI DER GRÜNDUNG EINER SE BERÜCKSICHTIGT WERDEN?

Die grenzüberschreitende Gründung einer Verschmelzungs-SE wird nach den Bestimmungen der steuerlichen Fusionsrichtlinie auf Ebene der Gründungsgesellschaften, auf der Ebene ihrer Gesellschafter und auf Ebene der SE steuerneutral behandelt, sofern eine Betriebsstätte im Herausverschmelzungsstaat verbleibt. Eine SE kann ebenso als Holding-SE steuerneutral gegründet werden; sowohl auf Ebene der Gesellschafter der Gründungsgesellschaften als auch der Ebene der SE. Gleichermaßen gilt für die Gründung einer Tochter-SE. Des Weiteren ist die Gründung einer Umwandlungs-SE auf Ebene der umwandelnden Unternehmen, der SE und der Ebene der Aktionäre steuerneutral möglich.

(10) WELCHE LAUFENDEN STEUERLICHEN FRAGEN STELLEN SICH BEI EINER SE? IST Z.B. EIN GRENZÜBERSCHREITENDER VERLUSTAUSGLEICH MÖGLICH? IST NUR EIN NATIONALES STEUERSYSTEM AUF ALLE SE-BETRIEBSSTÄELE IN DEN EINZELNEN EU-MITGLIEDSTAATEN ANWENDBAR?

Die steuerlichen Fragen, die sich in Bezug auf die laufende Besteuerung einer SE stellen, betreffen die Ermittlung und Besteuerung des Einkommens und des Kapitals einer SE, die Besteuerung von Gewinnen ausländischer Betriebsstätten einer SE, die Besteuerung der Dividenden, Zinsen und Lizenzen innerhalb einer SE-Gruppe, Fragen der Verrechnungspreise innerhalb einer SE-Gruppe und des grenzüberschreitenden Verlustausgleiches. Weitere steuerliche Fragen haben die Konsolidierung der verschiedenen Steuerbemessungsgrundlagen der einzelnen Gesellschaften einer SE-Gruppe, Fragen der Unterkapitalisierung ausländischer SE-Tochtergesellschaften, die Anwendung der Hinzurechnungsbesteuerung auf ausländische passiv tätige sowie niedrig besteuerte SE-Tochtergesellschaften und die Besteuerung der Aktionäre einer SE zum Inhalt.

(11) WELCHE STEUERLICHEN FRAGEN STELLEN SICH BEI DER SITZVERLEGUNG EINER SE?

In Übereinstimmung mit der Ergänzungsrichtlinie zur steuerlichen Fusionsrichtlinie wird die grenzüberschreitende Sitzverlegung einer SE innerhalb der EU steuerneutral behandelt, was auch die Gesellschafter der betreffenden SE mit einschließt. In diesem Fall kommt es somit weder im Wegzugstaat noch im Zuzugstaat zu einer Besteuerung auf Ebene der SE und ihrer Gesellschafter, sofern im Wegzugstaat stets eine Betriebsstätte der ihren Sitz verlegenden SE verbleibt.

(12) INWIEWEIT KÖNNTE DIE EINFÜHRUNG EINER SE DIE ATTRAKTIVITÄT UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DER EUROPÄISCHEN VOLKWIRTSCHAFTEN ERHÖHEN?

Das Ziel der SE ist die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes auch im Bereich der Rechtsformen. Die Einführung der SE fördert daher die grenzüberschreitende Mobilität und Flexibilität für Unternehmen und Konzerne innerhalb der EU und des EWR, die Effizienz der organisatorischen wie auch der Managementstrukturen, die steuerliche Attraktivität sowie die steuerliche Wettbewerbsfähigkeit der Mitgliedstaaten der EU und des EWR.

10. AUSBLICK

Mit der Annahme der Verordnung über das SE-Statut haben die Mitgliedstaaten der EU und des EWR einstimmig den ersten und entscheidenden Schritt zur Einführung eines der wichtigsten und ehrgeizigsten gesetzlichen Maßnahmenpakete des Europäischen Gesellschaftsrechts vollzogen. Dem Konzept des Europäischen Binnenmarktes entsprechend ist das SE-Statut allerdings nur ein gesetzlicher Rahmen (Plattform) und kein vollkommen einheitliches sowie eigenständiges europäisches Gesellschaftsstatut, in welchem insbesondere grenzüberschreitende Situationen sowie SE-spezifische Charakteristika Berücksichtigung finden. Deshalb sind die Mitgliedstaaten dafür verantwortlich, zusätzliche – jedoch nicht weniger entscheidende – Schritte zur Einführung eines geeigneten steuerlichen Rahmens (auch) hinsichtlich der SE einzuführen, um die immer noch bestehenden grenzüberschreitenden steuerlichen Hindernisse abzubauen und unzumutbare steuerliche Belastungen zu verhindern. Allerdings sollte dies nicht als inakzeptable Forderung für eine steuerliche Begünstigung der SE im Vergleich zu anderen Rechtsformen verstanden werden, die zu einem künstlichen Anstieg der Zahl der SE und u. a. zu weiteren Verzerrungen im Binnenmarkt führen könnte. Die europäische wie die nationale Steuerpolitik sollte sich deshalb weder auf Strategien zur Verhinderung der Steuervermeidung konzentrieren, noch wettbewerbsbeschränkende oder nachteilige steuerliche Maßnahmen einführen. Sie sollte sich vielmehr auf die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes auch im Bereich des Steuerrechts konzentrieren.

**„VERANTWORTUNG IN EINER SE
ÜBERNEHMEN“ – EINE NEUE
HERAUSFORDERUNG FÜR ARBEITNEHMER
MIT UNTERSCHIEDLICHEN KULTURELLEN
UND POLITISCHEN HINTERGRÜNDEN**



„VERANTWORTUNG IN EINER SE ÜBERNEHMEN“ – EINE NEUE HERAUSFORDERUNG FÜR ARBEITNEHMER MIT UNTERSCHIEDLICHEN KULTURELLEN UND POLITISCHEN HINTERGRÜNDEN

Die Frage der Demokratisierung der Wirtschaft blickt in Europa auf eine lange Geschichte zurück. In einigen Ländern kann sie in der Tat bis in die frühen Tage der industriellen Revolution zurückverfolgt werden. Öffentliche Diskussionen über die Art der Vertretung von Arbeitnehmern in den Wirtschaftsunternehmen, die sie beschäftigen, sind von vielen Gewerkschaftsbewegungen des europäischen Kontinents vorangetrieben worden. Von Anfang an bestanden allerdings wichtige Meinungsunterschiede zwischen den europäischen Ländern über die aktive und positive Rolle, die Arbeitnehmer in den geschäftlichen Angelegenheiten des Unternehmens spielen können.

In einigen europäischen Staaten – z.B. in Großbritannien und in den skandinavischen Ländern - haben die Gewerkschaften einen umfassenden gesetzlichen Schutz durch die Regierungen erfahren. Auf diese Weise waren sie in der Lage, ihre Rolle als Tarifpartei zu entwickeln und in Verhandlungen mit den Arbeitgebern die Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern. Die Forderung nach direkter Mitbestimmung in den Unternehmensorganen hatte allerdings für sie keinen Vorrang. Sie waren der Meinung, dass sie am Entscheidungsprozess der Unternehmen auf der höchsten Ebene nicht beteiligt sein sollten. Sie befürchteten, ein solcher Schritt könnte ihre Unabhängigkeit und Autonomie aufs Spiel setzen. Außerdem wollten sie so weit wie möglich jeden staatlichen Einfluss auf die Beziehungen am Arbeitsplatz verhindern. Die britischen und skandinavischen Gewerkschaften mögen unterschiedliche Traditionen besessen haben, aber sie gelangten gleichermaßen zu der Überzeugung, dass die Interessen der Arbeitnehmer am besten durch freiwillige Abkommen und nicht durch das Aufzwingen umfassender gesetzlicher Regelungen vorangebracht werden würden.

Gewerkschaften aus diesen Ländern betonten, dass eine Vertretung der Arbeitnehmer auf der Ebene der Unternehmensorgane zu einem echten Konflikt zwischen den Interessen des Kapitals und der Arbeit führen würde. Ihr Argument war, dass die Gewerkschaften die besonderen Bedürfnisse und Ziele der Beschäftigten vertreten soll-

ten und nicht die Angelegenheiten des Unternehmens als Ganzem. Sie verwiesen auf potentielle Meinungsverschiedenheiten zwischen den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten über sensible Themen wie Betriebsschließungen, Entlassungen und Restrukturierungsmaßnahmen, die sich negativ auf die Beschäftigten auswirken könnten. Derartige Themen würden die Arbeitnehmervertreter in den Unternehmensorganen in eine unmögliche Situation bringen.

Viele Gewerkschaften, vor allem in Skandinavien, verfolgten deshalb die Strategie, ihren Einfluss am Arbeitsplatz außerhalb der Organebene zu stärken. Auf diese Weise wollten sie den Entscheidungsprozess des Unternehmens beeinflussen können, ohne sich mit der Verantwortlichkeit der Aktionäre und der Eigentümer von Unternehmen zu belasten.

In einigen europäischen Ländern, vor allem im Deutschland der 20er Jahre, vertraten die Gewerkschaftsbewegungen einen anderen Standpunkt: Zwar unterstützten auch die deutschen Gewerkschaften freie Tarifverhandlungen. Die Arbeitnehmer sollten jedoch auch über ein direktes und in vielen Fällen gleichberechtigtes Mitbestimmungsrecht über die Geschäfte der Unternehmen, in denen sie beschäftigt waren, verfügen. Durch einen Prozess der Mitbestimmung würde die organisierte Arbeiterschaft eine wichtige Rolle in der Führung moderner Unternehmen übernehmen, die dadurch nicht nur demokratisch, sondern auch unternehmerisch erfolgreicher würden. Viele deutsche Gewerkschaften forderten vor allem nach dem Ende des 2. Weltkrieges, dass dieses ehrgeizige Ziel ein wichtiger Bestandteil eines viel breiter angelegten Konzepts einer Demokratie am Arbeitsplatz werden sollte. Diese würde schlussendlich zur Schaffung einer „geplanten Marktwirtschaft“ führen, in der die organisierte Arbeit einen bedeutenden Einfluss ausüben würde.

Diese Sicht wurde allerdings – mit Ausnahme Österreichs – von den meisten europäischen Gewerkschaften nie vollständig geteilt. Insbesondere in den demokratischen

* Aktualisierung Dezember 2005: Michael Stollt / Norbert Kluge

Ländern Südeuropas, wo die industriellen Beziehungen normalerweise durch eine Tradition des Konflikts gekennzeichnet waren und sich die Gewerkschaften in einen Klassenkampf gegen das organisierte Kapital verwickelt sahen, wurde die Idee der deutschen Mitbestimmung gewöhnlich als unannehbare Form der „Klassenkollaboration“ angesehen. Die südeuropäischen und auch die französischen Gewerkschaften sahen sich als Avantgarde der kämpfenden Arbeiterschaft. Ihr Ziel war, die Macht und Autorität der Arbeitgeber herauszufordern und nicht mit ihnen zu kooperieren. Dieses Rollenverständnis teilten auch die portugiesischen und spanischen Gewerkschaften nach dem Ende des Faschismus in ihren Ländern.

Tatsächlich litt die öffentliche Diskussion über die Unternehmensmitbestimmung aber insbesondere an der weit verbreiteten Gleichgültigkeit innerhalb der meisten Gewerkschaften Europas. Dem Thema wurde meist mit Unverständnis oder Gleichgültigkeit begegnet. Außerhalb Deutschlands und Österreichs war diese Frage während des Großteils des 20. Jahrhunderts kein vorherrschender oder dringender Programmpunkt auf der Tagesordnung der Gewerkschaften. Direkt nach dem 2. Weltkrieg wurden allerdings in einer Reihe von Ländern einige Fortschritte in punkto Unternehmensmitbestimmung realisiert. Der Sieg der Demokratie von 1945 löste weit verbreitete und populäre Hoffnungen aus, dass die Arbeitnehmer eine sozial gerechtere und gleichberechtigte Gesellschaft schaffen könnten, in der die Wirtschaftsdemokratie ein wichtiges Element sein würde.

Die Gewerkschaften bestanden damals darauf, dass die Arbeitnehmer deutlich mehr Macht und Einfluss auf die Volkswirtschaft ihrer Länder einfordern und ausüben sollten. In Italien legte zum Beispiel die neue Verfassung von 1946 fest, dass es das Recht der Arbeitnehmer sei, „an der Unternehmensleitung in Übereinstimmung mit den gesetzlich festgelegten Verfahren und Grenzen mitzuwirken.“ In der Präambel der französischen Verfassung der Vierten Republik steht, dass „jeder Arbeitnehmer – durch seine Vertreter – das Recht hat, an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen und an der Unternehmensleitung mitzuwirken.“

In der Praxis haben sich jedoch weder in Frankreich noch in Italien in dieser Hinsicht große Fortschritte ergeben. Es trifft zwar zu, dass die Regierungen in einigen europäischen Demokratien im Prinzip der Einführung bestimmter Formen der Unternehmensmitbestimmung in staatlichen Unternehmen und öffentlichen Dienstleistungsunternehmen zustimmten. Aber die Debatte über die Zukunft der Wirtschaftsdemokratie wurde nicht vor Ende der 60er Jahre zu einem zentralen Punkt

auf der gewerkschaftlichen Tagesordnung. Nach dem so genannten italienischen „heißen Herbst“ von 1969 und den „Ereignissen“ in Frankreich im Frühsommer 1968 schien es, als ob die organisierte Arbeiterschaft in weiten Teilen Europas auf dem Vormarsch sei. Das Thema der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und sogar der Kontrolle der Arbeitnehmer über die Produktionsmittel kam in Mode und viele Gewerkschaften begannen, einen direkten Zugang zum unternehmerischen Entscheidungsprozess zu verlangen. Vor dem Hintergrund einer kapitalistischen Gesellschaft, die sie in einem krisenhaften Endstadium sahen, beriefen sie sich auf die Notwendigkeit sozialer Gerechtigkeit und auf das Recht der Arbeiterschaft, über ihren Arbeitsplatz mitzuentscheiden. Die weit verbreiteten Streiks und anderen Formen der Störung des Wirtschaftslebens lösten eine grundsätzlichere Diskussion darüber aus, welche Rolle die Arbeitnehmer in demokratisch organisierten Volkswirtschaften spielen sollten.

Als Folge davon gewann die öffentliche Debatte über einen Vorschlag zur Unternehmensmitbestimmung in privaten grenzüberschreitenden Unternehmen an Bedeutung. 1972 arbeitete die Europäische Kommission einen Gesetzesentwurf in Form der so genannten 5. gesellschaftsrechtlichen Richtlinie aus. Darin wurde ein kühnes Ziel angekündigt: Alle Unternehmen mit über 500 Beschäftigten sollten künftig über eine dualistische Struktur (Vorstand und Aufsichtsrat) verfügen und Mitbestimmungsrechte ähnlich denen des deutschen Systems gewähren. Laut Richtlinienentwurf wäre der Vorstand für die laufenden Geschäfte des Unternehmens zuständig. Ernannt und kontrolliert würde er von einem Aufsichtsrat, demgegenüber er auch rechenschaftspflichtig wäre. Die Arbeitnehmerseite könnte bis zu einem Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats stellen.

Zwangsläufig führte ein solch ehrgeiziger Plan zu erheblichem Widerstand in vielen Unternehmen. Um die Ablehnung des Vorschlags zu erreichen, wurde intensive Lobbyarbeit bei der Kommission und den EU-Mitgliedstaaten betrieben. Die folgenden elf Jahre erfuhr die 5. Richtlinie zahllose Neufassungen und Umformulierungen, da die Kommission sich bemühte, einen flexiblen Kompromiss zu finden. Damit wollte sie den Ländern entgegenkommen, die in der Richtlinie eine Bedrohung ihrer Marktwirtschaft sahen und ein Übermaß gewerkschaftlicher Kontrolle über die Geschäftstätigkeit der Unternehmen befürchteten.

Die Europäische Kommission bestand allerdings auf dem allgemeinen Grundsatz, dass diejenigen, die von den Entscheidungen sozialer und politischer Institutionen stark

betroffen seien, am Entscheidungsprozess zu beteiligen seien. 1973 äußerte sie sogar, dass „die Beschäftigten zunehmend ein ebenso großes, wenn nicht größeres Interesse am Funktionieren der Unternehmen hätten wie die Aktionäre“. Daraus schlussfolgerte sie, dass der Entscheidungsprozess der geplanten Europäischen Aktiengesellschaft diesem Fakt Rechnung zu tragen habe.

Die Europäische Kommission betonte bereits Anfang der 70er Jahre, dass die Arbeitnehmer auf allen Unternehmensebenen vertreten sein sollten, inklusive einer Beteiligung in den Organen des Unternehmens. Dieser allgemeine Grundsatz wurde damals auch in den Gesetzen vieler Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft anerkannt.

Letztendlich sah die Kommission ein, dass ein starres – dem deutschen Modell ähnliches – dualistisches System der Unternehmensführung in Westeuropa nicht durchzusetzen war. Dies galt vor allem für die Länder, deren bestehendes Unternehmensrecht nur ein, und nicht zwei Organe zur Führung und Kontrolle des Unternehmens vorsah.

Aus diesem Grund sah der modifizierte Richtlinienvorschlag nun vor, dass die Unternehmen eine Wahlmöglichkeit zwischen fünf verschiedenen Modellen haben sollten, um eine direkte Arbeitnehmervertretung im Entscheidungsprozess des Unternehmens sicherzustellen.

Allerdings reichte auch dies nicht aus, um die Kritiker der Kommission zu überzeugen. Weiterhin lehnten sie jedwede gesetzliche Regelung ab, durch die den Beschäftigten ein verbrieftes Mitbestimmungsrecht in europaweit tätigen Unternehmen eingeräumt würde. 1983 wurde das gesamte Projekt zu den Akten gelegt, da kein Ausweg aus der völlig verfahrenen Situation zu finden war.

Die anfänglichen Versuche der Kommission zur Einführung der Unternehmensmitbestimmung in Europa scheiterten nicht nur am Widerstand vieler Unternehmen (vor allem mit Hauptsitz in den Vereinigten Staaten), sondern auch an der geteilten Meinung der Mitgliedstaaten über die Vorzüge des Vorschlags. Großbritannien lehnte unter Führung von Premierministerin Margaret Thatcher nach 1979 jede Maßnahme ab, die den Einfluss der Arbeitnehmer oder der Gewerkschaften auf die Leitung eines nationalen oder transnationalen Unternehmens erweiterte. Insgeheim stimmten damals viele Regierungen anderer Mitgliedstaaten mit ihr überein.

Auf der anderen Seite fürchteten die westdeutschen Gewerkschaften, dass flexible Lösungen, wie sie von der Europäischen Kommission vorgeschlagen wurden, ihr stärke-

res nationales Mitbestimmungssystem untergraben könnten. Auch sahen sie die Gefahr, dass deutschen Unternehmen, die den Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung „entkommen“ wollten, eine Fluchtmöglichkeit geboten werden könnte.

Das neue Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) mit seiner ergänzenden Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer, die im Oktober 2004 in Kraft traten, beendete den dreißigjährigen völligen Stillstand in dieser Frage. Die Richtlinie regelt indes nur die Frage der Unternehmensmitbestimmung in neu gegründeten Unternehmen, die die Form einer Europäischen Aktiengesellschaft wählen und die damit neuen Gesetzen unterliegen, die den nationalen Systemen übergeordnet sind. Aus diesem Grund kann die SE-Gesetzgebung nur der Anfang und nicht das Ende eines zweifelsohne langwierigen, komplizierten und schwierigen Anpassungsprozesses sein. So lässt sich argumentieren, dass Statut führt - zumindest in absehbarer Zeit - nicht zu einem wirklichen transnationalen System der Unternehmensmitbestimmung, wie es sich die frühen Befürworter einmal vorstellten hatten.

Das liegt hauptsächlich daran, dass viele der grundsätzlichen Argumente, die in den 70er Jahren geäußert wurden, immer noch stichhaltig sind. Die damaligen nationalen Unterschiede bestehen weiterhin und dürften in einigen Ländern sogar noch zugenommen haben und einer stärkeren Verbreitung von Mitbestimmungsrechten im Wege stehen.

Im Kern zielt das jetzige Statut eher darauf ab, die bestehenden nationalen Formen der Unternehmensmitbestimmung abzusichern. So hat Professor Paul Davies von der London School of Economics darauf hingewiesen, dass „die Vertretung der Arbeitnehmer auf der



Ebene der Organe nur dort vorgeschrieben ist, wo diese ein wichtiges Merkmal der nationalen Gesetze ist, die für die Gründungsgesellschaften einer Europäischen Aktiengesellschaft aus diesem Land gelten.“ Die Gesetzgebung versucht also primär, eine Aushöhlung bestehender nationaler Regeln zu verhindern und nicht, die Mitbestimmung als solche in den neuen Europäischen Aktiengesellschaften voranzutreiben. Das Statut reflektiert insofern eine Stimmung, die sich grundlegend von der Situation in den 70er Jahren unterscheidet. Damals war die Wirtschaftsdemokratie für viele Gewerkschaften Teil eines kühnen Programms zur Weiterentwicklung der Interessensvertretung der Beschäftigten. Heute herrschen größere Vorsicht und Mäßigung und es gibt mehr Verständnis für die Umsetzungsschwierigkeiten, die sich aufgrund nationaler Unterschiede ergeben und die auf unterschiedlichen Ideologien und Traditionen beruhen.

Deshalb gilt die künftige Anwendung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft vielen Gewerkschaften und Arbeitnehmern als unsicher und problematisch. Verständlicherweise wollen einige die Möglichkeit der neuen Gesetzgebung nutzen, um ihre Rolle im Entscheidungsprozess der Unternehmen zu stärken. Andererseits fürchten viele – wenngleich wohl zu Unrecht, dass die Arbeitgeber, die an der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft Interesse haben, die Gewerkschaften ersetzen oder herausfordern wollen, indem sie versuchen, andere Formen der kollektiven Interessensvertretung einzuführen, die vom Management dominiert oder sogar gesponsert werden.

Der Europäische Gewerkschaftsbund ist sich dieser potentiellen Gefahr bewusst. Auf dem Prager Kongress im Jahr 2003 stimmten die Delegierten dafür, die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie voranzutreiben, die die Position der Gewerkschaften in den neuen Unternehmensstrukturen stärkt und sicherstellt, dass die Arbeitnehmervertreter, die von den Beschäftigten entsandt und gewählt werden können, ihren Platz im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat einnehmen.

Der Widerstand gegenüber der Einbeziehung der Unternehmensmitbestimmung in das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft war über die Jahre hinweg heftig und weit verbreitet. Dabei standen nicht allein die Arbeitgeber auf der Seite der Gegner. Viele Gewerkschaften innerhalb der Europäischen Union geben zu, dass sie nach wie vor Probleme haben, wenn sie die in ihren eigenen Ländern bestehenden Traditionen, Haltungen und Praktiken der Beteiligung der Arbeitnehmer auf der Entscheidungsebene eines Unternehmens mit den Auflagen eines Statuts, das nationale Grenzen und Unterschiede überwinden will, in Einklang bringen wollen.

Dabei trifft durchaus zu, dass der aktuelle Wortlaut des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft der Vielfalt der Mitgliedstaaten und der unterschiedlichen Umsetzung der Unternehmensmitbestimmung Rechnung trägt. Kritiker, die behaupten, die Richtlinie wolle das deutsche System der Mitbestimmung exportieren, haben Unrecht. Allerdings dürfte das deutsche System den Denkansatz, der hinter dem Gesetzesentwurf stand, erheblich beeinflusst haben.

Andererseits versucht das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft die bestehenden Formen der Mitbestimmung in Unternehmen, die bereits in verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind, zu schützen. Was auf nationaler Ebene bereits funktioniert, darf weder untergraben noch verwässert werden. Die Gesetzgebung versucht aber auch sicherzustellen, dass es bei ihrer Umsetzung gemeinsame Verpflichtungen gibt. Diese sind – vielleicht unvermeidlicherweise – eng begrenzt und schwer zu definieren. Das Ergebnis wird deshalb zum einen davon abhängen, wie die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft gemeinsam zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ausgehandelt wird, und zum anderen von den bestehenden Mitbestimmungsgesetzen der einzelnen Mitgliedstaaten.

Zweifelsohne will das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft die bestehenden nationalen Mitbestimmungssysteme nicht ersetzen. Seine Verfasser waren von Anfang an darauf bedacht, dass die vorgeschlagene europäische Regelung eine Ergänzung und keinen Ersatz der bestehenden Praxis darstellt. Es war ihnen verständlicherweise sehr wichtig, flexible, pluralistische und experimentelle Lösungen zu unterstützen, die zu den etablierten nationalstaatlichen Traditionen der industriellen Beziehungen passen und ihnen nicht zuwider laufen. Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft hat in der Tat versucht, ein Bekenntnis zu einem starken Mitbestimmungssystem mit der vielfältigen Praxis, die in den meisten Mitgliedstaaten besteht, unter einen Hut zu bringen. Freiwillige Vereinbarungen, die gemeinsam von den Vertretern des Managements und der Beschäftigten über die Struktur der Unternehmensmitbestimmung erzielt werden, haben folglich Vorrang vor den subsidiären Regeln der Richtlinie.

Der Wortlaut des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft mag oft undurchsichtig und komplex scheinen und könnte ihre Entwicklung langsam und schwierig gestalten. Aber das dahinter liegende Ziel ist sicherlich einschneidend und hat ein weit reichendes Potenzial. Die wichtigste Frage ist jedoch, ob das Statut den tatsächlichen Erfordernissen einer neuen Form europäischer Unternehmen im 21. Jahrhundert entspricht oder nicht. Langfristig ist die Frage, wie sich die neue Europäische Aktiengesellschaft in der globalisierten Weltwirtschaft bewährt. Sie ist insofern ein wich-

tiger und herausfordernder Test für die Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit des so genannten europäischen Modells der sozialen Marktwirtschaft. Letztere sieht sich in zunehmendem Maße Angriffen von Befürwortern des amerikanischen Wirtschaftsmodells ausgesetzt, die der Europäischen Union eine neo-liberale Wirtschaftspolitik aufzwingen wollen, die Rechte der Arbeitnehmer und des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Beschäftigten begrenzt und abbaut.

Dieser größere Gesamtzusammenhang wurde auch von der Expertengruppe zur Arbeitnehmerbeteiligung – geleitet von Etienne Davignon - betont. Der Gruppe gelang es, erstmals seit langem wieder eine ernsthafte Debatte über die Wirtschaftsdemokratie in Gang zu bringen, die 2001 schließlich zur Verabschiedung der neuen SE-Gesetzgebung führte. Sie erklärte in ihrem Abschlussbericht 1997: „Eine der sichtbaren Folgen der Internationalisierung der Märkte und der Globalisierung ist die Notwendigkeit, alle wirtschaftlichen und sozialen Möglichkeiten in den nationalen Wirtschaftssystemen zu optimieren. Dieses gemeinsame Ziel kann nur durch eine Beteiligung aller beteiligten Akteure verfolgt werden.“

Dieser Kommentar belegt einen wichtigen Richtungswechsel in der Zielsetzung der Richtlinie im Vergleich zum Entwurf vor dreißig Jahren. In den 70er Jahren konzentrierten sich die Argumente zur Unternehmensmitbestimmung in Europa darauf, wie die Perspektiven der organisierten Arbeiterschaft verbessert werden könnten. Die Schaffung starker Arbeitnehmerrechte im Unternehmen auf der Grundlage anerkannter Prinzipien der Vertretung hielt man zu diesem Zeitpunkt für einen wichtigen Fortschritt bei der Verwirklichung einer Wirtschaftsdemokratie. Die damalige Debatte kümmerte sich zu wenig um die wirtschaftlichen und auf Wettbewerb beruhenden Bedürfnisse und Erfordernisse der Unternehmen selber. Nun aber ist die Haltung der Arbeitgeber ausschlaggebend für den Erfolg oder Misserfolg des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft in der Praxis.

Demzufolge müssen Gewerkschaften, die Mitbestimmungsrechten positiv gegenüber stehen, in den Gesprächen und Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite argumentieren, dass die Mitbestimmung zum unternehmerischen Erfolg und zur Modernisierung des Arbeitsplatzes beitrage und nicht nur der Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit diene. Deshalb muss sich das Plädoyer für die Wirtschaftsdemokratie sowohl auf europäischer als auch auf nationalstaatlicher Ebene vor allem auf marktwirtschaftliche Argumente stützen, wenn sich die neue Gesetzgebung tatsächlich auf die Entscheidungsfindung der Unternehmen auswirken soll.

In der Tat liegt die Initiative für die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft zunächst einmal allein bei den Arbeitgebern und nicht bei den Beschäftigten oder den Gewerkschaften. Es sind die Arbeitgeber, die laut Gesetz die Verhandlungen darüber beginnen müssen, wie sie ihre Beschäftigten im Entscheidungsprozess des neuen Unternehmens beteiligen wollen. In dem besonderen Verhandlungsgremium, das zu diesem Zweck gebildet werden muss, muss mindestens ein Arbeitnehmervertreter aus jedem Land sitzen, in dem das Unternehmen vertreten sein wird. Die Verfahren für die Wahl oder Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums wurden jedoch von den einzelnen Mitgliedstaaten selbst bestimmt. Damit besitzen die nationalen Regierungen einen beträchtlichen Spielraum bei der Umsetzung des Statuts in ihren eigenen Ländern. Sie müssen entscheiden, ob Gewerkschaftsvertreter auch dann Mitglieder des Gremiums sein können, wenn sie nicht Beschäftigte eines beteiligten Unternehmens sind. Und sie können die Mittel für externe Sachverständige für das besondere Verhandlungsgremium und den „SE-Betriebsrat“ auf einen einzigen Experten begrenzen.

Die Stärke des neuen Statuts liegt nicht nur in seiner Flexibilität. Das Verfahren ist Teil eines sehr viel umfassenderen Programms zum Wandel im Bereich der Arbeitswelt, bei dem gesetzliche Ansprüche auf europäischer Ebene mit Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern innerhalb eines Unternehmens verbunden werden. Die EU-Richtlinie über Eurobetriebsräte, die bereits in Kraft ist, sowie die Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern auf der Ebene der nationalen Unternehmen, die stufenweise seit März 2005 eingeführt wird, könnten sich beide als wichtige Bestandteile eines innovativen und fortschrittlichen Wegs innerhalb moderner Unternehmen erweisen, bei dem eine Ausweitung von Arbeitnehmervertretungsrechten und unternehmerischer Erfolg miteinander verbunden werden.

Der wirkungsvollste Effekt des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft entsteht wahrscheinlich aus bestehenden Strukturen heraus, die sich zur Zeit zum einen auf die in beratender Funktion tätigen Betriebsräte und zum anderen auf Gremien der Tarifverhandlungen konzentrieren. Fast alle EU-15-Länder mit der Ausnahme Großbritanniens und Irlands kennen bereits Betriebsräte oder ähnliche beratende Gremien in ihren Systemen der industriellen Beziehungen. In den zehn neuen Mitgliedstaaten sieht es anders aus. In den meisten dieser Länder wird die Vertretung am Arbeitsplatz von den Gewerkschaften wahrgenommen. Nur in Ungarn und Slowenien wurde eine bedeutende Zahl an Betriebsräten eingerichtet. Diese bestehen

neben der gewerkschaftlichen Vertretung (zweigliedrige Vertretung). Die Tschechische Republik ist ein Sonderfall. Dort kann ein Betriebsrat nur existieren, solange keine Gewerkschaft im Betrieb vertreten ist. Diese gesetzlich verankerten Institutionen mögen sich in punkto Einfluss und Verantwortlichkeitsbereich sowie in ihrem Verhältnis zu den Beschäftigten oder zum Arbeitgeber unterscheiden. Aber sie sind mittlerweile in den meisten Ländern Westeuropas institutionell fest verankert und stellen eine betriebliche Realität für Beschäftigte und Gewerkschaften in einem Großteil der mittleren und großen Unternehmen im privaten und öffentlichen Sektor dar. Sogar in Frankreich mit seinem anhaltend niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad erweisen sich die Betriebsausschüsse als ein wichtiges Merkmal des Arbeitslebens. Die neue EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung dürfte deshalb vor allem in Ländern wie Irland und Großbritannien, in denen es bislang keine formellen Unterrichtungs- und Anhörungsrechte gab, Auswirkungen haben.

Die Betriebsräte sind natürlich nicht in jedem Land dynamische Vertretungsorgane. Viele können der Gleichgültigkeit auf Seiten der Beschäftigten und der Vernachlässigung durch das Unternehmen kaum standhalten. Sie sind dann am wirkungsvollsten, wenn sie von betrieblichen Gewerkschaftsvertretern effektiv kontrolliert werden. In jüngster Zeit lässt sich in wachsendem Maße beobachten, dass diesen Beratungsorganen eine wichtige Rolle bei der Modernisierung des Arbeitsplatzes und bei Restrukturierungsmaßnahmen zugeschrieben wird. Sie spiegeln damit die neuen Realitäten des Personalmanagements wider, da die Unternehmen zunehmend von einer hierarchischen und streng weisungsgebundenen Arbeitsorganisation mit einer zentral kontrollierten Entscheidungsstruktur Abstand nehmen. In der neuen Organisation der Lohnarbeit werden flache Entscheidungsstrukturen in Arbeitsteams, Netzwerken und Expertengruppen bevorzugt. Informationen sollen an alle Beschäftigten weitergeleitet werden durch repräsentative und direkt verantwortliche Institutionen, die in der Regel flexibel und konsensorientiert ausgerichtet sind.

Die Bedeutung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft liegt in seinem Konzept einer Arbeitnehmervertretung, die in dieses bestehende System von arbeitsplatznahen Entscheidungen passt. Das bedeutet nicht, dass die Unternehmensmitbestimmung in welcher Form auch immer alle Meinungsverschiedenheiten zwischen Managern und Beschäftigten und schon gar nicht zwischen Aktionären und Belegschaft beenden wird. Aber der historische Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit in einem wiederbelebten europäischen Modell der sozialen Marktwirtschaft, wie dies jetzt in dem

gemeinsam abgestimmten Gesetzgebungsprogramm der EU-Kommission vorgesehen ist, kann den Rahmen für eine Partnerschaft schaffen. Unternehmerischer Erfolg hängt allerdings stark davon ab, wie sich die neuen Unternehmen entwickeln und in einer wettbewerbsintensiven globalen Wirtschaft der Zukunft vorankommen.

Frühere Befürchtungen der Gewerkschaften, dass die Arbeitnehmervertreter in den Unternehmensorganen an der Spitze der Pyramide unternehmerischer Macht isoliert werden könnten, scheinen jetzt grundlos zu sein. Es ist in der Tat die Einrichtung starker und beständiger Verbindungen zwischen diesen Arbeitnehmervertretern in den Unternehmensorganen und den Betriebsräten mit ihrer beratenden Funktion, die eine wirkungsvolle Beteiligung der Arbeitnehmer in künftigen Europäischen Aktiengesellschaften sicherstellen wird. Dabei gilt es, Strukturen aufzubauen, die von unten nach oben verlaufen und nicht umgekehrt. Dies ist für Gewerkschaften und Arbeitnehmer, aber auch für die Arbeitgeber eine Herausforderung. Es bedeutet nicht weniger als eine Art kultureller Revolution innerhalb des modernen Unternehmens, das dadurch sehr viel stärker zu einer Gemeinschaft wird, die den wechselseitigen Interessen Rechnung trägt.

Die meisten EU-Mitgliedstaaten werden in ihrer nationalen Gesetzgebung weiterhin rechtlich einklagbare Regeln für unterschiedliche Ausprägungen der Unternehmensmitbestimmung vorschreiben. Die nationalen Unterschiede, die in den 70er Jahren betont wurden, bleiben somit weiterhin bestehen und werden in der neuen Gesetzgebung ausdrücklich anerkannt.

Großbritannien ist eines der wenigen EU-15-Länder, in denen kein einziges Gesetz existiert, das zumindest ein gesetzliches Minimum an Unternehmensmitbestimmung vorsieht. In der Tat bleiben stabile und wirkungsvolle Formen der Arbeitnehmervertretung in den Unternehmensorganen, ja sogar der Unterrichtung und Anhörung außerhalb dieser Organe, begrenzt. Allerdings könnten Unternehmen und ihre Beschäftigten auf freiwilliger Basis demokratische Strukturen der Arbeitnehmerbeteiligung einführen.

Aber auch viele andere europäische Staaten zeichnen sich weiterhin durch ihre eher schwachen und begrenzten Formen der Arbeitnehmerbeteiligung in den Unternehmensorganen aus. In Griechenland, Portugal, Irland und Spanien beschränkt sich die Unternehmensmitbestimmung fast ausschließlich auf den öffentlichen Sektor oder staatliche Unternehmen. In Belgien und Italien existieren zwar Betriebsräte mit beratender Funktion unterhalb der Organebene, aber außerhalb des staatlichen Sektors

gibt es in keinem der beiden Länder mehr als eine Handvoll „mitbestimmter Unternehmen“.

Das weit reichendste Modell der Unternehmensmitbestimmung findet sich immer noch in Deutschland. Obwohl viele Arbeitgeber in zunehmendem Maße eine ihrer Meinung nach zu starke Regulierung des deutschen Arbeitsmarkts kritisieren, besteht heutzutage deutlich weniger Kritik am grundsätzlichen Bestehen des Mitbestimmungssystems.

„Mitbestimmung baut auf Kooperation und nicht auf Konfrontation. Wo ihre Praxis im Einklang mit Kooperation steht, ist sie ein Instrument für soziale Integration und effektive Unternehmensführung. Sie kombiniert dann soziale Verantwortung mit ökonomischen Erfordernissen.“

Diese Schlussfolgerungen des Berichts einer deutschen Mitbestimmungskommission aus dem Jahre 1998 (eingerichtet von der arbeitgebernahen Bertelsmann Stiftung und der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung) bleiben in der gegenwärtigen Debatte über ein geeignetes deutsches System der Unternehmensmitbestimmung weiter gültig.

Wahrscheinlich hat Schweden heutzutage eines der wirkungsvollsten Systeme der Arbeitnehmervertretung in den Unternehmensorganen. Die schwedische Gewerkschaftsbewegung hat bis Anfang der 70er Jahre keinen Fortschritt in dieser Richtung gesucht. Sie war der Auffassung, dass sie ihre beeindruckende kollektive Stärke dazu nutzen sollte, die Interessen der Beschäftigten durch nationale Tarifvereinbarungen mit den Arbeitgeberverbänden und über Aktivitäten am Arbeitsplatz durchzusetzen. Gesetzliche Lösungen wurden – wie in Großbritannien – lange Zeit als nachgeordnete Möglichkeit zur Förderung von Arbeitnehmerinteressen angesehen. Die schwedische Gewerkschaftsbewegung vollzog diesbezüglich jedoch später einen wichtigen Strategiewechsel und entschied sich, verstärkt gesetzliche Lösungen einzufordern, um ihre Ziele zu erreichen.

Die schwedischen Arbeitgeber lehnten das Gesetz von 1973 zur Unternehmensmitbestimmung, das 1987 überarbeitet wurde, zunächst ab. Dennoch trug es in den vergangenen zwanzig Jahren zu einer bedeutenden Modernisierung des schwedischen Corporate Governance Systems bei. Der Erfolg der Gesetzgebung ist der gewerkschaftlichen Präsenz am Arbeitsplatz zu verdanken, auf der die Arbeitnehmervertretung in den Unternehmensorganen aufbaut. Während die traditionelle Bedeutung nationaler und branchenbezogener Verhandlungen in Schweden in den 80er und 90er Jahren zurückging, haben die Aktivitäten auf Unternehmens- oder Betriebsebene zugenommen.

Eine Umfrage, die 1998 von den Gewerkschaften durchgeführt wurde, konstatierte eine starke Zufriedenheit über die Auswirkungen der Unternehmensmitbestimmung in schwedischen Unternehmen. Über 60% der befragten Geschäftsführer und leitenden Angestellten waren der Ansicht, dass diese zu einem positiven Klima der Kooperation beitrage. Ebenfalls rund 60% der Befragten fügten hinzu, dass die Beschäftigten die Entscheidungen des Verwaltungsrats jetzt besser verstehen würden. Die Vertretung der Arbeitnehmer auf dieser Ebene führt offensichtlich dazu, dass es den Arbeitgebern eher gelingt, die Unterstützung der Beschäftigten für schwierige Entscheidungen zu finden.

Die Gewerkschafter zeigten sich ebenfalls mit dem System sehr zufrieden. Sie äußerten in der Befragung, dass die Vertretung im Verwaltungsrat eine strategische Bedeutung für ihre Arbeit am Arbeitsplatz besäße. Die meisten hatten nicht den Eindruck, dass Unternehmen ihre Entscheidungen aus dem Verwaltungsrat „auslagerten“, um die Mitbestimmung zu umgehen. Nur wenige fanden, dass die dort behandelten Themen zu kompliziert oder schwierig waren.

Es ist kein Zufall, dass sich das schwedische Modell der Unternehmensmitbestimmung zu einem Zeitpunkt entwickelte, als die Unternehmen radikale Restrukturierungs-, technische Erneuerungs- und Modernisierungsmaßnahmen durchführten, um den unerbittlichen Herausforderungen der offenen globalen Märkte zu begegnen. In der Tat zeigt das schwedische Beispiel, dass Mitbestimmungsrechte einem notwendigen Wandel in Unternehmen nicht entgegenstehen sondern ihn vielmehr ermöglichen können.

Das gleiche gilt für das dänische System. Wie in Schweden kam die Initiative für eine derartige Reform Mitte der 60er Jahre ursprünglich vom dänischen Gewerkschaftsbund. Die Mitbestimmung auf der Ebene des Verwaltungsrats wurde zunächst 1973 per Gesetz eingeführt und erfasste einen großen Teil der öffentlichen und privaten Unternehmen. Jüngeren Schätzungen zufolge arbeiten 60% aller Beschäftigten in „mitbestimmten Unternehmen“. Mitbestimmung gibt es in zwei Dritteln aller Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, aber nur in einem Fünftel der Unternehmen mit weniger als 200 Arbeitnehmern. Wie in Schweden ist auch in Dänemark die Unternehmensmitbestimmung fester Bestandteil einer stabilen und aktiven Gewerkschaftsarbeit am Arbeitsplatz. Der starke Einfluss der nordischen Gewerkschaften wurde durch die Dezentralisierung ihrer Strukturen erreicht. Dies half ihnen, ein erfolgreiches System von Rechten und Praktiken in den Unternehmen aufzubauen, das sich auf einen beeindruckenden Stab aktiver betrieblicher Gewerkschafter stützt.

Die Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung in den nordischen Ländern spiegelt die fortschrittliche und modernisierende Orientierung der Gewerkschaftsbewegung wider. Die Frage der Mitbestimmung wurde zu oft isoliert von der Kultur und der Entwicklung der modernen Unternehmen betrachtet. Der Erfolg des flexiblen und auf Verhandlungen beruhenden Systems in Schweden, Dänemark und Finnland gründet auf der Verknüpfung mit Fragen der Restrukturierung der Arbeit und der Innovation. Die Notwendigkeit der Unternehmen, sich dynamisch in zunehmend wettbewerbsintensiven und offenen Warenmärkten zu entwickeln, hat sich zu einer dominierenden Herausforderung entwickelt. Folglich hat eine wachsende Zahl von Unternehmen die Initiative ergriffen, um über die Aushandlung von Abkommen und durch Zusammenarbeit mit ihren eigenen Beschäftigten, neue Arbeitsmethoden einzuführen, die das Treffen gemeinsamer Entscheidungen vorsehen und mehr Beteiligung fördern.

Die Arbeitgeber in den nordischen Ländern sehen zunehmend die Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen privater Unternehmen als einen zusätzlichen Wettbewerbsvorteil und nicht als Bedrohung ihrer künftigen Geschäftstätigkeit an. Aber dieses System ist natürlich von unten gewachsen. Es basiert auf einer einvernehmlichen Verpflichtung beider Seiten auf die Prinzipien einer sozialen Partnerschaft im Betrieb und auf gemeinschaftliche Formen der Unternehmensführung, mit denen die Interessenskonflikte im Unternehmen minimiert werden sollen. Der offensichtliche Erfolg des Systems spiegelt die Stärke des so genannten nordischen Modells industrieller Beziehungen wider.

Die Stärken dieses Systems beschränken sich aber keinesfalls auf ein paar kleine Länder in Nordeuropa oder auf Deutschland und Österreich. Die Einführung der Mitbestimmung auf der Ebene der Unternehmensorgane kann auch für andere europäische Volkswirtschaften mit unterschiedlichen Traditionen positive Folgen haben. Der Wandel kann in der Tat als ein wichtiger Bestandteil einer Revolution in der Unternehmenskultur angesehen werden. Unternehmen, die in Zukunft in wettbewerbsintensiven Märkten wachsen, sich modernisieren und Innovationen schaffen wollen, werden hierfür die aktive Unterstützung ihrer Beschäftigten benötigen. Deshalb müssen Unternehmen den Menschen, die für sie arbeiten, einen höheren Wert beimessen als in der Vergangenheit. Dies betrifft die Finanzierung höher qualifizierender Ausbildungsprogramme, großzügigere Löhne und lohnunabhängige Leistungen und vor allem eine stärkere Verpflichtung auf Strategien der Weiterentwicklung des Potenzials der menschlichen Arbeitskraft, die sich auf gegenseitiges Vertrauen, Bindung und

Loyalität zwischen den Arbeitnehmern und ihren Betrieben gründet. Der Davignon-Bericht umschrieb diesen Prozess wie folgt: „Die Globalisierung der Wirtschaft und der besondere Platz der europäischen Industrie werfen grundlegende Fragen hinsichtlich der Stärke der Sozialpartner innerhalb des Unternehmens auf. Von den Arbeitskräften, die europäische Unternehmen brauchen – qualifiziert, mobil, engagiert, verantwortungsvoll, fähig zur Nutzung technischer Erneuerungen und zur Identifizierung mit dem Ziel wachsender Wettbewerbsfähigkeit und Qualität – kann man nicht erwarten, dass sie einfach den Anweisungen der Arbeitgeber folgen. Die Beschäftigten müssen eng und andauernd im Entscheidungsprozess auf allen Ebenen des Unternehmens beteiligt sein.“

Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und die begleitende Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer müssen deshalb in dieser größeren Perspektive gesehen werden. Sie sind fester Bestandteil eines umfassenderen Prozesses der Reorganisation der Lohnarbeit in Europa. Ihr Ziel ist, die internationalen Konkurrenten, allen voran die Vereinigten Staaten, durch eine effizientere und leistungsfähigere Arbeitsorganisation in den Spitzentechnologien, den hoch qualifizierten Sektoren der post-industriellen Wirtschaft, herauszufordern.

Die Gesetzgebung sollte mit anderen Worten nicht als lästiges, schwerfälliges und zeitraubendes System zur Behinderung europäischer Unternehmen angesehen werden. Ganz im Gegenteil: Sie könnte sich als eine der grundlegenden Voraussetzungen für den Erfolg europaweiten Unternehmertums erweisen, der sich auf ausgehandelte gemeinsame Vereinbarungen zwischen Unternehmen und ihren Beschäftigten über strategische unternehmerische Ziele gründet. Diese wiederum werden durch gemeinsame Entscheidungsprozesse oder zumindest eine starke Form der Mitbestimmung umgesetzt.

Indes lassen sich im heutigen Europa auch gegenläufige Trends beobachten, die die Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene gefährden könnten.

Irland entwickelte in den vergangenen Jahren eine eigene, in zunehmendem Maße substantielle Form der Sozialpartnerschaft. Die Regierung förderte zudem die Einführung von Mitbestimmungsrechten in staatlichen Unternehmen und Behörden. Die 1977 verabschiedete Gesetzgebung gibt den irischen Gewerkschaften, Belegschaftsgruppen und anderen ausgewählten Gremien das Recht, Kandidaten für die

Wahl als Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsorganen staatlicher Gesellschaften und Einrichtungen zu benennen. Diese Gesetze gelten allerdings nicht für den dominierenden privaten Sektor, wo die Unternehmensmitbestimmung einem freiwilligen Abkommen zwischen den Sozialpartnern überlassen bleibt. Im Ergebnis führte dies dazu, dass es in keinem bekannten privaten Unternehmen mit Sitz in Irland eine Vertretung der Arbeitnehmer auf Ebene der Verwaltungsorgane gibt. Inzwischen hat die irische Regierung zudem ein Privatisierungsprogramm beschlossen, mit dem die staatlichen oder halbstaatlichen Unternehmen in den Marktwettbewerb überführt werden. Als Folge dieses Prozesses wird die Vertretung der Arbeitnehmer in den Organen staatlicher Unternehmen bedroht bzw. abgeschafft.

Die Entwicklungen in vielen anderen europäischen Staaten werfen ernsthafte Fragen über die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung auf. In Spanien und Griechenland wurden zum Beispiel ebenfalls staatliche Unternehmen in den privaten Sektor überführt. Als Folge wurden auch hier Mitbestimmungsrechte entweder abgeschafft oder ausgehöhlt.

Der EU-Beitritt von zehn weiteren Ländern im Mai 2004, vor allem aus Mittel- und Nord-Ost-Europa, hat die Unterschiede hinsichtlich der Unternehmensmitbestimmung aber auch vieler anderer Aspekte des industriellen und wirtschaftlichen Lebens weiter verstärkt. Ebenso wenig wie es ein kohärentes und einheitliches Modell in der früheren Europäischen Union gab, existiert auch in den neuen Mitgliedstaaten kein gemeinsamer Ansatz. Fast alle dieser Länder hatten zwischen dem Ende des 2. Weltkriegs und 1990 kommunistische Regierungen. Die Industrie stand – trotz der Rhetorik über die Arbeiterdemokratie – unter direkter autoritärer staatlicher Kontrolle. In den 90er Jahren wurden jedoch in vielen Ländern Formen der Unternehmensmitbestimmung eingeführt.

Das deutsche System war zweifellos in einigen Fällen einflussreich. In der Tschechischen Republik, Ungarn, Slowenien und der Slowakischen Republik wurde die Mitbestimmung auf Aufsichtsratsebene für private und staatliche Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben. In Polen gilt in staatlichen Unternehmen immer noch das Gesetz über die Arbeiterselbstverwaltung von 1981. Wenn jedoch ein staatliches Unternehmen privatisiert wird, müssen Mitbestimmungsrechte eingeführt werden. In Polen gibt es indes – genau wie in Malta und Zypern – keine gesetzlichen Vorschriften für den privaten Sektor. In den baltischen Staaten gibt es überhaupt keine Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung.

Neben diesen Entwicklungen besteht eine Reihe anderer, europaweit wichtiger Trends, die die Unternehmensmitbestimmung herausfordern. Kleine und mittlere Betriebe werden in den neuen post-industriellen Volkswirtschaften in Europa immer wichtiger. Es ist schwer vorstellbar, dass diese Unternehmen das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft anwenden werden.

Die im Bereich der entlohten Beschäftigung zu beobachtende strategische Verlagerung vom produzierenden Sektor zu einem vielfältigen privaten Dienstleistungssektor vergrößert den Teil des Arbeitsmarktes, der außerhalb großer Unternehmen liegt. Neue Formen bezahlter Arbeit – wie „Ich-AGs“, Leiharbeit, Teilzeitarbeit und zeitlich begrenzte Beschäftigung – erschweren die Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung. Das neue System setzt ständige Vollzeitarbeitskräfte im Unternehmen voraus. Arbeitnehmerbeteiligung am unternehmerischen Entscheidungsprozess funktioniert nur mit starken, loyalen und engagierten Beschäftigten. In einer zunehmend zerstückelten und unsicheren Welt der bezahlten Arbeit in Europa, könnte es schwierig werden, diese Beschäftigten an den Betrieb zu binden und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Andererseits sollte man den Trend in Richtung größerer wirtschaftlicher und sozialer Konvergenz in der Europäischen Union nicht übersehen. Die Integration der Märkte, die andauernden Verschmelzungen und Akquisitionen, die grenzüberschreitende Verbreitung technologischer Innovationen, die Dynamik offener Handels- und Investitionsflüsse deuten alle auf eine größere Einheit hin, die Unternehmen zur Gründung Europäischer Aktiengesellschaften veranlassen könnte. Es ist zwar noch zu früh, von einer europäischen Arbeitnehmerschaft zu sprechen, aber sie wird in vielen spezialisierten und leitenden Berufen aber auch im Bau, im Einzelhandel und in der Gastronomie schon erkennbar.

Nationale Unterschiede lassen sich nicht leicht abbauen und am wenigstens bei den gesetzlich geregelten und organisierten Unternehmensstrukturen. Viele Arbeitgeber glauben möglicherweise, dass sie ein amerikanisches, primär am Aktionärsinteresse orientiertes Modell verfolgen sollten und verlieren dabei das Interesse an einer größeren Perspektive, die die Interessen aller involvierten „Stakeholders“ berücksichtigt. Aber es gibt in Europa bereits genügend Beispiele, die den Schluss nahe legen, dass die Unternehmensmitbestimmung wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen und zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen kann.

Es lässt sich wohl kaum vermeiden, zum jetzigen Zeitpunkt nur sehr vorsichtige Schlussfolgerungen zu ziehen. Es wird noch ein langer Weg sein, bevor die Unternehmensmitbestimmung in der Führung europäischer Unternehmen das vorherrschende System sein wird. Die Komplexität des neuen Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft reflektiert das Bestehen unterschiedlicher nationaler Traditionen. Darum ist es unwahrscheinlich, dass sich in den kommenden Jahren ein einheitliches System der Unternehmensmitbestimmung innerhalb der Europäischen Union herausbilden wird.

Vor dreißig Jahren war man in der Kommission und anderswo sehr viel ehrgeiziger hinsichtlich der Einführung eines obligatorischen und einheitlichen Systems der Unternehmensmitbestimmung, das auf soziale Gerechtigkeit und einen Ausbau von Arbeitnehmerrechten abzielte. Damals schien die Arbeitnehmerseite entschlossen, eine gleiche Augenhöhe zum Kapital zu erreichen. Dies ist nicht länger der Fall. Es ist deshalb sicherlich kein Zufall, dass die Einzelheiten des neuen Statuts bisher nicht das Interesse der Öffentlichkeit auf sich gezogen hat. Aber die gewerkschaftliche Haltung muss sich ändern. Alte Widerstände gegen Partnerschaft und Zusammenarbeit mit Unternehmen müssen aufgegeben werden. Wenn die Gewerkschaften im neuen Europa für sich eine Zukunft aufbauen wollen, dann müssen sie nicht nur mit der Globalisierung zurecht kommen, sondern sie müssen auch neue Formen der industriellen Demokratie innerhalb des Unternehmens entwickeln, die im beiderseitigen Interesse von Arbeitnehmern und Aktionären liegen.

Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft ist nur ein - wenngleich wichtiger - Teil der Wiederbelebung der europäischen Gewerkschaftsbewegung und damit notwendig für zukünftigen Wohlstand und Sicherheit. Das heißt jedoch nicht, dass wir die unterschiedlichen nationalen Traditionen und Praktiken außer Acht lassen sollten oder könnten. Und es bedeutet auch nicht, dass die Gewerkschaften ihre Prinzipien hinsichtlich der industriellen Demokratie aufgeben sollten.

Langfristig betrachtet stellt die Vertretung der Arbeitnehmer auf den verschiedenen Ebenen des Unternehmens ein demokratisches Recht dar, das keinesfalls aufgegeben werden darf. Diese Ansicht wurde 1977 im Untersuchungsbericht eines britischen Regierungsausschusses über die industrielle Demokratie unter Leitung des Historikers Alan Bullock (Oxford) klar ausgedrückt. Das Argument in seinem Bericht lautete seinerzeit: „Als im 19. Jahrhundert Vorschläge gemacht wurden, um mehr Menschen das Wahlrecht zuzugestehen, wurden Befürchtungen laut, dies könnte zum

Sturz der Monarchie oder der Auflösung der Gesellschaft führen. Nach der Ausweitung des Wahlrechts waren die Befürchtungen vergessen und die Reformgesetze galten als wesentlicher Bestandteil der Stabilität und des Wohlstandes. Wir sind der festen Überzeugung, dass 100 Jahre später der Ausbau der industriellen Demokratie vergleichbare Ergebnisse bringt und dass unsere Nachkommen ebenso überrascht auf den gegenwärtigen Meinungsstreit blicken werden wie wir auf die Auseinandersetzung über das allgemeine Wahlrecht im 19. Jahrhundert.“



1960er Jahre

Die Debatte über die Europäische Aktiengesellschaft geht zurück auf den Anfang der 60er Jahre. Das Thema wurde z.B. 1960 auf dem [Internationalen Kongress der Notare](#) in Paris diskutiert. 1965 unterbreitete die [französische Regierung](#) den Vorschlag, durch einen Vertrag zwischen den EG-Mitgliedstaaten eine Gesetzgebung zu einer Europäischen Aktiengesellschaft zu erlassen. Die Kommission griff diesen Vorschlag auf und veröffentlichte 1966 ein Memorandum zur Unterstützung dieser Idee.

1970

Vorschlag der Kommission an den Ministerrat über eine SE

Auf der Grundlage eines Entwurfs von 1966 veröffentlichte die Kommission 1970 einen ersten Vorschlag über das Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft. Dieser sah folgendes vor:

- obligatorische dualistische Unternehmensstruktur der SE (Vorstand und Aufsichtsrat)
- Europäischer Betriebsrat (Unterrichtungs-, Anhörungs- und einige betriebliche Mitbestimmungsrechte)
- Unternehmensmitbestimmung (1/3 der Aufsichtsratsmitglieder gewählt von den Beschäftigten, 2/3 von den Aktionären)
- Möglichkeit zum [Abschluss europäischer Tarifverträge](#) zwischen der SE und den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften über die Arbeitsbedingungen in der SE

Amtsblatt C 124, 10.10.1970

1975

(überarbeiteter) Vorschlag der Kommission

Hinsichtlich der Mitbestimmung war die wichtigste Veränderung der Vorschlag einer Drittelparität: 1/3 der Aufsichtsratsmitglieder sollten von den [Beschäftigten](#), 1/3 von den [Aktionären](#) und das letzte Drittel [gemeinsam von den Beschäftigten und den Aktionären](#) gewählt werden.

COM (75) 150 endg.

1988

Vorschlag der Kommission

Dieses Memorandum folgte der Initiative zur Vollendung des Binnenmarktes. Um die festgefahrenen SE-Debatte wiederzubeleben, ließ die Kommission die Idee eines einheitlichen Mitbestimmungssystems für alle SEs fallen. Die Unternehmen sollten stattdessen die [Wahl zwischen verschiedenen Mitbestimmungssystemen](#) haben.

EC Bulletin 3/88

1989

Vorschlag der Kommission

In diesem neuen Vorschlag wurde die SE-Gesetzgebung zum ersten Mal in eine Verordnung und eine ergänzende Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer aufgeteilt. Unternehmen sollten jetzt frei zwischen einer monistischen und dualistischen Struktur wählen können. Der Entwurf ermöglichte außerdem die [Wahl zwischen vier verschiedenen Systemen der Unternehmensmitbestimmung](#) (ein „deutsches“, ein „skandinavisches“, ein „französisches“ und ein „niederländisches“ Modell). Falls die Verhandlungen zwischen den Beschäftigten und dem Management scheitern sollten, läge die endgültige [Wahl beim Management](#). Jeder Mitgliedstaat sollte entscheiden können, ob er nur einige oder alle dieser Modelle für die Eintragung einer SE zulassen wolle. Amtsblatt C 263, 16.10.1989

1991

(überarbeiteter) Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten könnten nun den SEs auf ihrem Territorium die Wahl einer bestimmten Unternehmensstruktur (monistisch oder dualistisch) vorschreiben. Das System der Unternehmensmitbestimmung wurde leicht verändert. Falls die Verhandlungen zwischen den Beschäftigten und dem Management über die zwingend vorgeschriebene Arbeitnehmerbeteiligung scheitern sollten, würde eine Entscheidung auf Grundlage der Berichte beider Verhandlungspartner auf der [Aktionärsversammlung](#) fallen.

Verordnung des Rats: Amtsblatt C 176, 08.07.1991

Richtlinie des Rats: Amtsblatt C 138, 29.05.1991

1994

Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte (EBR)

Die Diskussion um die Einführung Europäischer Betriebsräte war ebenso wie die SE-Debatte [25 Jahre lang festgefahren](#). Der Kompromiss, der 1994 endlich gefunden wurde, basierte auf dem Prinzip [freier Verhandlungen](#) über die Unterrichtung und Anhörung zwischen der Leitung des Unternehmens und Arbeitnehmervertretern aus den einzelnen Ländern, in denen das Unternehmen Beschäftigte hat (das so genannte besondere Verhandlungsgremium). Im Fall des Scheiterns dieser Verhandlungen würden [zwingend vorgeschriebene Auffangregelungen](#) (subsidiäre Vorschriften) greifen. Diese neue Verfahrensweise für die EBRs war für die laufende Diskussion über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE von entscheidender Bedeutung.

Richtlinie des Rats: 94/95/EG, Amtsblatt L 254, 30.09.1994

1997

Davignon-Bericht

Um die Blockade im Ministerrat hinsichtlich des SE-Statuts aufzubrechen, berief die Kommission eine „[Sachverständigengruppe zur Arbeitnehmerbeteiligung](#)“, die sogenannte Davignon-Gruppe. Diese kam in ihrem Abschlussbericht (veröffentlicht im Mai 1997) zu dem Schluss, dass die nationalen Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung zu unterschiedlich seien und deshalb eine allgemeine Harmonisierung unmöglich sei. Der Bericht schlug deshalb vor, dass eine [ausgehandelte Lösung](#) Vorrang haben sollte, [die auf die jeweiligen kulturellen Unterschiede zugeschnitten sei und den unterschiedlichen Situationen Rechnung trage](#). Falls die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite scheitern sollten, würden [Auffangregelungen](#) greifen.

2000

Verabschiedung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft auf dem Gipfel von Nizza

Der Davignon-Bericht hatte positive Auswirkungen auf die Ausarbeitung einer für alle 15 Mitgliedstaaten akzeptablen Lösung. Dennoch dauerte es weitere drei Jahre bis die über 40-jährige Debatte über die SE zu einem Ende kam. Auf dem EU-Gipfel von Nizza (Dezember 2000) wurden die [Verordnung über das Statut einer SE](#) und die [Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE](#) schließlich angenommen. Die letztere schreibt [freie Verhandlungen über Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung](#) zwischen den zuständigen Organen der beteiligten Unternehmen und einem besonderen Verhandlungsgremium (zusammengesetzt aus Arbeitnehmervertretern der einzelnen betroffenen Länder) vor. Falls diese Verhandlungen scheitern, greifen Auffangregelungen. Die Mitgliedstaaten mussten die Verordnung und die Richtlinie bis Oktober 2004 umgesetzt haben.

Verordnung des Rates: 2157/2001, Amtsblatt L 294

Richtlinie des Rates: 2001/86/EG, Amtsblatt L 294/22, 10.11.2001

2004

Inkrafttreten der SE-Gesetzgebung

Die [SE-Gesetzgebung trat am 8. Oktober 2004 in Kraft](#) und versetzte damit Unternehmen in die Lage, sich für diese neue Unternehmensform zu entscheiden. Allerdings hielten nur 9 Staaten den Umsetzungstermin der SE-Richtlinie ein. Damit verhinderten sie, dass die Beschäftigten aus diesen Ländern an den Verhandlungen in entstehenden SEs teilnehmen konnten. In der überwiegenden Mehrheit der Staaten lag die beträchtliche Verzögerung weniger an grundlegenden nationalen Debatten über den

Inhalt der Richtlinie, sondern eher an einem offensichtlichen Mangel an Interesse für dieses Thema.

2005

Verabschiedung der Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen

Am 26. Oktober 2005 verabschiedete der Ministerrat formell die sogenannte [10. Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten](#). Es ist das Ziel dieser Richtlinie, die im Dezember 2007 in Kraft tritt, grenzüberschreitende Verschmelzungen bedeutend einfacher zu machen. Im Augenblick sind solche Verschmelzungen sehr teuer, langwierig und in einigen Staaten gar nicht möglich. Hinsichtlich der Sicherung bestehender Mitbestimmungsrechte im Falle einer Verschmelzung wurde schlussendlich eine Lösung angenommen, die in den meisten Fällen auf die Mechanismen der SE-Richtlinie zurückgreift und im Großen und Ganzen deren Mitbestimmungsstandard bewahrt.

Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften, Amtsblatt L 310/1, 25.11.2005

2006

Zwischen Oktober 2004 und Januar 2006 wurden mindestens [13 Europäische Aktiengesellschaften \(SEs\)](#) in verschiedenen Mitgliedstaaten eingetragen. Die prominentesten Beispiele sind das finnische Elektronikunternehmen Elcoteq und das Bauunternehmen Strabag. Weitere vier Unternehmen befinden sich auf dem Weg zur SE, darunter die nordische Finanzdienstleistungsgruppe Nordea und das größte deutsche Versicherungs- und Finanzdienstleistungsunternehmen Allianz AG. Obwohl noch kein „Ansturm auf die SE“ erkennbar ist, scheint das Interesse an dieser neuen Unternehmensform zu steigen. Bis Anfang 2006 hatten [22 der 28 Staaten die Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE umgesetzt](#). Lediglich in Griechenland, Irland, Liechtenstein, Luxemburg, Slowenien und Spanien steht die Verabschiedung weiter aus.

Weitere Informationen über die
Europäische Aktiengesellschaft (SE),
über Arbeitnehmerbeteiligung in Europa
und Europäisches Gesellschaftsrecht
finden sich unter
www.seeurope-network.org.

* * * * *
SEEurope *
www.seeurope-network.org

ÜBERSICHT: ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DEN 25 EU-MITGLIEDSTAATEN UND NORWEGEN

	EINWOHNER	GEWERKSCHAFTL. ORGANISATIONSGRAD	HAUPTEBENE VON TARIF-VERHANDLUNGEN	TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG	BETRIEBLICHE INTERESSENS-VERTRETUNG	UNTERNEHMENS-MITBESTIMMUNG	UNTERNEHMENS-STRUKTUR
BELGIEN	10.364.000	56%	National	> 90%	Gewerkschaft und Betriebsrat	nein	monistisch
DÄNEMARK	5.432.000	74%	Branche	77%	Gewerkschaft	ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
DEUTSCHLAND	82.431.000	23%	Branche	70%	Betriebsrat	ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
ESTLAND	1.332.000	17%	Unternehmen	20–30%	Gewerkschaft (oder autorisierte betriebliche Interessensvertreter)	nein	dualistisch
FINNLAND	5.223.000	71%	National	90%	Gewerkschaft	ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch oder dualistisch
FRANKREICH	60.656.000	10%	Unternehmen	90%	Gewerkschaft und Betriebsrat	ja: staatl. und privatisierte Unternehmen	monistisch oder dualistisch
GRIECHENLAND	10.668.000	27%	National + Branche	60–70%	Gewerkschaft (und Betriebsrat)	ja: staatliche Unternehmen	monistisch
IRLAND	4.016.000	36%	National	50–60%	Gewerkschaft	ja: staatliche Unternehmen	monistisch
ITALIEN	58.103.000	34%	Branche	90%	Gewerkschaft	nein	monistisch oder dualistisch
LETTLAND	2.290.000	20%	Unternehmen	10–20%	Gewerkschaft (und autorisierte betriebliche Interessensvertreter)	nein	dualistisch
LITAUEN	3.596.000	16%	Unternehmen	10%	Gewerkschaft (oder Betriebsrat)	nein	monistisch oder dualistisch
LUXEMBURG	469.000	34%	Branche + Unternehmen	70–80%	Betriebsrat	ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch
MALTA	398.000	63%	Unternehmen	50%	Gewerkschaft	ja: staatliche Unternehmen	monistisch

Quellen:

- Thorsten Schulzen (2005) Changes in national collective bargaining systems since 1990, EIRO, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html>

- European Commission (2004) Industrial relations in Europe 2004, Luxembourg
- Labour Research Department (2004) Worker representation in Europe, London
www.seeurope-network.org

- CIA – The World Factbook,
<http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/index.html>

ÜBERSICHT: ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DEN 25 EU-MITGLIEDSTAATEN UND NORWEGEN

	EINWOHNER	GEWERKSCHAFTL. ORGANISATIONSGRAD	HAUPTEBENE VON TARIF- VERHANDLUNGEN	TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG	BETRIEBLICHE INTERESSENS- VERTRETUNG	UNTERNEHMENS- MITBESTIMMUNG	UNTERNEHMENS- STRUKTUR
NIEDERLANDE	16.407.000	22%	Branche	80%	Betriebsrat (und Gewerkschaft)	ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
NORWEGEN	4.593.000	70-75%	Branche	70-77%	Gewerkschaft	ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch
ÖSTERREICH	8.185.000	35%	Branche	98-99%	Betriebsrat	ja: staatliche und private companies	dualistisch
POLEN	38.635.000	15%	Unternehmen	40%	Gewerkschaft	ja: (vormals) staatliche Unternehmen	dualistisch
PORTUGAL	10.566.000	30%	Branche	70-80%	Gewerkschaft (und Betriebsrat)	ja: staatliche Unternehmen (Gesetz wird nicht angewendet)	monistisch
SCHWEDEN	9.002.000	78%	Branche	> 90%	Gewerkschaft	ja: staatliche und private Unternehmen	monistisch
SLOWAKISCHE REPUBLIK	5.431.000	35%	Unternehmen + Branche	40%	Gewerkschaft und/oder Betriebsrat	ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
SLOWENIEN	2.011.000	41%	National + Branche	95-100%	Gewerkschaft und Betriebsrat	ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
SPANIEN	40.341.000	15%	Branche + Unternehmen	80%	Betriebsrat (und Gewerkschaft)	ja: staatliche Unternehmen	monistisch
TSCHECHISCHE REPUBLIK	10.241.000	25-30%	Unternehmen	25-30%	Gewerkschaft oder Betriebsrat	ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
UNGARN	10.006.000	20%	Unternehmen	40%	Gewerkschaft und Betriebsrat	ja: staatliche und private Unternehmen	dualistisch
VEREINIGTES KÖNIGREICH (UK)	60.441.000	30%	Unternehmen	< 40%	Gewerkschaft	nein	monistisch
ZYPERN	780.000	70%	Branche	60-70%	Gewerkschaft	nein	monistisch

Quellen:

- Thorsten Schulzen (2005) Changes in national collective bargaining systems since 1990, EIRO, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html>

- European Commission (2004) Industrial relations in Europe 2004, Luxembourg
- Labour Research Department (2004) Worker representation in Europe, London
- www.seeurope-network.org

- CIA – The World Factbook, <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/index.html>

UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN EU-15-LÄNDERN – EIN ÜBERBLICK



UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN EU-15-LÄNDERN

- EIN ÜBERBLICK

Belgien

In den Unternehmensorganen belgischer Privatunternehmen gibt es keine Arbeitnehmervertreter. Das System der Corporate Governance beruht auf einem einzigen Leitungsgremium (Verwaltungsrat), dessen Mitglieder ausschließlich von den Kapitaleignern des Unternehmens gewählt bzw. ernannt werden. Belgien verfügt jedoch in einigen Teilen des öffentlichen Sektors über eine Unternehmensmitbestimmung.

Beispielsweise bei der staatlichen Bahn, wo drei der 23 Mitglieder des Verwaltungsrats von den Gewerkschaften nominiert und durch die Belegschaft gewählt werden.

Wie in anderen europäischen Ländern ist das System der Betriebsräte in Belgien gesetzlich geregelt. Der Betriebsrat besteht sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgebervertretern und soll den regelmäßigen Informationsfluss und die Anhörung innerhalb des Unternehmens sicherstellen. Darüber hinaus existieren in den Unternehmen Ausschüsse von Vertrauensleuten der Gewerkschaften. Diese arbeiten eng mit den Betriebsräten zusammen, die überwiegend gewerkschaftlich organisiert sind.

Dänemark

Dänemark hat in den letzten Jahren eine relativ turbulente Zeit in den Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen erlebt. Das Land verfügt traditionell über eine ausgefeilte und robuste Sozialpartnerschaft. Der Staat und seine Gesetzgebung spielten eine eher kleine Rolle. Der Schwerpunkt lag auf freiwilligen Tarifverhandlungen. Dazu kommt die Aufgabe, bei Meinungsverschiedenheiten zu schlichten und zu vermitteln. In den letzten Jahren gab es jedoch eine klare Verschiebung von der Industrie- oder der Branchenebene hin zum Unternehmen. Diese Dezentralisierung erfolgte weitgehend auf Drängen der Arbeitgeber, die mehr Flexibilität verlangten.

Das Gesetz zur Unternehmensmitbestimmung in privaten und staatlichen Unternehmen wurde im Jahre 1973 verabschiedet. Es betraf alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. Sie konnten mindestens zwei und maximal bis zu einem Drittel der Vertreter des Leitungsgremiums stellen. Der Anteil der Arbeitnehmervertreter wurde 1980 generell

auf ein Drittel der Gesamtmitglieder erhöht. Seit 1987 gilt diese Bestimmung für alle Unternehmen mit mindestens 35 Beschäftigten.

Vor der Wahl der Arbeitnehmervertreter sind die Beschäftigten zu befragen. Mindestens zehn Prozent müssen eine Abstimmung fordern, auf der über die Wahrnehmung des Vertretungsrechts entschieden wird. Auf dieser Versammlung muss wiederum mindestens die Hälfte für eine Arbeitnehmervertretung stimmen.

Alle Arbeitnehmervertreter werden für eine Amtszeit von vier Jahren direkt von der Belegschaft gewählt. Dieses System ist jedoch nur ein Teil eines breit gefächerten Systems von Arbeitnehmervertretungsgremien im Unternehmen. Zusätzlich zu den betrieblichen Gewerkschaftsausschüssen verfügen zahlreiche Unternehmen mit mindestens 35 Arbeitnehmern über sogenannte Kooperationsausschüsse, die jeweils paritätisch von Arbeitnehmern und der Unternehmensleitung besetzt sind. Diese Kooperationsausschüsse haben weitreichende Rechte im Unternehmen - beispielsweise die Einsicht in Finanz- und Produktionsdaten, die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, bis zu Fragen der Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Arbeitsplatzumstrukturierungen und des Personals. Ausgenommen ist der Bereich der Tarifverhandlungen. Die Kooperationsausschüsse gibt es bereits seit 1947. Später wurden gesetzlich einige Details modifiziert. Das System wird sehr stark von den Unternehmen selbst, den Gewerkschaften und den Beschäftigten unterstützt. Die Erfahrungen mit diesem lebendigen und konsensorientierten Ansatz unterstützte die Akzeptanz der Unternehmensmitbestimmung.

Über die Verbreitung und Bedeutung der Unternehmensmitbestimmung gibt es eine Studie zur Rolle der Arbeitnehmervertreter in dänischen Unternehmen, die von 1995 bis 1999 von der Copenhagen Business School durchgeführt wurde. Danach sind 60 Prozent der Arbeitnehmer in Firmen mit Unternehmensmitbestimmung beschäftigt. Zwei Drittel der Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten hatten eine solche Arbeitnehmervertretung und ein Fünftel der kleineren Unternehmen mit weniger als 200

Arbeitnehmern. Das bemerkenswerteste Ergebnis der Studie betraf die Prioritäten, die von den Arbeitnehmervertretern als wichtigstes Ziel ihrer Tätigkeit genannt wurden. Alle Befragten wurden gebeten anzugeben, welchen Faktoren sie bei den zentralen und langfristigen Entscheidungen für die Zukunft des Unternehmens die größte Bedeutung zumessen würden. Die Arbeitnehmervertreter gaben an, dass die Märkte der bestimmende Faktor für die Ausrichtung der Unternehmenspolitik seien, gefolgt von den Innovationen. Der überraschende Aspekt an dieser Rangfolge unter den Arbeitnehmervertretern ist, dass sich die Meinung mit der Rangfolge der Unternehmensvertreter weitgehend deckte.

Auch wenn die Ergebnisse in den unterschiedlichen Prioritäten nicht exakt gleich waren, ist doch festzustellen, dass die dänische Umfrage eine Meinungskonvergenz zwischen den Arbeitnehmer- und den Aktionärsvertretern zeigte. Offensichtlich gibt es ein starkes gemeinsames Interesse im Hinblick auf die Leistungssteigerung des Unternehmens. Ein solches Ergebnis bestätigt diejenigen, die glauben, dass die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern in den Unternehmen einen positiven Einfluss auf die Geschäftstätigkeit hat. Die Arbeitnehmervertreter sind keineswegs defensiv und reaktiv, strategische Entscheidungen sind ihnen wichtig. Eine neuere Studie der Copenhagen Business School aus dem Jahre 2004 bestätigte diese Ergebnisse. Das dänische Beispiel ist somit ein weiteres positives Zeichen dafür, dass Arbeitnehmerbeteiligung auch ökonomisch sinnvoll ist.

Deutschland

Deutschland verfügt über die weitest gehende und am stärksten formalisierte Unternehmensmitbestimmung. Es handelt sich um ein zweistufiges System mit einem Vorstand, der für das Tagesgeschäft des Unternehmens zuständig ist, und einem Aufsichtsrat, der den Vorstand ernennt und kontrolliert.

Der Aufsichtsrat hat eine Reihe spezifischer Aufgaben, die gesetzlich festgeschrieben sind. Zunächst bestellt er die Vorstandsmitglieder des Unternehmens. Darüber hinaus hat er umfassende Rechte zur Überwachung und Überprüfung der Geschäftsführung, das Recht, die Bücher und Berichte des Unternehmens zu prüfen, sowie das Recht, den Jahresabschluss zu prüfen und zu genehmigen. Weiterhin kann der Aufsichtsrat die Wirtschaftsprüfer des Unternehmens bestellen, ebenso wie externe Sachverständige zur Unterstützung seiner Tätigkeiten und eine Hauptversammlung einberufen, sollte dies im Interesse des Unternehmens erforderlich werden. Bedeutender noch ist das gesetz-

lich festgeschriebene Recht des Aufsichtsrates, wichtige Investitionsentscheidungen und weitreichende Umstrukturierungsmaßnahmen und Stillegungen zu genehmigen. Der Aufsichtsrat genehmigt darüber hinaus z.B. Unternehmenszusammenschlüsse, Akquisitionen und Veräußerungen sowie Darlehen, die über eine festgelegte Höhe hinausgehen. Das Gesetz schreibt vor, dass der Aufsichtsrat einen solchen Katalog festzulegen hat, die Einzelheiten hängen aber vom Mehrheitswillen im Aufsichtsrat ab. Der Aufsichtsrat besteht aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmervertreter werden direkt durch die Belegschaft oder durch - von der Belegschaft gewählte - Vertreter (Delegierte) gewählt. Im Geltungsbereich dreier Gesetze (aus den Jahren 1951/56 und 1976) können Gewerkschaften auch Vertreter für den Aufsichtsrat vorschlagen, die selbst nicht in dem Unternehmen beschäftigt sind. Allerdings ist dieses Recht auf Gewerkschaften beschränkt, die Mitglieder in diesem Unternehmen haben. Alle Arbeitnehmervertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten im Aufsichtsrat wie die Vertreter der Gesellschafter. Sie unterliegen den gleichen Vertraulichkeitsbestimmungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten im Aufsichtsrat. Das Gesetz schützt sie vor Diskriminierung und vor Behinderung in ihrer Amtsausübung. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

Auch wenn die Ursprünge der Mitbestimmung bis in den Anfang des vergangenen Jahrhunderts und in die Weimarer Republik zurückreichen, wurde die eigentliche Mitbestimmung erst 1951 per Gesetz eingeführt. Die deutschen Gewerkschaften hatten zu dieser Zeit bereits Vereinbarungen zu Mitbestimmungsrechten in der Montanindustrie erreicht (Kohle- bzw. Eisen- und Stahlindustrie). Das in der Montanindustrie eingeführte System diente als Modell der Mitbestimmung, das die Gewerkschaften auch in anderen Branchen einführen wollten. Das Gesetz sieht eine paritätische Vertretung der Arbeitnehmer und Gesellschafter in den Aufsichtsräten der Unternehmen der Montanindustrie vor. Den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechend, nominieren die Gewerkschaften und die Betriebsräte jeweils die Hälfte der Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat des Unternehmens. Außerdem gibt es das so genannte „neutrale Mitglied“ im Aufsichtsrat, das unabhängig von der Arbeitnehmer- und der Gesellschafterseite ist. Der Aufsichtsrat hat das Recht, den Vorstand zu ernennen, der für die Führung des Tagesgeschäfts des Unternehmens verantwortlich ist. Zum Vorstand gehört auch der Arbeitsdirektor (Ressort Personal- und Sozialwesen), der nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter ernannt werden kann.

In den folgenden Jahren versuchten die Gewerkschaften, das Mitbestimmungssystem von der Montanindustrie auf weitere Branchen auszuweiten, blieben damit jedoch erfolglos. Bereits im Jahre 1952 war ein weiteres Gesetz erlassen worden, das Unternehmensmitbestimmungsrechte beinhaltete. Dieses Gesetz räumte Arbeitnehmern den Anspruch auf ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats ein und gilt noch heute in allen Unternehmen, die zwischen 500 und 2.000 Mitarbeitern beschäftigen. Vergleicht man den Mitbestimmungsstandard dieses Gesetzes mit den Rechten, die in den anderen beiden Gesetzen zur Unternehmensmitbestimmung enthalten sind, ist es verständlich, dass die deutschen Gewerkschaften bis heute nicht besonders zufrieden mit dieser Form der Unternehmensmitbestimmung sind. Das Gesetz von 1952, das im Jahr 2004 als sogenanntes „Drittelpartizipationsgesetz“ überarbeitet wurde, ist eher auf die Förderung der Unterrichtungs- und Anhörungsrechte des Betriebsrats ausgerichtet als auf konkrete Mitbestimmung. Die Arbeitnehmervertreter müssen Mitarbeiter des Unternehmens sein. Gewerkschaftsvertreter sind erst ab drei Sitzen für die Arbeitnehmerseite und nur auf Vorschlag der Belegschaft oder des Betriebsrats wählbar.

Ein wirklicher Fortschritt zu einer erweiterten Mitbestimmung erfolgte unter der sozial-liberalen Koalition. Das Gesetz aus dem Jahr 1976 weitete das Prinzip der Parität der Arbeitnehmervertretung auf die Aufsichtsräte aller Privatunternehmen mit mindestens 2.000 Mitarbeitern in allen Branchen aus. Verglichen mit dem Gesetz aus dem Jahr 1951 handelte es sich jedoch um eine schwächere Form der Mitbestimmung.

Nach diesem Gesetz hat der Vorsitzende des Aufsichtsrats die entscheidende Stimme im Falle eines Stimmenpatts und ist grundsätzlich ein Vertreter der Gesellschafter. Ein Sitz unter den Arbeitnehmervertretern bleibt zudem einem Vertreter der leitenden Angestellten des Unternehmens vorbehalten. Im Gegensatz zur Montanmitbestimmung folgt die Ernennung des Arbeitsdirektors den allgemeinen Regeln. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben hier keine besonderen Rechte.

Die exakte Größe des Aufsichtsrats ist gesetzlich festgelegt. In Unternehmen zwischen 2.000 und 10.000 Mitarbeitern muss er zwölf Mitglieder umfassen. Von den sechs Arbeitnehmervertretern werden vier von den Mitarbeitern des Unternehmens vorgeschlagen, die anderen zwei werden von den Gewerkschaften zur Wahl gestellt. Die weiteren Größen des Aufsichtsrats sind: 16 Mitglieder (10.000-20.000 Arbeitnehmer) und 20 (über 20.000 Arbeitnehmer).

Nach Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung fielen im Jahre 2004 insgesamt 746 Unternehmen unter das 1976er Mitbestimmungsgesetz, im Vergleich zu 709 Unternehmen, die 1992 gezählt wurden. Die Praxis der Mitbestimmung in Deutschland wäre jedoch unzureichend beurteilt, wenn man nur die gesetzlichen Rechte betrachtet. Gerade die Verankerung der Arbeit der Arbeitnehmervertreter in der Betriebsräteorganisation und die Beziehung zu den Gewerkschaften – auch in Abhängigkeit zu deren Bedeutung im Unternehmen – machen die Stärke des Systems aus.

Die deutschen Arbeitgeber waren lange Zeit entschiedene Gegner des Prinzips der Unternehmensmitbestimmung. Obwohl sie immer mehr zu einem realen Faktor großer deutscher Unternehmen wurde, ist die Debatte bis heute aktuell. Dies scheint erstaunlich angesichts der Tatsache, dass sich die Mitbestimmung in der Praxis keineswegs als ein unflexibles, uniformes Modell der Arbeitnehmervertretung erwiesen hat. Vielmehr hat sich das System stets im Einklang mit den unterschiedlichen Entwicklungen von Unternehmen in höchst wettbewerbsintensiven Produkt- und Konsumentenmärkten sowohl innerhalb Deutschlands als auch international weiterentwickelt.

Finnland

Finnland ist eines der wenigen europäischen Länder, die bereits Erfahrungen mit den beiden möglichen Varianten für eine Europäische Aktiengesellschaft - eingliedrig bzw. zweigliedrig - gesammelt haben.

Historisch gesehen hatte Finnland bis vor kurzem ein hochzentralisiertes korporatistisches System der Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen mit einem starken Staat im Bündnis mit starken Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden. Gleichzeitig existierte auch eine gegenteilige Tradition des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Irgendwie ist es Finnland gelungen, ein korporatistisches System mit einem System zu kombinieren, das eher konfliktorientiert ausgerichtet ist.

Daraus folgte, dass die Unternehmensmitbestimmung nicht wirklich unterstützt wurde. Bis 1979 waren weder Arbeitgeberverbände noch Gewerkschaften an einem Konzept der industriellen Demokratie interessiert. Erst im Jahr 1979 wurde ein Gesetz erlassen, das Beteiligungsstrukturen in Unternehmen vorsah. Diese Maßnahme formalisierte die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Verhandlungen und Unternehmensmitbestimmung in Privatunternehmen mit mehr als 30 Mitarbeitern. Diesem Gesetz entsprechend gibt es höchstens ein bis vier Arbeitnehmervertreter. Die Arbeitnehmer sind dazu berechtigt, ihre Vertreter direkt zu wählen, die Wahl kann jedoch auch über anerkannte Gewerkschaftsstrukturen erfolgen.

Die Gesetzgebung von 1979 verfolgte weniger die Intention, den Arbeitnehmern einen direkten Einfluss auf die Entscheidungen des Unternehmens zu verschaffen. Die Gesetze sollten vielmehr die Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern generell fördern und das Arbeitsumfeld durch Tarifverträge auf Unternehmensebene verbessern.

Erst im Jahr 1990 wurde in Finnland ein Gesetz erlassen, das die Wahl von Arbeitnehmervertretern in die Gremien von Privatunternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern vorsah. Dieses Gesetz wird durch eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und seiner Belegschaft umgesetzt. Darin legen die beiden Seiten fest, in welchem Unternehmensgremium und in welcher Anzahl Vertreter entsendet werden. Grundsätzlich können die Arbeitnehmer in unterschiedlichen Gremien vertreten sein: im Aufsichtsrat, im Vorstand oder in einem Managementausschuss. Eine solche bindende Vereinbarung kann natürlich - auf freiwilliger Basis - auch in Unternehmen mit einer Belegschaft von weniger als 150 Mitarbeitern abgeschlossen werden. Die Personalgruppen, die die Vereinbarung unterstützen, müssen die Mehrheit der Beschäftigten repräsentieren.

Die Arbeitnehmervertreter werden durch die Personalgruppen nominiert. Wenn diese sich nicht auf gemeinsame Vertreter einigen können, muss eine Wahl stattfinden. Die Kandidaten in diesen Wahlen werden von den Personalgruppen nominiert. Die Arbeitnehmervertreter müssen immer Mitarbeiter des betreffenden Unternehmens sein.

Wenn keine Vereinbarung erzielt werden kann, können zwei Personalgruppen, die mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer vertreten, die Anwendung der gesetzlichen Mindestanforderungen verlangen. Das Gesetz gibt den Arbeitnehmern das Recht, Vertreter in ein oder in mehrere Verwaltungsgremien zu entsenden. In diesem Fall entscheidet jedoch der Arbeitgeber allein, in welchem Gremium er Arbeitnehmervertreter zulassen möchte. Laut Gesetz ist je nach Größe des Unternehmens ein Maximum von vier Arbeitnehmervertretern zulässig. Ihre Zahl darf jedoch nicht mehr als ein Viertel der Anzahl der übrigen Mitglieder des Gremiums ausmachen.

Die Arbeitnehmervertreter haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Mitglieder des Gremiums. Ausgenommen sind alle Fragen, die das Arbeitsverhältnis der Manager betreffen (Auswahl, Abberufung, Vertragsbedingungen) sowie die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter. Darüber hinaus dürfen sie sich nicht an Entscheidungen zu Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen.

Die Arbeitnehmervertreter werden für die Sitzungen des Gremiums sowie für die erforderlichen Vorbereitungsarbeiten von ihrer regulären Arbeit freigestellt. Sie erhalten eine Vergütung ihrer Ausgaben und eine Aufwandsentschädigung für die Teilnahme an Sitzungen außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit.

Eine Befragung der Arbeitnehmervertreter der Metall- und Elektronikindustrie in Finnland aus dem Jahr 2001 zeigt, dass die Mehrheit mit der verbesserten Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zufrieden war. Mängel sahen sie jedoch bei der Unterstützung der praktischen Arbeit ihrer Vertreter in den Unternehmensgremien. Die Unternehmensmitbestimmung ist in Finnland noch immer unterentwickelt. Mehr als die Hälfte der finnischen Unternehmen zwischen 150 und 200 Mitarbeitern verfügen über keine Arbeitnehmervertretung. Bei den größeren Unternehmen liegt diese Zahl immerhin noch bei einem Drittel.

Frankreich

Bis zum Jahr 2001 gab es in Frankreich kein Gesetz, das eine Arbeitnehmervertretung in den höchsten Unternehmensorganen in der Privatwirtschaft verlangte oder vorsah. Dies entsprach den starken syndikalistischen Traditionen des Landes. Obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit nur acht Prozent relativ niedrig ist, gibt es in den meisten Unternehmen die - häufig gewerkschaftsdominierten - Betriebsausschüsse (comités d'entreprise).

Die Arbeitgeberseite war ohnehin nicht an einer Unternehmensmitbestimmung interessiert. Zum einen wollten sie sich ihr Monopol im Hinblick auf die Unternehmensleitung bewahren, zum anderen entsprach dies ihrem traditionellen Selbstverständnis. So entwickelte sich ein Beziehungssystem zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das eher von Konfrontation als von Konsens geprägt ist.

Verhindert wurden Fortschritte bei der Unternehmensmitbestimmung nicht zuletzt aufgrund der spezifischen Kapitalstruktur französischer Unternehmen. Häufiger als in anderen europäischen Ländern sind die Unternehmen dem Einfluss des Staates und der direkten Kontrolle durch die Banken unterworfen, die wiederum enge und stabile Beziehungen zwischen der Unternehmensleitung und den Aktionären - unter Ausschluss der Arbeitnehmerinteressen - unterhalten.

Lange Zeit sah das Unternehmensrecht die Einrichtung eines einzigen, einstufigen Verwaltungsrats (conseil d'administration) vor, der im Gegensatz zum dualistischen

deutschen Modell mit der dort vorhandenen Unterteilung in einen Vorstand und einen Aufsichtsrat steht. Ein Gesetz aus dem Jahr 2001 ermöglicht den Unternehmen nun jedoch eine größere Flexibilität bei der Gestaltung von Entscheidungsfindungsprozessen.

Die Satzung von Aktiengesellschaften kann nun auf freiwilliger Basis vorsehen, dass Arbeitnehmervertreter in die Organe des Unternehmens gewählt werden dürfen. Die Kandidaten müssen allerdings im Unternehmen beschäftigt sein. Der Anteil der so gewählten Vertreter darf nicht mehr als ein Drittel des Gesamtremiums ausmachen. Die endgültige Entscheidung, ob ein solches System akzeptabel ist, liegt jedoch bei den Aktionären des Unternehmens. Sie können auf einer außerordentlichen Hauptversammlung eine solche Beteiligung wieder abschaffen.

In Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer mehr als fünf Prozent des Aktienkapitals besitzen muss laut einem Gesetz aus dem Jahr 1994 auf der jährlichen Aktionärsversammlung entschieden werden, ob die Arbeitnehmeraktionäre einen Vertreter in den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat entsenden dürfen. Ein Gesetz aus dem Jahr 2001 ermöglicht es nun, Arbeitnehmervertreter in ein Unternehmensorgan zu wählen, wenn sie mindestens drei Prozent des Aktienkapitals eines Unternehmens besitzen. Bisher haben allerdings nur wenige Aktiengesellschaften Arbeitnehmervertreter in ihren Gremien. Dort, wo es Vertreter gibt, fungieren sie als Vertreter der Arbeitnehmeraktionäre. Dies ist ein bedeutender Unterschied zum Mitbestimmungsrecht als Vertreter der gesamten Belegschaft eines Unternehmens. Für Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat eines Unternehmens der Privatwirtschaft gilt, dass sie nicht nur Angestellte des Unternehmens sein müssen, sie dürfen auch nicht einem Betriebsauschuss angehören.

Die Situation im öffentlichen Sektor in Frankreich stellt sich indes anders dar. Auf der Grundlage eines im Jahr 1983 verabschiedeten Gesetzes wurden in staatlichen Unternehmen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung eingeführt. In Unternehmen, die zwischen 200 und 1.000 Arbeitnehmern beschäftigen, können drei Vertreter gewählt werden. In größeren Unternehmen können die Arbeitnehmervertreter ein Drittel der Plätze besetzen. Bezahlt wird diese Arbeit nicht, dafür wird von ihnen - im Gegensatz zu den anderen Mitgliedern des Gremiums - auch nicht erwartet, dass sie Gesamtverantwortung für die Leitung des Unternehmens tragen.

Der öffentliche Sektor wurde seit 1986 sowohl unter rechten wie auch unter linken Regierungen stark privatisiert. Dennoch wurde die Unternehmensmitbestimmung nicht abgeschafft. Je nach Größe des Gremiums muss die Satzung eines privatisierten



Unternehmens den Arbeitnehmervertretern zwei bis drei Sitze gewähren. Allerdings stieg mit der Ausweitung des Privatbesitzes in ehemals staatlich kontrollierten Unternehmen auch die Orientierung am Shareholder Value. Eine Welle von Akquisitionen und Zusammenschlüssen sowie der wachsende Druck der Globalisierung haben die Position des Kapitals zu Lasten der Arbeitnehmervertreter in der Corporate Governance gestärkt. Es war vielleicht unvermeidlich, dass sich daraufhin die Unternehmensstruktur in Frankreich in den letzten Jahren an das sogenannte angelsächsische Modell annäherte.

Die Arbeitnehmervertreter unterhalb der Ebene der Unternehmensorgane sind jedoch in zahlreichen französischen Unternehmen bedeutend. Das Land verfügt über ein gut ausgebildetes System von Betriebs- oder Unternehmensausschüssen für alle Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern. Ein Gesetz aus dem Jahr 1946 schreibt vor, dass diese Ausschüsse über die Geschäftsführung und die allgemeine Situation des Unternehmens zu unterrichten und anzuhören sind und ihren Mitgliedern Fortbildungsmaßnahmen zustehen, damit sie ihr Mandat ausüben können. Ihnen wurde darüber hinaus das Recht zugestanden, Vertreter (in der Regel zwei) in die Sitzungen des Leitungsgremiums zu entsenden. Diese Delegierten rekrutieren sich aus den gewählten Mitgliedern des Betriebsausschusses (also nicht die Mitglieder, die von den betrieblichen Gewerkschaften in den Betriebsausschuss entsendet wurden). Dieses Vertretungsrecht ist obligatorisch für alle Unternehmen, in denen ein Verwaltungs- oder Aufsichtsrat existiert, unabhängig ob es sich um ein staatliches oder ein privates Unternehmen handelt. Die Vertreter des Betriebsausschusses besitzen jedoch nur ein Diskussions- und kein Stimmrecht.

Die sogenannten Auroux-Gesetze aus dem Jahr 1982 stärkten die betrieblichen Institutionen am Arbeitsplatz weiter, dies galt besonders für die Ausschüsse, die über die kulturellen Aktivitäten und die Wohlfahrtseinrichtungen des Unternehmens entscheiden können. Darüber hinaus müssen in Unternehmen mit mindestens elf Beschäftigten Arbeitnehmervertreter gewählt werden, die gegenüber der Unternehmensleitung individuelle oder kollektive Probleme vertreten sowie Fragen der Löhne und Gehälter, der Arbeitsdisziplin, des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit sowie Fragen zu den Tarifverträgen ansprechen können.

Gewerkschaftsmitglieder können darüber hinaus in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten ihre eigenen separaten betrieblichen Institutionen aufbauen. In Frankreich gibt es Ausschüsse zu den Themen Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen, die jeweils aus drei bis neun Arbeitnehmervertretern bestehen. In Unternehmensgruppen existieren darüber hinaus Konzernausschüsse.

Griechenland

Unternehmensmitbestimmung hat in Griechenland keine Tradition. Historisch gesehen waren die Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen immer von einem Konfrontationskurs geprägt. Die Regierung zeigte wenig Neigung Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen gesetzlich zu verankern. Außerdem wurde die griechische Wirtschaft lange Zeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen des Privatsektors dominiert. Diese Unternehmen zeigten keinerlei Interesse an der Einrichtung von Formen der Corporate Governance, die ihrer Ansicht nach für ihre Geschäftstätigkeit ohnehin irrelevant waren.

1981 wurde, nachdem die sozialistische Partei PASOK die Regierung übernommen hatte, ein Gesetz verabschiedet. Festgeschrieben wurde eine direkte Arbeitnehmervertretung in den Leitungsgremien staatlich kontrollierter Unternehmen, in Versorgungsunternehmen des öffentlichen Sektors sowie in ehemals privatwirtschaftlichen Unternehmen, die verstaatlicht wurden. Gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes wurde ein Aufsichtsgremium in diesen Unternehmen eingerichtet. Dieses Gremium bestand aus bis zu 27 Mitgliedern, von denen neun die Arbeitnehmer, neun die Regierung und neun die übrigen betroffenen Parteien vertraten, wie zum Beispiel die Kommunen, die Handwerks- und Wirtschaftskammern sowie die verschiedenen öffentlichen Behörden.

Das Gesetz wurde im Jahr 1996 novelliert und eine flexiblere Form der Unternehmensmitbestimmung gesetzlich festgeschrieben. Gemäß der Reform erhielten

die Arbeitnehmer des Unternehmens nunmehr das Recht, zwei gewählte Vertreter in den Verwaltungsrat von Staatsbetrieben zu entsenden. Diese Arbeitnehmervertreter werden direkt von der Belegschaft gewählt. Nur Beschäftigte des Unternehmens dürfen sich zur Wahl stellen. Die Vertreter der Arbeitnehmer haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Mitglieder.

Ende der 90er Jahre begann Griechenland jedoch, Teile des öffentlichen Sektors in Privatbesitz zu überführen, zumindest teilweise in Form von privat-öffentlichen Unternehmen. Diese Entwicklung war ein schwerer Schlag für die Unternehmensmitbestimmung, die ohnehin auf den staatlichen Sektor beschränkt war. Die Arbeitnehmervertretung ist in der Folge bis heute auf Unternehmen beschränkt, die immer noch mehrheitlich durch den Staat kontrolliert werden, z.B. Stromversorgungsunternehmen, Unternehmen für Postdienstleistungen sowie die Nationalbank.

Die von kleinen Unternehmen und einer erheblichen Anzahl von Selbständigen geprägte Wirtschaftsstruktur des Landes hat dafür gesorgt, dass auch Betriebsräte, betriebliche Gewerkschaftsausschüsse oder andere Formen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung unterentwickelt blieben.

Großbritannien

In Großbritannien werden Unternehmen von einem eingliedrigen Leitungsorgan, dem sogenannten Board of Directors, geleitet. Laut bestehendem Unternehmensrecht leiten die Direktoren das Unternehmen somit allein im Interesse der Gesellschafter. Das Gesetz macht keine Vorgaben bezüglich eventueller Arbeitnehmersitze in diesen Leitungsgremien.

Allerdings sind britische Unternehmen auf der Grundlage europäischer Rechtsvorschriften verpflichtet, ihre Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören. So hat z.B. eine anerkannte Gewerkschaft das Recht auf eine vorherige Mitteilung durch den Arbeitgeber, wenn dieser in einem Zeitraum von 90 Tagen mehr als 20 Arbeitnehmer entlassen will. Sie hat ähnliche Rechte bei Fragen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Altersversorgung. Die Rechte der Arbeitnehmer in Großbritannien sind ausschließlich auf Unterrichtung und Anhörung begrenzt und betreffen im großen und ganzen Fragen, die sich direkt auf die Beschäftigung, auf Massenentlassungen und auf Privatisierungen beziehen. Aber selbst diese Rechte sind im Land nicht überall verbreitet. Eine Umfrage in 3.000 Betrieben stellte im Jahr 1998 fest, dass in fast 60 Prozent der befragten Unternehmen keinerlei Arbeitnehmervertretung existierte, bei (weitgehend) gewerkschaftsfreien Betrieben lag der Prozentsatz sogar bei 90 Prozent.

Die Unternehmensmitbestimmung ist bei den britischen Gewerkschaften derzeit kein Diskussionsthema. Ihr Hauptaugenmerk richtet sich aktuell darauf, wie Großbritannien die EU-Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung in nationales Recht umsetzt. Die Arbeitgeber des Landes stehen dem Konzept der Unternehmensmitbestimmung weiterhin ablehnend gegenüber und halten die EU-Gesetze zur Europäischen Aktiengesellschaft für nicht vereinbar mit der britischen Unternehmenskultur. Auch die britische Regierung zeigt weiterhin keine große Begeisterung für die Idee der Unternehmensmitbestimmung.

Irland

Das System der Corporate Governance in Irland ähnelt dem Großbritanniens. In den Unternehmen des Privatsektors gibt es ein einstufiges System der Unternehmensleitung, die Unternehmen sind ausschließlich auf die Interessen der Gesellschafter ausgerichtet. Das Land verfügt über keine Tradition der Unternehmensmitbestimmung in der Privatwirtschaft. Auch Betriebsräte sind hier kein fester Bestandteil der Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen. Im öffentlichen Sektor ergibt sich jedoch ein anderes Bild. Im Jahr 1977 wurde ein Gesetz zur Arbeitnehmervertretung (in staatlichen Unternehmen) erlassen. Dies gab Arbeitnehmern in sieben staatlich geförderten Wirtschaftsunternehmen das Recht, bis zu einem Drittel der Mitglieder des Leitungsorgans (Board of Directors) für eine Amtszeit von drei Jahren zu bestellen. Nur Arbeitnehmer des Unternehmens stehen zur Wahl. Bei der Einführung des Systems wurde deutlich darauf hingewiesen, dass die beabsichtigte Vertretung auf der Grundlage der bestehenden Gewerkschaftsstrukturen aufgebaut werden sollte. Gleichzeitig sollte die Entwicklung jedoch die einstufige Leitungsstruktur der Corporate Governance nicht in Zweifel ziehen.

Eine Überprüfung der geltenden Gesetze zehn Jahre später führte im Jahre 1988 zu einem weiteren Schritt. Dieser sah die Einrichtung von Konsultationsverfahren unterhalb der Leitungsgremien in einer Vielzahl staatlicher Behörden und Unternehmen vor. Das neue Gesetz war in Bezug auf die Form der vorgeschlagenen Beratungsmechanismen hoch flexibel. Dennoch wurden einige Grundbestimmungen für die Funktionsweise der Beratungsgremien festgelegt.

Ausschließlich Gewerkschaften, Belegschaftsverbände, sowie andere für Tarifverhandlungen anerkannte Akteure bekamen das Recht, Kandidaten für die Wahl der Arbeitnehmervertreter zu nominieren. Alle Arbeitnehmer, einschließlich der

Teilzeitkräfte, dürfen an der Wahl teilnehmen. Nach ihrer Wahl haben die Arbeitnehmervertreter die gleichen Rechte und Pflichten im Board of Directors wie die anderen Vertreter, die üblicherweise von der Regierung ernannt werden.

Die Regierung zögerte jedoch, die Gesetzgebung auf den Privatsektor in Irland auszuweiten und diesbezügliche Gesetze zu erlassen. Sie setzte auf Freiwilligkeit. Derzeit gibt es schätzungsweise 54 Arbeitnehmervertreter (worker directors) in mehr als 20 staatlich kontrollierten Unternehmen in Irland. Einige der mittlerweile privatisierten Unternehmen haben die Unternehmensmitbestimmungsrechte beibehalten. Insbesondere am Anfang standen die Geschäftsführer der Staatsbetriebe einer Arbeitnehmervertretung oft argwöhnisch gegenüber. Dies führte dazu, dass die Arbeitnehmervertreter häufig von Entscheidungen oder aus wichtigen Unternehmensausschüssen, z.B. dem Finanzausschuss, ausgeschlossen wurden. Viele der Arbeitnehmervertreter fühlten sich ihrerseits im Umgang mit Finanzfragen unsicher und forderten mehr Schulungsmöglichkeiten. Anfangs herrschte darüber hinaus die Befürchtung, dass die Arbeitnehmervertreter die bestehenden Strukturen der Tarifverhandlungen und der Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberbeziehungen gefährden könnten. Mit dem alleinigen Recht der Gewerkschaften, Kandidaten als Arbeitnehmervertreter im Leitungsorgan aufzustellen, konnten die Gewerkschaften jedoch ihre beherrschende Rolle erhalten.

Die Zukunft der Arbeitnehmervertreter in den Staatsbetrieben Irlands ist jetzt jedoch offen. Die Privatisierung des Staatsvermögens stellt das gesamte System der Unternehmensmitbestimmung in Frage. Vier der ursprünglich elf von der Gesetzgebung erfassten Unternehmen sind in der Zwischenzeit in den Privatsektor überführt worden und haben ihr Arbeitnehmervertretungssystem aufgegeben.

Eine im Jahr 2002 durchgeführte Umfrage unter den Arbeitnehmervertretern in Irland stellte fest, dass bis zu 96 Prozent der Befragten ihre Rolle als Arbeitnehmervertreter positiv bewerteten. Die Befragten betonten vor allem die bessere Information über die Geschäftstätigkeit ihrer Unternehmen. Mehr als drei Viertel gaben an, dass das System zu besseren Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberbeziehungen geführt habe, und 62 Prozent fügten hinzu, dass die Unternehmensmitbestimmung die Entwicklung eines partnerschaftlichen Ansatzes im Unternehmen unterstützt habe. Unterschiedliche Ansichten fanden sich in Hinblick auf die Einschätzung, inwiefern sie von der Geschäftsführung lediglich „geduldet“ oder aber „voll akzeptiert“ waren.

Italien

Der Unterschied zwischen Rhetorik und Realität ist im Zusammenhang mit der Frage der Unternehmensmitbestimmung nirgendwo schärfster ausgeprägt als in Italien. Gemäß Artikel 46 der Verfassung des Landes aus dem Jahr 1949 haben die Arbeitnehmer das Recht, „mit den gesetzlich vorgesehenen Ressourcen und innerhalb der gesetzlich festgeschriebenen Grenzen an der Geschäftsführung des Unternehmens“ teilzunehmen. Diese Bestimmung hat in mehr als einem halben Jahrhundert außerhalb des Genossenschaftsbereichs jedoch nicht dazu beitragen können, dass tatsächlich Vorkehrungen für eine Arbeitnehmervertretung in italienischen Firmen getroffen wurden. Gesetze spielen in Italien bei der Frage der Arbeitnehmervertretung nur eine eingeschränkte Rolle. Die Arbeitnerausschüsse und andere aktive Gremien auf betrieblicher Ebene wurden durch Verhandlung der Tarifparteien und Vereinbarungen zwischen mehreren Gewerkschaften und den Arbeitgebern eingerichtet, nicht jedoch auf der Grundlage einer gesetzlichen Regelung. Die Feindseligkeit oder Gleichgültigkeit auf Seiten der Arbeitgeber sowie die Konflikte der Gewerkschaften untereinander führten zu einer Situation, in der sich die Arbeitnehmervertretung nur in sehr eingeschränktem Maße entwickeln konnte. Erst Anfang der 70er Jahre wurden die ersten gesetzlich festgeschriebenen Rechte auf Unterrichtung und Anhörung eingeführt, und auch das nur gegen den starken Widerstand aus den Reihen der Unternehmen. Die Gesetze waren ein kleiner Teil einer viel breiter angelegten Arbeiteroffensive, die sich nach dem so genannten heißen Herbst des Jahres 1969 entwickelte.

Die italienische Regierung hat zwar versucht, das Interesse der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände an einem Mitbestimmungsmodell nach deutschem Vorbild zu fördern, erzielte dabei jedoch keine nennenswerten Fortschritte. Die auf Konfrontation ausgerichteten Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen widerstanden allen Versuchen, eine wirkliche industrielle Demokratie herzustellen. Es gibt einige wenige Mitbestimmungssysteme auf freiwilliger Basis in Firmen wie z.B. der Fluggesellschaft Alitalia und dem Weißwaren-Hersteller Zanussi, der Teil des schwedischen Unternehmens Electrolux ist. Dies sind jedoch Ausnahmen. Darüber hinaus finden sich in einigen Unternehmen des öffentlichen Sektors wie z.B. der Post oder ENI Arbeitnehmervertreter in Verwaltungsräten.

Die Gewerkschaften scheinen ihre traditionell ablehnende Haltung zur Unternehmensmitbestimmung zunehmend aufzugeben und in einen offeneren und pragmatischeren Ansatz zu wandeln. Diese Entwicklung zeigte sich in der Debatte um die Umsetzung der

SE Gesetzgebung in italienisches Recht. Auf der anderen Seite lehnt jedoch der führende Arbeitgeberverband des Landes, Confindustria, im Inland wie auf europäischer Ebene, alle Initiativen ab, die zu einer direkten Vertretung der Arbeitnehmer in den Leitungsgremien führen würden.

Luxemburg

Luxemburgs System der Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen ähnelt in zahlreichen Punkten dem französischen. Es ist jedoch weit weniger konfliktorientiert. Das Großherzogtum hat gemäß einem Gesetz aus dem Jahr 1974 ein gemischtes System der Unternehmensmitbestimmung eingeführt. Das Gesetz umfasst sowohl Privatunternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern, die seit mindestens drei Jahren im Unternehmen beschäftigt sein müssen, als auch alle Unternehmen, an denen der Staat mindestens 25 Prozent des Kapitals hält sowie Unternehmen, die in ihrem Haupttätigkeitsfeld eine staatliche Konzession haben.

In den großen Privatunternehmen darf die Arbeitnehmervertretung mindestens ein Drittel der Vertreter des einstufigen Leitungsorgans, dem Conseil d' administration, stellen. In Unternehmen, in denen der Staat mindestens ein Viertel des Kapitals besitzt, wird für jeweils 100 Arbeitnehmer ein Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat gewählt. Die Mindestzahl liegt bei drei, ihre Anzahl darf jedoch höchstens ein Drittel des Gremiums ausmachen. Arbeitnehmervertreter der Angestellten und der Arbeiter müssen separat gewählt werden und ihre Verteilung dem Verhältnis der jeweiligen Beschäftigten im Unternehmen entsprechen. Die Arbeitnehmervertreter müssen seit mindestens zwei Jahren im Unternehmen beschäftigt sein. Für die Eisen- und Stahlindustrie existieren spezielle Regelungen. Hier besitzen die am stärksten vertretenen nationalen Gewerkschaften das Recht, direkt drei Vertreter zu ernennen, die nicht im Unternehmen beschäftigt sein müssen. Die Arbeitnehmervertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats, auch ihre Mandatsdauer ist gleich. Es ist jedoch möglich, dass das Mandat der Arbeitnehmer von den Mitarbeitern oder, in der Eisen- und Stahlindustrie, von den Gewerkschaften zurückgezogen wird. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht gleichzeitig in mehr als zwei Verwaltungsräten einen Sitz innehaben.

Luxemburg verfügt - wie viele andere europäische Länder auch – über ein hoch entwickeltes System von Betriebsräten in allen Unternehmen mit mindestens 15 Beschäftigten.

Niederlande

Das niederländische System der Arbeitnehmervertretung auf der Ebene der Unternehmensorgane ist ungewöhnlich und komplex. Seine Kritiker argumentieren, dass es eigentlich keine direkte Unternehmensmitbestimmung sei. Dies ist sicherlich nicht unzutreffend zumindest für die Zeit vor der neuen Gesetzgebung im Oktober 2004.

In den Niederlanden hat sich seit 1945 eine umfassende Betriebsrätestruktur in Unternehmen entwickelt, die bis heute für die betrieblichen Unterrichtungs- und Anhörungsrechte bedeutend ist. Die Arbeitnehmerbeteiligung auf der Ebene der Unternehmensorgane bleibt jedoch in den Niederlanden eine Besonderheit und ist eng mit dem bestehenden Betriebsrätesystem verbunden. Die Gesetzgebung umfasst sowohl öffentliche als auch private Unternehmen, die mindestens 100 Mitarbeiter beschäftigen und über ein Kapital einschließlich Reserven von mindestens 16 Millionen Euro verfügen. Diese Unternehmen müssen nach dem Gesetz von 1971 einen Aufsichtsrat aus mindestens drei Mitgliedern bilden.

Das niederländische System der Arbeitnehmerbeteiligung auf der Ebene der Unternehmensorgane unterscheidet sich von den Systemen in anderen europäischen Ländern. Es gibt keine gesetzlichen Bestimmungen zur direkten Wahl oder zur Ernennung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat eines Unternehmens. Jedoch gilt seit Oktober 2004 ein neues Gesetz für größere Unternehmen, das die bestehenden Regeln zur Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat maßgeblich verändert. Nunmehr obliegt es dem Aufsichtsrat, im Falle eines vakanten Sitzes, die Kandidaten offiziell zu nominieren, die dann von der Gesellschafterversammlung ernannt werden. Bei der Auswahl der Kandidaten besitzt der Betriebsrat bei bis zu einem Drittel der Sitze ein Vorschlagsrecht, für die anderen Sitze ist die Aktionärshauptversammlung zuständig. Die endgültige Entscheidung liegt zwar in den Händen der Gesellschafter, aber nach dem neuen Recht ist das Vorschlagsrecht des Betriebsrates praktisch bindend. Die Aktionärshauptversammlung besitzt nunmehr das Recht, den gesamten Aufsichtsrat zu entlassen. Die Mandatsdauer der Aufsichtsratsmitglieder beträgt maximal vier Jahre, wobei seine Mitglieder wiedergewählt werden können.

Ein besonderes Merkmal des niederländischen Systems besteht in der Vorgabe, dass die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder nicht die spezifischen Belange einer Interessensgruppe vertreten dürfen, seien es Aktionäre, eine Bank oder die Mitarbeiter. Aus diesem Grund dürfen weder Angestellte des Unternehmens noch Vertreter von Gewerkschaften, die in Kollektivvereinbarungen mit dem Unternehmen stehen, in das

Gremium gewählt werden. Dieses spezifisch niederländische Verständnis der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bedeutet in der Praxis, dass Betriebsräte vor allem Politiker oder Personen des akademischen Lebens nominierten, die das Vertrauen der Belegschaft genießen. Diese werden im Aufsichtsrat jedoch nicht als Arbeitnehmervertreter betrachtet, da sie die Interessen des Gesamtunternehmens vertreten und nicht nur die der Arbeitnehmerschaft.

Die Rechte des Aufsichtsrats sind erheblich. Ihm obliegt nicht nur die Bestellung und Abwahl von Vorstandsmitgliedern, sondern er besitzt darüber hinaus auch ein Vetorecht bei praktisch allen wichtigen strategischen Entscheidungen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben das Recht, eine Erhöhung oder Verminderung des Aktienkapitals des Unternehmens zu beschließen. Der Aufsichtsrat muss Zusammenschlüsse, Akquisitionen und Investitionen im Werte von mindestens einem Viertel des Aktienkapitals genehmigen. Er muss zudem bedeutende Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen und Massenentlassungen genehmigen. Der Aufsichtsrat ist ebenfalls an der Erstellung der Jahresabschlüsse des Unternehmens beteiligt.

Eine bedeutende Begrenzung des niederländischen Systems liegt darin begründet, dass es sich ausschließlich auf Unternehmen bezieht, die die Mehrheit ihrer Mitarbeiter in den Niederlanden beschäftigen. Ein eingeschränktes System gilt für internationale Konzerne, bei denen die Mehrzahl der Mitarbeiter außerhalb der Niederlande beschäftigt ist, gleichgültig, wo sie ihre Hauptverwaltung angesiedelt haben. Darüber hinaus gelten die rechtlichen Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung nicht für eine internationale Holding-Gesellschaft mit Sitz im Ausland, sondern nur in abgeschwächter Form für die Holding-Gesellschaften dieser Unternehmen, die ihren Sitz in den Niederlanden haben (Sub-Holding-Gesellschaft).

Österreich

Österreich verfügt über eine lange Tradition der Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz. Bereits seit 1919 gibt es ein Gesetz zur Einrichtung von Betriebsräten. In Aktiengesellschaften konnte der Betriebsrat zwei seiner Mitglieder in das Organ des Unternehmens entsenden, wo sie die gleichen Rechte und Pflichten hatten, wie die übrigen Mitglieder des Gremiums. Seit 1934 sind Betriebsversammlungen in den Unternehmen gesetzlich geregelt, die sich mit Themen beschäftigen, die in dem Unternehmen als von allgemeinem Interesse galten – ausgenommen waren Fragen im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen.

Heute sind die Rechte der Arbeitnehmervertretung im Arbeitsgesetzbuch geregelt, das 1974 in Kraft trat. Danach können Arbeitnehmer bis zu einem Drittel der Mitglieder der Aufsichtsräte sowohl staatlicher als auch privater Unternehmen stellen. Aufsichtsräte sind obligatorisch in allen Aktiengesellschaften, in Gesellschaften mit beschränkter Haftung und in privaten Stiftungen mit mehr als 300 Arbeitnehmern, in Genossenschaften (mit mehr als 40 Mitarbeitern) sowie in allen Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und Sparkassen. Schätzungen zufolge verfügen gegenwärtig 1.500 Unternehmen in Österreich über Aufsichtsräte, in denen auch Arbeitnehmervertreter sitzen. Bis zu 400.000 Arbeitnehmer sind in diesen Unternehmen beschäftigt. Dies entspricht 15 Prozent der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung des Landes.

Nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, das auf das Jahr 1974 zurückgeht, stellt der Betriebsrat für jeweils zwei Mitglieder, die von der Anteilseignerseite in den Aufsichtsrat entsandt werden, ein Mitglied im Aufsichtsrat. Die Arbeitnehmer dürfen nicht mehr als ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat oder in den Ausschüssen des Unternehmens besetzen. Der Aufsichtsrat muss aus mindestens drei Kapitalvertretern bestehen. Die maximale Anzahl der Kapitalvertreter liegt zwischen sieben und 20 Vertretern und ist abhängig vom Aktienkapital.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat müssen aus den gewählten Vertretern des Gesamtbetriebsrats bzw. des Betriebsrats des Unternehmens ernannt werden und genießen volles Stimmrecht. Externe Gewerkschaftsvertreter können folglich nicht in den Aufsichtsrat entsandt werden. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat genießen Schutz vor Diskriminierung oder anderen Einschränkungen, und sie müssen unter Fortzahlung ihrer Vergütung von ihrer Arbeit freigestellt werden, damit sie ihren Pflichten im Aufsichtsrat nachkommen können. Es ist ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Angestellten und Arbeitern unter den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat herzustellen. Es gibt keinerlei Beschränkungen der Beteiligungs- und Entscheidungsrechte der Arbeitnehmervertreter. Sie genießen uneingeschränktes Stimmrecht in allen Angelegenheiten von wirtschaftlicher Bedeutung.

Die Arbeitnehmervertreter sind jedoch, wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder auch, gesetzlich gehalten, ihre Pflichten unter Berücksichtigung der Interessen des gesamten Unternehmens zu erfüllen. Dies bedeutet, dass sie die Interessen der Anteilseigner und der allgemeinen Öffentlichkeit bei der Entscheidungsfindung ebenso berücksichtigen müssen, wie die der Arbeitnehmer. Dies hindert sie jedoch nicht daran, für die Interessen der Arbeitnehmer einzutreten. Dies kann zu potenziellen Interessenskonflikten

zwischen den Pflichten der Arbeitnehmervertreter gegenüber dem Unternehmen und ihren Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern führen, wenn es darum geht, die Vertraulichkeit betrieblicher Informationen zu wahren. Die Arbeitnehmervertreter haben jedoch das Recht, in dem Maße Informationen an die Betriebsräte weiterzuvermitteln, wie dies durch die Rechte auf Mitteilung und Veröffentlichung abgedeckt ist, die im Gesetz von 1974 festgeschrieben sind und für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen als notwendig erachtet werden. In den Unternehmen werden darüber hinaus jährliche Betriebsversammlungen abgehalten. Die Betriebsräte werden in der Praxis von den Gewerkschaften dominiert und agieren als Vermittler zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. In Österreich sind diese Gremien nicht nur hocheffizient bei der Wahrnehmung von Informations- und Anhörungsrechten im Unternehmen, sondern sie engagieren sich auch stark für Fragen am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel das Tagesgeschäft des Unternehmens, Entlassungen und Veränderungen der Arbeitsverfahren.

Eine Besonderheit des österreichischen Systems ist die rechtlich bindend festgelegte Liste von Maßnahmen der Geschäftsführung, die erst nach Einwilligung des Aufsichtsrates vom Vorstand oder vom Geschäftsführer durchgeführt werden dürfen, z.B. Akquisitionen, Veräußerungen oder Stillegungen von Betrieben, Investitionen, Aufnahme oder Einstellung von Geschäftssparten und Produktionsarten oder die Definition allgemeiner Leitlinien der Geschäftspolitik.

Österreich verfügt über ein hochentwickeltes System der Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen. Das System basiert auf starken Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie effizienten Betriebsräten in allen Unternehmen, die mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigen.

Portugal

Die Corporate Governance in Portugal beruht auf dem Modell eines einstufigen Leitungsgremiums im Unternehmen, das den Gesellschaftern verantwortlich ist. Es gibt kein portugiesisches Gesetz zur Unternehmensmitbestimmung in Privatunternehmen. Theoretisch ist es möglich, dass der Arbeiterausschuss, das portugiesische Äquivalent eines Betriebsrates, als Sozialpartner die Vertretung im Leitungsgremium des Unternehmens aushandelt. In der Praxis ist dies jedoch noch nicht vorgekommen.

Die Arbeitnehmervertretung auf der Ebene der Leitungsgremien bei Unternehmen, die sich zu 100 Prozent in Staatsbesitz befinden und bei öffentlich-rechtlichen

Einrichtungen, wurde jedoch gemäß der demokratischen Verfassung aus dem Jahr 1976 garantiert. 1979 und 1984 folgten weitere Gesetze, die den Arbeitnehmern eine Vertretung im Leitungsgremium des Unternehmens und im Rechnungsprüfungsausschuss sicherten.

Diese Vertreter müssen von der Mehrheit der Beschäftigten in einem Unternehmen gewählt werden, wobei alle Mitarbeiter an der Wahl teilnehmen können. Die Kandidaten müssen im entsprechenden Unternehmen beschäftigt sein und werden vom Arbeiterausschuss und / oder zehn Prozent der Belegschaft oder 100 Arbeitnehmern nominiert.

Die Arbeitnehmervertreter werden für drei Jahre gewählt, einer Wiederwahl steht nichts entgegen. Ihre Rechte und Pflichten als Mitglieder des Leitungsgremiums entsprechen denen der übrigen Mitglieder. Diese Gesetzgebung im öffentlichen Sektor wurde jedoch nie implementiert. Aus diesem Grund wurden in der Realität nur sehr wenige Arbeitnehmervertreter tatsächlich eingesetzt.

In den 70er Jahren führte die portugiesische Regierung ein umfassendes Programm zur Verstaatlichung der Industrie des Landes durch. Seit 1989 sind zahlreiche öffentliche Unternehmen von verschiedenen Regierungen wieder privatisiert worden. Aus diesem Grund deckte das Gesetz zur Unternehmensmitbestimmung in öffentlichen Unternehmen in der Praxis im Jahr 2000 weniger als zwei Prozent der Beschäftigten ab. Schließlich wurde im Jahre 1999 ein weiteres Gesetz erlassen, das die Rechte zur Wahl von Arbeitnehmervertretern in die Gremien öffentlicher Unternehmen abschaffte. Heute gibt



es also in Portugal keinen umfassenden Rechtsanspruch auf Unternehmensmitbestimmung.

Die verbliebenen Formen der Arbeitnehmervertretung konzentrieren sich auf die Ebenen unterhalb der Leitungsgremien. In Portugal ist das System der Betriebsräte im Vergleich mit anderen Systemen in der Europäischen Union relativ fortschrittlich. Die Arbeiterausschüsse bleiben die wichtigsten Vertretungsgremien auf betrieblicher Ebene und besitzen das Recht, über die Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung, die finanzielle Situation des Unternehmens, die Produktionsstruktur sowie Personalfragen unterrichtet zu werden. Das Management muss die Arbeiterausschüsse des Unternehmens vor der Umsetzung von Betriebsstillegungen, von Unternehmensveräußerungen oder von Entlassungen informieren. Die Gesetzgebung in Portugal sieht darüber hinaus die Wahl von betrieblichen Gewerkschaftsausschüssen durch die Arbeitnehmer vor, die sich dann zu einer zentralen Organisation innerhalb des Betriebs entwickeln können.

Schweden

Die Demokratisierung des Arbeitslebens in Schweden hat eine lange Geschichte, die auf die Zeit zwischen den beiden Weltkriegen zurückgeht. Unterstützt wurde dies durch eine starke und fortschrittliche Gewerkschaftsbewegung im Bündnis mit den sozialdemokratischen Regierungen. Das heutige ausgefeilte System des sozialen Korporatismus – hinter dem die stark zentralisierten Organisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften stehen – setzt in erster Linie auf freiwillige Tarifverhandlungen ohne gesetzliche Vorgaben.

Erst in den Jahren 1973 und 1975 wurden Gesetze erlassen, die eine Arbeitnehmervertretung auf der Ebene der Leitungsorgane eines Unternehmens festschreiben. Der Wechsel von freiwillig ausgehandelten Vereinbarungen, hin zu gesetzlichen Vorgaben markierte einen bedeutenden Richtungswechsel in den Arbeitgeber/ Arbeitnehmerbeziehungen. Insbesondere die Arbeitgeber lehnten die Vorschriften ab. Erst ab 1982 wurden die Gesetze angewandt.

Dabei lassen sowohl das Gesetz zur betrieblichen Mitbestimmung wie auch das zur Unternehmensmitbestimmung den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften ein hohes Maß an Autonomie und Flexibilität in der Ausgestaltung. Beiden Seiten wurde bewusst viel Freiraum gelassen. So entstanden vielfältige unterschiedliche Strukturen.

Die Gesetze wurden im Jahr 1987 durch das Arbeitnehmervertretungsgesetz auf der Ebene der Unternehmensorgane neu gefasst. Die weit reichenden Maßnahmen sollen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, ihr Wissen und ihren Einfluss in das Unternehmen einzubringen. Das Gesetz umfasst nicht nur Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, sondern auch Banken, Hypothekenanstalten, Versicherungsunternehmen und Wirtschaftsverbände anderer Rechtsform mit mindestens 25 Mitarbeitern. Die Mitarbeiter dieser Unternehmen haben das Recht, mindestens zwei Vertreter sowie jeweils einen Stellvertreter als sogenannte Direktoren in den Verwaltungsrat des Unternehmens zu entsenden. In Unternehmen, die durchschnittlich mindestens 1.000 Mitarbeiter in Schweden beschäftigen, müssen drei Sitze für die Gewerkschaftsvertreter reserviert werden. Die am häufigsten anzutreffende Größe des Verwaltungsrats in schwedischen Unternehmen beträgt sieben Mitglieder, von denen zwei die Arbeitnehmerseite vertreten.

Da alle betrieblichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Verhandlungsrechte den Gewerkschaften zustehen, die per Gesetz für den Abschluss von Tarifverhandlungen innerhalb des Unternehmens zuständig sind, können nur Mitglieder einer Gewerkschaft ihre Vertreter in den Verwaltungsrat wählen. Die Entscheidung zur Ernennung der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat wird von der Gewerkschaft getroffen, mit der ein Tarifvertrag im Unternehmen besteht. Gehören mehr als 80 Prozent der von dem Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer der gleichen Gewerkschaft an, ernennt die entsprechende Gewerkschaft alle Arbeitnehmervertreter. Ist dies nicht der Fall, werden die zwei Sitze unter den größten Gewerkschaften im Unternehmen aufgeteilt. Normalerweise haben die Gewerkschaften jedoch keine großen Schwierigkeiten, eine diesbezügliche Einigung zu erzielen. Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sind in der Regel im jeweiligen Unternehmen beschäftigt, eine Berufung externer hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter ist sehr ungewöhnlich. Den gesetzlichen Vorgaben entsprechend darf die Amtszeit der Verwaltungsratsmitglieder nicht mehr als vier Geschäftsjahre betragen. Die Arbeitnehmervertreter können nur von dem Gremium abberufen werden, das sie ernannt hat.

Das Gesetz schließt dabei eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter zu allen Fragen des Tarifvertrages aus. Ebenso wenig sind sie an Entscheidungen beteiligt, die die Interessen der Gewerkschaftsorganisation im Betrieb berühren, wie beispielsweise Streiks.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Gewerkschaften als Sozialpartner auf der nationalen Ebene zwar einen Teil ihrer Macht verloren haben. Dafür wurden sie auf der

betrieblichen Ebene gestärkt. Die Gesetzgebung der 80er Jahre basiert letztlich auf der traditionell guten Zusammenarbeit der Sozialpartner. So setzte der Staat weiterhin auf freiwillige Lösungen. Untersuchungen belegen, dass sich durch die Unternehmensmitbestimmung die Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht nachhaltig verändert haben. Die Zusammenarbeit der Sozialpartner ist heute besser und damit finden beispielsweise Modernisierungsmaßnahmen eine erheblich breitere Zustimmung.

Spanien

Spaniens System der Arbeitnehmervertretung in der Corporate Governance war stark von der autoritären Regierung General Francos geprägt (1939 bis 1976). Zwar wurden 1962 Gesetze zur Arbeitnehmerbeteiligung erlassen, doch diese wurden weithin als „reine Propaganda“ kritisiert. Die korporatistischen Strukturen der spanischen industriellen Beziehungen stützten die Machtposition der Arbeitgeber am Arbeitsplatz.

Spaniens demokratische Verfassung aus dem Jahr 1978 bezieht sich ausdrücklich auf die Pflicht des Staates, „die Beteiligung aller Bürger am wirtschaftlichen Leben zu garantieren“. Zwei Jahre später wurden den Arbeitnehmern Unterrichtungs- und Anhörungsrechte sowie eine Beteiligung an der Verwaltung der Sozialeinrichtungen des Landes gewährt. Gleichzeitig wurden die Arbeitnehmer dazu verpflichtet, gemeinsam mit den Arbeitgebern die Produktivität zu verbessern.

Seit 1995 müssen Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten und kleinere Unternehmen, die in gefahrenintensiven Bereichen tätig sind, Arbeitsschutzausschüsse mit einer paritätischen Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber einrichten. In Spanien existieren jedoch keine rechtlichen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung in Privatunternehmen. Es gibt auch keine Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher Ebene ausgenommen eingeschränkter Rechte bei der Festlegung der Urlaubszeiten. Eine Arbeitnehmervertretung in der Corporate Governance könnte nur freiwillig über Tarifverhandlungen eingeführt werden.

Im Jahr 1986 wurde eine nationale Vereinbarung zwischen der Regierung und dem Gewerkschaftsdachverband Unión General de Trabajadores (UGT) geschlossen, die eine gewerkschaftliche Vertretung in Unternehmen im Staatsbesitz mit mehr als 1.000 Mitarbeitern vorsieht. Gemäß dieser Vereinbarung können die Gewerkschaften entweder durch eine Minderheitsbeteiligung im Verwaltungsrat oder durch die Einrichtung eines Unterrichtungs-

und Steuerungsausschusses mit paritätischer Besetzung durch Arbeitgeber und Gewerkschaften an der Führung der Geschäfte partizipieren. Die Arbeitnehmer können durch ihre Gewerkschaften auch eine Vertretung in den Leitungsgremien der Sparkassen Spaniens für sich beanspruchen. Die zwei größten Gewerkschaften, *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)* und *UGT*, haben das Recht, jeweils einen Vertreter in den Verwaltungsrat der Banken zu entsenden.

Der Privatsektor in Spanien ist im Gegensatz dazu fest in der Hand der Gesellschafter oder im Familienbesitz. Den Gewerkschaften ist es in den 80er Jahren nicht gelungen, über Tarifverhandlungen eine Arbeitnehmerbeteiligung auf Ebene des Leitungsgremiums sicher zu stellen. Auch die Betriebsräte sind nicht in den Entscheidungsprozess eingebunden und die Anhörungsrechte im Privatsektor sind insgesamt wenig entwickelt. Im Jahr 1999 wurden betriebliche Probleme in 88 Prozent der Unternehmen nicht mit den Mitarbeitern besprochen, in 72 Prozent der Unternehmen wurden Fragen der Arbeitsorganisation nicht thematisiert. Die Einführung der Demokratie in Spanien hatte offensichtlich keinen Einfluss auf die autoritären Praktiken und die autoritäre Unternehmenskultur des Landes.

Die spanischen Gewerkschaften hatten - ohne die Unterstützung durch den Gesetzgeber – große Schwierigkeiten, starke Formen der Arbeitnehmerbeteiligung durchzusetzen. Hohe Arbeitslosigkeit und eine neoliberalen Flexibilisierungsstrategie der Unternehmen schwächen die Verhandlungsposition zusätzlich. Die Gewerkschaften blieben deshalb in Fragen der Unternehmensmitbestimmung eher passiv. Ohne gesetzliche Vorgaben sind diesbezügliche Änderungen in der Corporate Governance deshalb nicht zu erwarten.

Andererseits wurden in Spanien weit reichende Diskussionen über die Notwendigkeit einer Reform des Unternehmensrechts geführt, die hauptsächlich auf eine Verbesserung der Stellung der Gesellschafter und der institutionellen Investoren abzielt und eine größere Transparenz der Geschäftstätigkeit garantieren soll. Auch in dieser Hinsicht deutete sich jedoch an, dass Spanien eher einen neoliberalen Ansatz bei einer Reform der Corporate Governance verfolgen würde. Die Frage der Unternehmensmitbestimmung spielte keine nennenswerte Rolle. Die aktuellen Entwicklungen sind besonders problematisch für die Teile des staatlichen Sektors, die privatisiert werden. Hier drohen als Folge weitere Einschnitte in die ohnehin geringen Vertretungsrechte in den Unternehmensorganen. Als Folge dieser Entwicklung ist das Interesse in den

Gewerkschaften gewachsen, sich stärker für ein gesetzlich verpflichtendes Beteiligungsgesetz einzusetzen. Die Frage ist offen, inwiefern der Regierungswechsel im April 2004 einen nachhaltigen Kurswechsel bewirkt. Zumindest hat die neue sozialistische Regierung bei der Umsetzung der SE Gesetzgebung in spanisches Recht keinen Gebrauch von der sog. „Opt-out-Klausel“ in Bezug auf die Mitbestimmungsregelungen gemacht. Diese Klausel war auf Wunsch der Vorgängerregierung in den Vertragstext eingefügt worden.

Norwegen

Von Inger Marie Hagen, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fafo Institut für Angewandte Sozialwissenschaften, Oslo

Im Prinzip trägt das norwegische Modell die Züge einer monistischen Struktur. Gleichzeitig enthält es jedoch Elemente des dualistischen Systems: In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ist zusätzlich zum Verwaltungsrat (*Board of Directors*) ein Aufsichtsorgan (*Corporate Assembly*) vorgesehen. Die Aktionärshauptversammlung wählt zwei Drittel der Mitglieder dieses Aufsichtsorgans, das andere Drittel wird von den Arbeitnehmern bestimmt. Dem Aufsichtsorgan obliegt die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats, jedoch garantieren die gesetzlichen Bestimmungen in Norwegen den Beschäftigten, dass sie ein Drittel der Verwaltungsratssitze (mindestens zwei Mitglieder) bestellen können. Darüber hinaus trifft das Aufsichtsorgan Entscheidungen über Investitionen und Restrukturierungsmaßnahmen, die bedeutende Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Unternehmen können beschließen, ein solches Aufsichtsorgan nicht einzurichten. Dies ist jedoch nur zulässig, falls die Mehrheit der Arbeitnehmer des Unternehmens dieser Entscheidung zustimmt bzw. eine Einigung mit den lokalen Gewerkschaften gelingt (sofern diese mindestens zwei Drittel der Beschäftigten vertreten). In der Praxis ist dies relativ häufig der Fall: Einer Studie aus dem Jahre 2003 zufolge haben lediglich rund 25% aller Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ein Aufsichtsorgan eingerichtet. Diese Bestimmungen sind von besonderer Bedeutung, da eine solche Vereinbarung den Arbeitnehmern das Recht auf einen zusätzlichen Sitz im Verwaltungsrat des Unternehmens einräumt. Außerdem wird eine Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat in diesen Unternehmen damit in jedem Fall obligatorisch.

In allen anderen Unternehmen werden Unternehmensmitbestimmungsrechte nicht automatisch gewährt: Die Beschäftigten müssen beim Arbeitgeber zunächst einen schriftlichen Antrag einreichen, der von der Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer unterzeichnet

wurde. Alternativ kann eine Abstimmung organisiert werden, bei der sich die Mehrheit der Stimmen für dieses Recht aussprechen muss. Ein solches Votum kann von den Betriebsräten oder von einer oder mehreren im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften in die Wege geleitet werden. Das Unternehmen muss die Beteiligung einführen, sofern alle gesetzlichen Vorgaben erfüllt wurden. Ist dies der Fall, sind sie dazu verpflichtet, den Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte einzuräumen.

Als Grundregel gilt, dass die Arbeitnehmer ein Recht auf Vertretung im Verwaltungsrat besitzen, sofern es sich bei dem Unternehmen selbst um eine juristische Person handelt. Dieses Recht besteht unabhängig davon, ob sich das Unternehmen in staatlichem oder privatem Besitz befindet. Die gesetzlichen Grundlagen für die Unternehmensmitbestimmung finden sich in einer Reihe von Gesetzen. Das Gesetz über Aktiengesellschaften stellt hierbei die Basis für diesbezügliche Vertretungsarrangements dar. In Unternehmen mit weniger als 30 Beschäftigten können auf freiwilliger Basis solche Vertretungsrechte gewährt werden (in den Unternehmensstatuten oder per Tarifvertrag). In Unternehmen mit 30 bis 50 Beschäftigten können die Arbeitnehmer einen Vertreter im Verwaltungsrat sowie einen zusätzlichen Beobachter und zwei Stellvertreter einfordern (unabhängig von der Größe des Gremiums). In Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten haben die Arbeitnehmer das Recht, ein Drittel der Verwaltungsratsmitglieder zu wählen. Unabhängig von dessen Größe haben die Beschäftigten Anrecht auf mindestens zwei Vertreter. Dieselben Regel gelten für Unternehmen, die Teil einer größeren Gesellschaft sind. Hier können die Beschäftigten auch eine Beteiligung auf der Ebene des Gesamtunternehmens einfordern.

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat werden von den Beschäftigten aus ihren Reihen gewählt. Kandidaten müssen wenigstens ein Jahr lang in diesem Unternehmen eine Voll- oder Teilzeitstelle besetzt haben. Sie dürfen weder Mitglieder des Aufsichtsorgans (*Corporate Assembly*) noch Arbeitnehmervertreter in mehr als einem Unternehmen sein. Diese Regel gilt jedoch nicht für Positionen in unterschiedlichen Entscheidungsgremien einer Unternehmensgruppe. Grundsätzlich besitzen die Vertreter der Arbeitnehmer und die anderen Verwaltungsratsmitglieder dieselben Rechte und Pflichten. Die Arbeitnehmervertreter können jedoch nicht von der Hauptversammlung ihres Postens behoben werden. Ihre Amtszeit dauert – wie die der übrigen Mitglieder – zwei Jahre und ihr Mandat ist erneuerbar. Sie genießen darüber hinaus laut Rahmenvereinbarung einen besonderen Kündigungsschutz. Sie erhalten dieselbe Vergütung wie alle anderen Verwaltungsratsmitglieder, spenden aber in der Regel zumindest einen Teil ihrer Vergütung der lokalen Gewerkschaft.

Etwa die Hälfte der Beschäftigten im privaten Sektor arbeitet in Unternehmen mit über 30 Arbeitnehmern. Es gibt keine offiziellen Statistiken darüber, wie groß der Anteil der Beschäftigten ist, die über eine Vertretung auf der Ebene des Verwaltungsrats verfügen. Eine vor kurzem von Fafo durchgeführte Untersuchung kam jedoch zu dem Ergebnis, dass es in rund einem Drittel der Unternehmen mit 30 bis 50 Beschäftigten und in zwei Dritteln der Unternehmen mit über 50 Beschäftigten Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat gibt. Insgesamt haben die Beschäftigten in etwa der Hälfte der Unternehmen mit über 30 Arbeitnehmern eine Verwaltungsratsvertretung verlangt. Die Betriebsgröße sowie das Vorhandensein eines Tarifvertrags scheinen hier die wichtigsten Variablen zu sein. In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, die einem Tarifvertrag unterliegen, liegt diese Zahl z.B. bei rund 90%. Für den staatlichen Sektor kann davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigten in den meisten Verwaltungsräten vertreten sind, sofern der gesetzliche Rahmen oder ein Tarifvertrag ein solches Recht vorsehen.

Die Fafo-Studie zeigt eine überwältigende Unterstützung für die gegenwärtige Gesetzgebung sowohl bei den Managern als auch bei den Arbeitnehmervertretern selbst. Die Tatsache, dass es in einer Reihe von Unternehmen keine Unternehmensmitbestimmung gibt, scheint nicht in einem direkten Zusammenhang mit einem möglichen Widerstand auf Seiten des Managements zu stehen. Die Studie hat auch versucht, den Grad des „ausgeübten Einflusses“ herauszufinden. Da keine historischen und nur wenige internationale Vergleichsdaten vorliegen, ist es riskant, endgültige Schlussfolgerungen zu ziehen. Es scheint allerdings, dass einige Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat offenbar viel Einfluss besitzen, einige fast gar keinen und die Mehrheit einen „mittleren Einfluss“ ausübt.

Zwar bestehen keine formellen Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat. Die Fafo-Studie belegt jedoch, dass etwa die Hälfte von ihnen sich als Vertreter der Gewerkschaften sieht. Mehr als die Hälfte von ihnen hatte zudem einen Posten als gewerkschaftlicher Vertrauensmann inne. In einigen Gewerkschaften (vor allem außerhalb der LO-Gewerkschaft) ist diese „Vermischung“ von Positionen nicht umstritten. Die Ergebnisse der Fafo-Studie deuten allerdings darauf hin, dass sich gerade diese „Vermischung“ positiv auf den tatsächlichen Einfluss der Arbeitnehmervertreter auswirkt. Dies scheint vor allem für größere Unternehmen oder Konzerne zu gelten. Hier erweist sich die Verbindung zwischen einer gewerkschaftlichen Führungsfunktion auf Betriebsebene und einer Mitgliedschaft im Verwaltungsrat

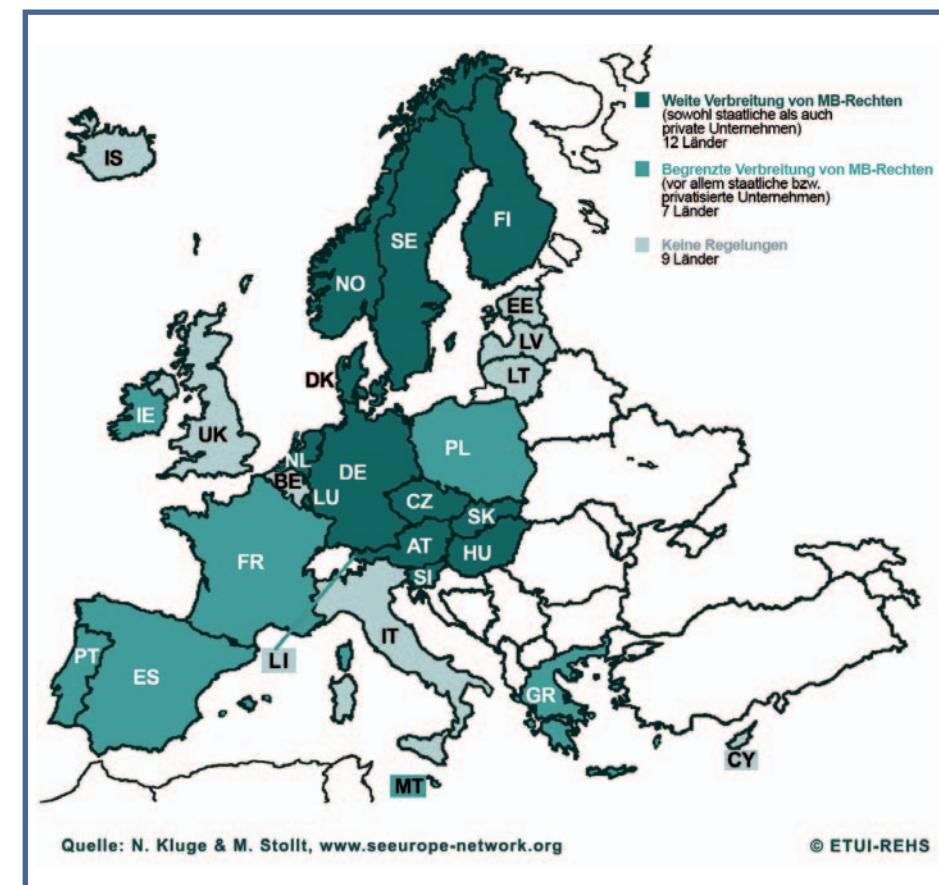
als eine einflussreiche Möglichkeit der Organisation gewerkschaftlicher Tätigkeit. Manager scheinen diese Kombination ebenfalls vorzuziehen, weil dadurch der Informationsfluss leichter und weniger zeitaufwendig gestaltet wird. Die Fafo-Studie zeigt eindeutig, dass enge, informelle und häufige Treffen zwischen den Partnern den Einfluss der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat erhöhen. Auch der Einfluss des im Tarifvertrag geregelten „Koordinierungsgremiums“ wird größer, wenn gewerkschaftliche Vertrauensleute gleichzeitig im Verwaltungsrat sitzen.

Das Recht auf Arbeitnehmerbeteiligung ist insbesondere in den verschiedenen Tarifverträgen der einzelnen norwegischen Wirtschaftsbereiche niedergelegt. Im Privatsektor regelt das entsprechende Abkommen die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Die dafür vorgesehenen „Koordinierungsgremien“ können in der Praxis unterschiedlich aussehen, wobei der Tarifvertrag festlegt, dass ein Betriebsrat zwingend vorgeschrieben ist, wenn das Unternehmen mehr als 100 Beschäftigte hat. Der Betriebsrat setzt sich aus Vertretern des Managements und Vertrauensleuten der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zusammen. Alle Beschäftigten haben das Recht, an der Wahl ihrer Betriebsratsmitglieder teilzunehmen. Auch „Nichtgewerkschaftsmitglieder“ können gewählt werden, was in der Praxis jedoch nicht oft vorkommt. Die verschiedenen Tarifverträge des staatlichen Sektors enthalten keine Regelungen zu derartigen Betriebsräten. Unterrichtung und Anhörung und – bei bestimmten Themen – Verhandlungen – werden hier von den Koordinierungsgremien durchgeführt. Das Gesetz über die Arbeitsumwelt ergänzt den Tarifvertrag dahingehend, dass alle Unternehmen und Betriebe mit über 50 Beschäftigten einen Arbeitsumweltausschuss einrichten müssen, in dem das Management und die Beschäftigten paritätisch vertreten sind.

Das Gesetz über die Arbeitsumwelt, die verschiedenen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung, sowie die verschiedenen Tarifverträge sind die drei wesentlichen Grundlagen der Arbeitnehmerbeteiligung in Norwegen. Diese Rechte sind zwar im internationalen Vergleich relativ weit reichend, aber nicht alle norwegischen Beschäftigten werden von ihnen abgedeckt. Vor allem im privaten Sektor ist die Größe des Unternehmens ein zentraler Faktor. Etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern. Hier sind Mitbestimmungsrechte nur in Tarifverträgen festgelegt und der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt lediglich bei 40%. Im öffentlichen Sektor spielt die Unternehmensgröße eine weniger wichtige Rolle; das Bestehen von Mitbestimmungsrechten steht hier in einem engeren Zusammenhang zu den Tarifverträgen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträgt im staatlichen Sektor rund 80%.

Der Rahmen für die Unternehmensmitbestimmung hat sich als sehr stabil erwiesen: Seit 1982 gab es keinen größeren Anstieg oder Rückgang bei den Mitbestimmungsrechten. Seit der ersten Rahmenvereinbarung von 1935 besteht zwischen den norwegischen Sozialpartnern ein starker Konsens in Bezug auf die Mitbestimmung. Das norwegische Beteiligungsmodell „rechtfertigt“ sich vor allem durch seine positiven Auswirkungen auf die Produktivität. Die Bedeutung dieser Rechte für die Verwirklichung einer industriellen Demokratie spielt lediglich eine nachgeordnete Rolle.

UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN 28 STAATEN, IN DENEN EINE SE GEGRÜNDET WERDEN KANN



ÜBERSICHT: UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN 25 EU-MITGLIEDSTAATEN – NORBERT KLUGE UND MICHAEL STOLL (JANUAR 2006)

	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTER- NEHMENS- STRUKTUR
BELGIEN	nein						M
DÄNEMARK	ja	U > 35 AN	1/3 des boards (mind. 2 Mitglieder)	keine gesetzliche Regelung	Wahl	nur AN	D
DEUTSCHLAND	ja	a) U 500-2000 AN b) U > 2000 AN c) U in der Eisen-, Stahl- und Kohleindustrie (> 1000 AN)	a) 1/3 des AR b) 1/2 des AR (Vorsitzender wird von Aktionärsvertretern im AR ernannt; Stimme des Vorsitzenden entscheidet bei Stimmengleichheit) c) 1/2 des AR (und eine "neutrale externe Persönlichkeit"; Vorsitzender wird von Aktionärsvertretern im AR ernannt) + de facto: 1 Mitglied des Vorstands (Ernennung des Arbeitsdirektors nicht gegen Willen der GW möglich)	a) BR, AN (10% oder 100 AN) b) AN (20%), GW haben Recht, 2-3 Kandidaten zu nominieren c) einige durch BR, einige durch GW	a) Wahl b) direkte Wahl oder Wahl durch Delegierten-Gremium (falls > 8000 AN) c) Ernennung durch Aktionärshauptversammlung	a) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) b) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) / Nominierung durch GW für GW-Sitze c) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) / Nominierung durch GW für GW-Sitze / extra Mitglieder: weder AN noch GW-Funktionäre	D
ESTLAND	nein						D
FINNLAND	ja	U > 150 AN	Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Statusgruppen (Arbeiter / Angestellte) über Anzahl der Vertreter (max. 4 bzw. 25% der Anzahl der übrigen Mitglieder) und Auswahl des Unternehmensorgans (Arbeitgeber kann wählen zwischen AR, VO oder Management-Ausschüssen)	durch Statusgruppen in BR-Prozedur	Wahl, falls keine Vereinbarung zwischen den Statusgruppen	nur AN	M / D (optional) AR optional wenn Aktienkapital > 80.000 EUR
FRANKREICH	ja	a) staatliche U (> 50% des Kapitals, und Tochtergesellschaften) b) privatisierte U c) AG (freiwillig) d) Alle U mit AR/VO und einem BR	a) 200-1000 AN: 3 Mitglieder des AR/VO > 1000 AN: 1/3 des AR/VO b) wenn AR/VO < 15 Mitglieder: 2 Mitglieder; wenn AR > 15, dann 3 Mitglieder c) max. 1/3 des AR/VO d) BR kann Vertreter entsenden (i.d.R. 2, jedoch ohne Stimmrecht)	a) AN b) AN c) AN d) Ausgewählt aus der Gruppe der gewählten BR-Mitglieder	a) Wahl b) Wahl c) Wahl d) nur AN (und kein anderes Mandat) d) nur AN	a) nur AN b) nur AN c) nur AN (und kein anderes Mandat) d) nur AN	M / D (optional)

Legende:

GW = Gewerkschaft

BR = Betriebsrat/gewählte Arbeitnehmervertreter

AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)

U = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften

AR = Aufsichtsrat

VO = Verwaltungsorgan („board“)

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)

D = dualistisches Modell (Vorstand und Aufsichtsrat)

ÜBERSICHT: UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN 25 EU-MITGLIEDSTAATEN – NORBERT KLUGE UND MICHAEL STOLL (JANUAR 2006)

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

Legende:

GW = Gewerkschaft

BR = Betriebsrat/gewählte Arbeitnehmervertreter

AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)

U = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften

AR = Aufsichtsrat

VO = Verwaltungsorgan („board“)

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)

D = dualistisches Modell (Vorstand und Aufsichtsrat)

ÜBERSICHT: UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN 25 EU-MITGLIEDSTAATEN – NORBERT KLUGE UND MICHAEL STOLL (JANUAR 2006)

	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTER- NEHMENS- STRUKTUR
PORTUGAL	ja	staatliche U (nur wenn zu 100% staatlich) aber: Gesetz wird fast nicht angewendet!	1 Mitglied des VO (aber: Gesetz wird nicht angewendet!) 1 Mitglied im Rechnungsprüfungsgremium (nur in einigen U angewendet)	[BR/ AN (10% oder 100)]	[Wahl]	[nur AN]	M
SCHWEDEN	ja	die meisten U > 25 AN	a) < 1000 AN: 2 Mitglieder b) > 1000 AN: 3 Mitglieder (niemals Mehrheit des VO)	Ernennung durch GW (mit denen ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde)	i.d.R. AN (aber keine formale Verpflichtung)	M	
SLOWAKISCHE REPUBLIK	ja	staatliche U + U mit AR > 50 AN	private U: 1/3 des AR staatliche U: 1/2 des AR	AN (10%), GW in staatlichen U: 1 AR-Mitglied direkt von GW ernannt	Wahl	nur AN	D
SLOWENIEN	ja	AG mit AR (faktisch fast alle AG)	1/3 - 1/2 des AR (festgelegt in der Satzung des U) Zusätzlich in U > 500 AN: 1 Mitglied des Vorstands	AR-Mitglieder: Ernennung durch BR Vorstandsmitglied: Vorschlag von BR (Ernennung durch Aktionäre)		keine Beschränkungen	D
SPANIEN	ja	26 staatliche U, 46 Sparkassen	2 Mitglieder	Die beiden repräsentativsten GW können je einen Vertreter ernennen.			M
TSCHECHISCHE REPUBLIK	ja	AG > 50 AN + staatliche U	1/3 des AR	private U: GW oder BR, AN (10%), Management staatliche U: Wahlverfahren wird festgelegt durch Arbeitgeber im Konsens mit GW	Wahl	private U: AN und externe GW-Vertreter staatliche U: nur AN	D
UNGARN	ja	AG und GmbH > 200 AN	1/3 des AR	BR (Verpflichtung, Meinung der GW einzuholen)	nur AN		D
VEREINIGTES KÖNIGREICH (UK)	nein						M
ZYPERN	nein						M

Legende:

GW = Gewerkschaft
BR = Betriebsrat/gewählte Arbeitnehmervertreter
AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)

U = Unternehmen
AG = Aktiengesellschaften
AR = Aufsichtsrat

VO = Verwaltungsorgan („board“)
M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)
D = dualistisches Modell (Vorstand und Aufsichtsrat)

UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN NEUEN EU-MITGLIEDSTAATEN: ÜBERBLICK UND KURZE LÄNDERBERICHTE



UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN NEUEN EU-MITGLIEDSTAATEN: ÜBERBLICK UND KURZE LÄNDERBERICHTE

Im Mai 2004 traten zehn neue Staaten der Europäischen Union bei, die damit auf 25 Mitglieder angewachsen ist. Die mittel- und osteuropäischen Länder (MOEL) – Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn – haben zusammen mit Malta und Zypern der wirtschaftlichen, politischen und soziokulturellen Vielfalt in Europa neue Facetten hinzugefügt. Seit Beginn des Beitrittsprozesses auf dem Kopenhagener Gipfel im Jahr 1993 mussten sich die (künftigen) neuen Mitgliedstaaten auf den EU-Beitritt vorbereiten und schrittweise die Regelungen des Gemeinschaftsrechts – des so genannten *acquis communautaire* – in nationales Recht umsetzen.

Zu diesen EU-Gesetzen gehörten auch die drei zentralen Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung:

1. Die *Richtlinie über die Einsetzung von Europäischen Betriebsräten*, die bis zum Beitrittsdatum umgesetzt werden musste;
2. Die *Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE-Richtlinie)*, die bis Oktober 2004 umgesetzt werden musste;
3. Die *Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*, die bis März 2005 umgesetzt werden musste.

Ein Jahr nach In-Kraft-Treten der SE-Gesetzgebung haben fast alle der zehn neuen Mitgliedstaaten nationale Gesetze zur Umsetzung der SE-Verordnung und der SE-Richtlinie angenommen. Folglich können Unternehmen Europäische Aktiengesellschaften nunmehr in fast allen der 28 Staaten, die unter die SE-Gesetzgebung fallen, gründen.

DER GESETZLICHE RAHMEN

Die bestehende Bandbreite nationaler Systeme der Unternehmensmitbestimmung ist zweifelsohne durch die EU-Erweiterung weiter angewachsen. Rein juristisch betrachtet kann man wie bei den EU-15-Ländern drei Hauptgruppen unterscheiden:

1. Länder mit weit verbreiteten Mitbestimmungsrechten, d.h. mit Regelungen für staatliche und private Unternehmen;
2. Länder mit begrenzter Verbreitung von Mitbestimmungsrechten, die nur für (vormals) staatliche Unternehmen gelten;
3. Länder ohne jegliche Mitbestimmungsrechte (von wenigen Ausnahmen abgesehen).

Vier der zehn neuen Mitgliedstaaten gehören der ersten Gruppe an: Ungarn, die Tschechische Republik, die Slowakische Republik und Slowenien. In der EU-25 ist diese Gruppe mit 11 Mitgliedstaaten (und Norwegen) damit die größte. Polen und Malta gehören zur zweiten Gruppe, in der sich die Erfahrung im Wesentlichen auf den staatlichen Sektor beschränkt (EU-25: 7 Länder). Zypern, Estland, Lettland und Litauen kennen hingegen keinerlei gesetzliche Mitbestimmungsregelungen (EU-25: 7 Länder).

Wie bei den EU-15-Staaten lässt ein Vergleich der neuen EU-Mitglieder große Unterschiede erkennen. Die Gesetzgebungen zur Unternehmensmitbestimmung wurden in den MOEL erst in den Jahren nach 1990 im Rahmen der weit reichen- den Umgestaltung ihrer politischen und wirtschaftlichen Systeme verabschiedet. Die Art und Weise, wie die Staaten an die Einführung eines post-kommunistischen nationalen Systems der industriellen Beziehungen herangingen, war von Land zu Land unterschiedlich. Wir können deshalb nicht von einem einheitlichen

Modell in den neuen EU-Staaten sprechen. Die unterschiedlichen nationalen Wege spiegeln sich auch in der vorgeschriebenen Struktur der Unternehmensorgane wider (insbesondere für Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung). Bemerkenswerterweise haben sich sieben der acht MOEL für ein dualistisches System der Unternehmensführung¹ entschieden. Litauen ist zur Zeit das einzige MOEL, das gleichzeitig eine monistische und eine dualistische Struktur zulässt. Zypriotische und maltesische Unternehmen werden von einem einzigen Verwaltungsrat (Board of Directors) geleitet. Daraus folgt, dass sich in den neuen Mitgliedstaaten weit verbreitete Formen der Unternehmensmitbestimmung derzeit vor allem in dualistischen Strukturen – also in Aufsichtsräten – finden lassen.

Welche Unternehmen werden von der Unternehmensmitbestimmung erfasst?

In der [Slowakischen Republik](#), [Slowenien](#), der [Tschechischen Republik](#) und [Ungarn](#) existieren gesetzliche Bestimmungen zur Unternehmensmitbestimmung in staatlichen und privaten Unternehmen. Die Kriterien, welche Unternehmen unter diese Gesetze fallen, sind jedoch sehr unterschiedlich. In [Ungarn](#) ist vor allem die Zahl der Arbeitnehmer ausschlaggebend: Bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit mehr als 200 Beschäftigten sind Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vorgeschrieben. Die Regelungen in der [Tschechischen Republik](#) und in der [Slowakischen Republik](#) umfassen zum einen die staatlichen Unternehmen (unabhängig von ihrer Größe) und zum anderen Aktiengesellschaften mit mehr als 50 Beschäftigten. In [Slowenien](#) schließlich betrifft die Unternehmensmitbestimmung alle Aktiengesellschaften, die über einen Aufsichtsrat verfügen (was fast immer der Fall ist).

In [Polen](#) gelten mehrere Gesetze nebeneinander. Das Gesetz über die Arbeiterselbstverwaltung von 1981 gilt nach wie vor für die staatlichen Unternehmen. In Hinblick auf den kontinuierlichen Privatisierungsprozess hat der polnische Gesetzgeber vorgeschrieben, dass Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte erhalten, wenn ein Staatsbetrieb umgewandelt wird. Diese Rechte gelten selbst dann weiter, wenn der staatliche Aktienanteil später unter 50% sinken sollte. Von diesen Fällen abgesehen, gibt es für private Unternehmen jedoch keine generelle gesetzliche Verpflichtung, Mitbestimmungsrechte auf Ebene der Unternehmensorgane zu gewähren. In [Malta](#) und [Zypern](#) bestehen

ebenfalls keine gesetzlichen Vorschriften über eine Unternehmensmitbestimmung im privaten Sektor. Die maltesische Gesetzgebung schreibt indes für einige staatliche Unternehmen vor, dass Arbeitnehmervertreter über einen Sitz im Verwaltungsrat verfügen sollten. Eine ähnliche Praxis findet man auch auf Zypern: In einigen staatlichen Unternehmen (bzw. Unternehmen mit staatlicher Beteiligung) hat die Regierung freiwillig eine Reihe früherer hochrangiger Gewerkschaftsfunktionäre in den Verwaltungsrat berufen. Diese empfinden sich nach Aufnahme ihrer neuen Tätigkeit allerdings nicht als Gewerkschaftsvertreter. In [Estland](#), [Lettland](#) und [Litauen](#) gibt es derzeit keinerlei gesetzliche Grundlage für eine Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen.

Wie viele Arbeitnehmervertreter im Aufsichts-/Verwaltungsrat sieht das Gesetz vor?

In den Ländern, in denen Mitbestimmungsrechte bestehen, hängt die Zahl der Arbeitnehmervertreter von der Gesamtgröße des Gremiums ab. In [Ungarn](#), der [Tschechischen Republik](#) und der [Slowakischen Republik](#) können Arbeitnehmer 1/3 des Aufsichtsrats bestellen, während in staatlichen slowakischen Unternehmen sogar die Hälfte der Mitglieder von den Beschäftigten ernannt wird. [Slowenien](#) lässt eine Bandbreite von einem Minimum von 1/3 und einem Maximum von der Hälfte aller Posten zu (festgelegt in der Unternehmenssatzung). In letzterem Fall hat jedoch der Vorsitzende, der immer von der Aktionärsseite kommt, die ausschlaggebende Stimme bei einem „Stimmenpatt“. Die gesetzlich festgelegte Höhe der Zahl der Arbeitnehmervertreter in Polen beträgt 2/5 des Aufsichtsrats; dieses Verhältnis kann allerdings geändert werden, wenn der Staat seinen Mehrheitsanteil aufgibt (die Beschäftigten benennen dann je nach Größe des Aufsichtsrats zwei bis vier Mitglieder). In den staatlichen maltesischen Unternehmen gibt es immer nur einen gewählten Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat. Sowohl in Polen als auch in [Slowenien](#) schreiben die Gesetze vor, dass in Unternehmen ab einer bestimmten Größe die Arbeitnehmer zusätzlich zu den Vertretern im Aufsichtsrat ein hauptberuflich tätiges Vorstandsmitglied benennen dürfen. Beschäftigte der slowenischen Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern haben dieses Recht, ebenso wie

¹ Im monistischen System gibt es lediglich einen Verwaltungsrat (Board of Directors), im dualistischen Modell hingegen einen Vorstand und einen davon getrennten Aufsichtsrat.

Arbeitnehmer in privatisierten polnischen Unternehmen derselben Größe. In Slowenien haben die Betriebsräte das Recht, diesen Arbeitsdirektor vorzuschlagen, der dann formell von der Aktionärsversammlung bestellt wird.

Wie in den EU-15-Staaten können die Arbeitnehmervertreter in keinem Land Entscheidungen des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats verhindern, sofern die Aktionärsseite „geschlossen“ auftritt.

Welche formale Rolle spielen die Gewerkschaften?

Die Unternehmensmitbestimmung muss stets im Kontext eines sehr viel größeren Gesamtsystems der Interessensvertretung betrachtet werden. Der formale Einfluss der Gewerkschaften bei der Auswahl der Arbeitnehmervertreter spiegelt insofern im Großen und Ganzen die nationalen Ausprägungen der betrieblichen Interessensvertretung wider. Die Gewerkschaften können potenziell von der Unternehmensmitbestimmung profitieren, wenn sich die Mandatsträger gegenüber den anderen Ebenen der Interessensvertretung verpflichtet fühlen (z.B. gegenüber einem Betriebsrat oder der örtlichen Gewerkschaft). [Ungarn](#) und [Slowenien](#) sind die einzigen Länder, die frühzeitig (1993 bzw. 1992) eine zweigliedrige Form der betrieblichen Interessensvertretung eingeführt haben. Neben einem von allen Beschäftigten gewählten Betriebsrat besteht auch eine Gewerkschaftsvertretung. In beiden Ländern steht den Betriebsräten das Recht zu, die Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat zu benennen. In Ungarn muss jedoch zuvor die betriebliche Gewerkschaftsvertretung angehört werden. In den anderen MOEL, in denen Mitbestimmungsrechte bestehen, werden die Arbeitnehmervertreter direkt gewählt. In diesem Fall haben in der Regel sowohl die Gewerkschaften als auch die Belegschaft selbst das Recht, Kandidaten aufzustellen. In der [Tschechischen Republik](#) können beispielsweise die betriebliche Gewerkschaftsorganisation, (falls vorhanden) der Betriebsrat oder 10% der Beschäftigten oder sogar das Management Kandidaten nominieren.

In einigen Ländern – z.B. in [Ungarn](#) und der [Slowakischen Republik](#) – können nur Beschäftigte des Unternehmens in den Aufsichtsrat gewählt werden. In anderen Mitgliedstaaten gibt es keine Beschränkungen dieser Art. So kann beispielsweise ein Betriebsrat in Slowenien „externe“ Gewerkschaftsfunktionäre als Vertreter benennen. In der [Slowakischen Republik](#) dürfen die Mitglieder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nach eigenem Belieben direkt einen Sitz im Aufsichtsrat besetzen. Dieses Recht gilt allerdings nur in staatlichen Unternehmen.

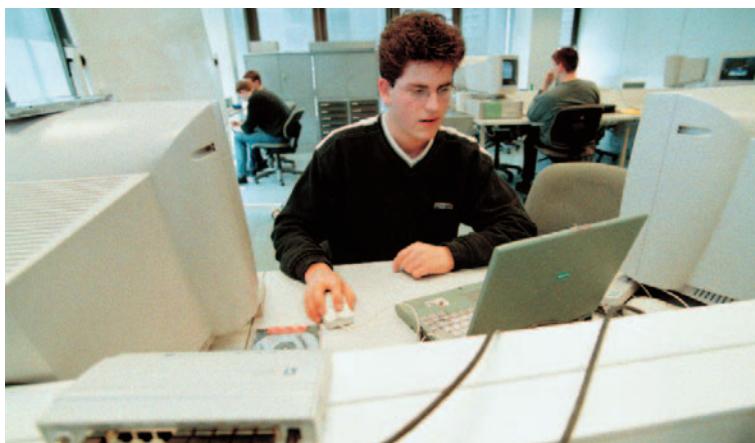
GESETZLICHE VORSCHRIFTEN UND SOZIALE WIRKLICHKEIT: DIE UNTERNEHMENS-MITBESTIMMUNG IN DER PRAXIS

Bei künftigen Verhandlungen über Arbeitnehmerbeteiligung in einer SE bietet die gesetzliche Ausgangslage in den neuen Mitgliedstaaten zumindest einen Ansatzpunkt, wenn Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern nach gemeinsamen Positionen und Zielen suchen für die Verhandlungen mit den Arbeitgebern. Der Blick auf den Gesetzeswortlaut darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Realität anders aussehen kann: Das Vorhandensein grundlegender gesetzlicher Bestimmungen bedeutet nicht automatisch, dass die Gesetze auch aktiv in die Praxis umgesetzt werden. Obwohl die Unternehmensmitbestimmung kein völlig unbekannter Teil der industriellen Beziehungen in den neuen Mitgliedstaaten ist, sind die Erfahrungen relativ neu und beschränken sich auf bestimmte Unternehmensformen. In den verschiedenen Ländern fallen zum Teil sehr unterschiedliche Arbeitnehmergruppen unter Mitbestimmungsregelungen. Wenn – wie in Polen – nur privatisierte Unternehmen eine Arbeitnehmerbeteiligung auf der Ebene der Unternehmensorgane sicherstellen müssen, bleibt die Erfahrung mit der Vertretung auf dieser Ebene und ihre Bedeutung insgesamt außerordentlich beschränkt. Ein anderer wichtiger Faktor, der den Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung begrenzt, ist die geringe Größe der meisten Unternehmen in den MOEL, da die Gesetzgebung vor allem Kapitalgesellschaften (Aktiengesellschaften und/oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung) betrifft. Auch die Kompetenzen des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats spielen eine wichtige Rolle bei der Frage, wie viel Einfluss die Arbeitnehmervertreter tatsächlich ausüben können. Die Kompetenzen eines ungarischen Aufsichtsrats beschränken sich zum Beispiel auf das Aussprechen von Empfehlungen (es sei denn, seine Rechte wurden durch die Unternehmenssatzung ausgeweitet).

Sind historische Erfahrungen ein Hindernis für die Einführung und die Funktionsfähigkeit der Unternehmensmitbestimmung in diesen Ländern?

Die Einführung von Mitbestimmungsregelungen war – wie bereits erwähnt – nur ein Aspekt des umfassenden politischen und wirtschaftlichen Systemwechsels, der Anfang der 90er Jahre stattfand. Eine gemeinsame Erfahrung der meisten

MOEL ist die „Arbeiterselbstverwaltung“. Die kommunistische Ideologie ging davon aus, dass in ihrem eigenen System die Interessenskonflikte zwischen Kapital und Arbeit strukturell überwunden seien. Obwohl die Unternehmen offiziell von den Arbeitnehmern verwaltet wurden, war ihr tatsächlicher Einfluss auf wichtige Unternehmensentscheidungen jedoch meist gering. Die Tatsache, dass die Arbeiterselbstverwaltung folglich eher ideologisch als real war, könnte die Einführung eines modernen Systems der Arbeitnehmermitbestimmung auf der Grundlage eines sozialen Dialogs zwischen den Arbeitgebern und den Beschäftigten behindern. Hinzu kommt, dass auch heute noch einige Gewerkschaften unter den früheren engen Verbindungen mit den kommunistischen Regimen leiden. Offensichtlich gelang es ihnen in der Zwischenzeit nicht immer, ihr Ansehen zu verbessern, und viele haben in den letzten 15 Jahren zunehmend Mitglieder verloren. Andererseits stellen Beobachter fest, dass in der Wirtschaft – abgesehen vom stetig schrumpfenden staatlichen Sektor – offenbar eine Abneigung gegen diese Art der Einflussnahme der Arbeitnehmer besteht. Diese wird als Widerspruch zu den „vor kurzem“ eingeführten und herzlich willkommenen Prinzipien der Marktwirtschaft begriffen. Derartige Begründungen mögen zwar in Anbetracht des historischen Hintergrunds oft verständlich erscheinen, können allerdings keine Rechtfertigung dafür sein, den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften ihre legitimen Rechte vorzuenthalten. Der slowakische Gewerkschaftsbund schätzt zum Beispiel, dass rund 25% der Unternehmen das Gesetz brechen, indem die Zahl der Beschäftigten, die in den Aufsichtsrat gewählt werden, geringer ist als gesetzlich festgelegt. Ähnlich sieht es in



Slowenien aus. Dort wurde das Mitbestimmungsgesetz nicht annähernd vollständig umgesetzt: Weniger als die Hälfte der in Frage kommenden Unternehmen haben beispielsweise tatsächlich einen Arbeitsdirektor ernannt.

Es ist zu wünschen, dass sich mit der Einführung grenzüberschreitender Standards für die Arbeitnehmerbeteiligung in SEs auch die Möglichkeiten der Teilhabe für die Arbeitnehmer verbessern und sie helfen, die Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen in den MOEL zu stabilisieren. Die Unternehmensmitbestimmung könnte dazu beitragen, gegenwärtige Defizite in der Interessensvertretung abzubauen (sowohl hinsichtlich des Bestehens von betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen bzw. Betriebsräten, als auch in Bezug auf die tarifvertragliche Abdeckung). Ob das Potenzial genutzt wird, hängt auch von den Einstellungen der Arbeitnehmer gegenüber Formen der kollektiven Interessensvertretung ab: Oft wird es notwendig sein, eine tief sitzende Skepsis gegenüber derartigen Institutionen zu überwinden.

Unternehmensmitbestimmung und Privatisierung

Eine gemeinsame Erfahrung der meisten neuen Mitgliedstaaten ist der anhaltende Privatisierungsprozess. Während dieses Phänomen auch in den EU-15-Ländern nicht unbekannt ist, sind Ausmaß und Reichweite in den neuen Mitgliedstaaten jedoch unlängst größer. In Polen wurden zum Beispiel bis 2003 über 7.000 Unternehmen privatisiert, d.h. 80% aller staatlichen Unternehmen aus dem Jahre 1990. In Ländern, in denen die Unternehmensmitbestimmung auf den staatlichen Sektor begrenzt ist, bedroht dies die Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene. Malta ist in besonderem Maße von einer solchen Entwicklung betroffen. Hier ist die Zahl der „mitbestimmten Unternehmen“ aufgrund andauernder Privatisierungen weiterhin rückläufig (ähnlich wie zum Beispiel in den EU-15-Ländern Griechenland und Irland). Der polnische Fall liegt anders: Hier wurden Mitbestimmungsrechte im Zuge der Privatisierung staatlicher Unternehmen erst *eingeführt*. Damit wollte man einerseits die Arbeitnehmer für den Verlust ihrer bisherigen Rechte „entschädigen“ und andererseits ihre Unterstützung während dieser schwierigen „Übergangszeit“ sichern. Ein problematisches Merkmal des polnischen Systems bleibt die Tatsache, dass die neuen privaten Besitzer die Unternehmensmitbestimmung nicht beibehalten müssen, sobald der Staat alle seine Anteile verkauft hat.

Erfahrungsaustausch über die Ausübung eines Mandats als Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat

Im Rahmen des PRESENS-Projekts² wurden mehrere multinationale Seminare organisiert. Auf diesen konnten sich Arbeitnehmervertreter aus den neuen Mitgliedstaaten mit ihren Kollegen aus den EU-15-Ländern, sowie mit Gewerkschaftsfunktionären und Wissenschaftlern über ihre Erfahrungen als Mitglied eines Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats austauschen. Auch wenn diese Fälle nur einen kleinen Ausschnitt aus der Wirklichkeit wiedergeben und auf keinen Fall repräsentativ sind, geben die Ergebnisse (veröffentlicht in einer eigenen Publikation)³ eine Reihe interessanter Einblicke in die Praxis der Unternehmensmitbestimmung in den neuen Mitgliedstaaten. Die Berichte der Praktiker wiesen – unabhängig vom Ursprungsland – große Ähnlichkeiten auf. Alle gingen an ihre Aufgabe pragmatisch heran und waren sich der Möglichkeiten, aber auch der Grenzen der Beeinflussung von Unternehmensentscheidungen bewusst. Sie sahen sich als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen, aber auch der Interessen des Unternehmens insgesamt.

Viele Arbeitnehmervertreter betonten in ihren Berichten, dass oft sie es waren, die soziale Themen und Aspekte auf die Tagesordnung der Sitzungen gebracht hätten. Dies hat man auch in mehreren Studien über EU-15-Länder beobachten können. Die Arbeitnehmervertreter kämpfen oft mit Problemen, die ihren Kollegen aus den EU-15-Ländern wohl vertraut sind. Hierzu gehört beispielsweise die Herausforderung, seine Kollegen über die Tätigkeit des Organs zu informieren ohne etwaige Vertraulichkeitsanforderungen zu verletzen. Ein weiteres Problem besteht in der enormen Menge an Informationen, die bei Sitzungen des Gremiums zur Verfügung gestellt werden. Auch der Bedarf (und oft der Mangel) an spezifischen Fortbildungsmaßnahmen für die Arbeit im Unternehmensorgan ist ein bekanntes Problem. Die Fallstudien, die auf den Seminaren vorgestellt wurden, lieferten starke Argumente dafür, dass die Unternehmensmitbestimmung nicht nur den Arbeitnehmern hilft, sondern einen Mehrwert für das Unternehmen schafft. Ein Aufsichtsratsmitglied brachte es mit den folgenden Worten auf den Punkt: „Uns verbindet ein gemeinsames Ziel, nämlich der Erfolg des Unternehmens.“ In dieser Hinsicht war es interessant festzustellen, dass bisweilen ein Prozess der Vertrauensbildung stattfand. Sobald die Arbeitnehmervertreter ihre Arbeit im

Unternehmensorgan aufgenommen hatten, löste sich das Misstrauen von Seiten der Aktionäre und der übrigen Mitglieder des Gremiums langsam auf und es kam zu einer schrittweisen Vertrauensbildung. Im Fall eines privatisierten polnischen Unternehmens beschloss der externe Investor sogar, die Zahl der Arbeitnehmervertreter zu erhöhen, indem er weitere Arbeitnehmer als Vertreter in den Aufsichtsrat entsandte.

Die Berichte von der „Mikro-Ebene“ machen deutlich, dass eine effiziente Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ein Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessensvertretung erfordert. Die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten (soweit vorhanden), den Gewerkschaften und den Mitgliedern des Aufsichtsrats wurde als entscheidend für eine erfolgreiche Interessensvertretung angesehen. Starke Verbindungen mit den örtlichen Gewerkschaften scheinen vorteilhaft zu sein und sind in den meisten Staaten eine gängige Praxis. Oft gibt es eine direkte Verbindung zwischen der Existenz einer (starken) Gewerkschaft am Arbeitsplatz und der Verwirklichung von gesetzlichen Beteiligungsrechten, darunter die Unternehmensmitbestimmung. Auch wenn die Gewerkschaften rechtlich gesehen nicht immer in einer starken Position sind, haben sie tatsächlich oft einen starken Einfluss auf die Auswahl der Arbeitnehmervertreter. Dies geschieht vor allem, indem sie Kandidaten ihrer Gewerkschaft für die Wahl aufstellen.

Die Seminare zeigten auch die möglichen Vorteile auf, die die Gewerkschaften aus dieser Ebene der Interessensvertretung ziehen können. Insbesondere die Erschließung einer wichtigen Informationsquelle und die Möglichkeit, eigene Ideen und Konzepte vorzutragen, kann den Gewerkschaften helfen, angemessen zu handeln und ihre Stellung im Unternehmen zu stärken. Das scheint insbesondere dort der Fall zu sein, wo die verschiedenen Ebenen der Interessensvertretung miteinander verflochten sind (z.B. indem ein Arbeitnehmervertreter in einem Unternehmensorgan gleichzeitig eine wichtige Funktion in der örtlichen Gewerkschaftsorganisation wahrnimmt).

² Weitere Informationen über das PRESENS-Projekt finden sich im Anhang.

³ Die Publikation kann unter www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html herunter geladen werden.

LÄNDERBERICHTE¹

Estland

In Estland müssen Aktiengesellschaften und GmbHs über einen Vorstand und einen Aufsichtsrat verfügen. Folglich haben alle diese Kapitalgesellschaften eine dualistische Struktur. Ein Aufsichtsrat muss nur eingerichtet werden, wenn das Aktienkapital 400.000 EEK (rund 25.000 EUR) übersteigt und der Vorstand weniger als drei Mitglieder hat oder es die Unternehmenssatzung vorschreibt.

Das estnische Recht gibt den Beschäftigten nicht die Möglichkeit, Vertreter in den Vorstand oder den Aufsichtsrat zu entsenden. Obwohl es theoretisch möglich wäre, waren bisher noch keine Gewerkschaft und kein Arbeitgeber bereit, darüber Tarifverhandlungen zu führen. Die Sozialpartner auf nationaler Ebene vertreten in dieser Frage unterschiedliche Standpunkte: Während die Arbeitgeberorganisation ETTK der Meinung ist, dass die Anwesenheit von Beschäftigten in den Aufsichtsräten dessen reibungsloses Funktionieren behindern würde, ist der Estnische Gewerkschaftsbund (EAKL) für eine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat. Der EAKL argumentiert, dass die bestehenden gesetzlichen Unterrichtungs- und Anhörungsrechte in der Praxis nicht wirksam funktionieren würden. Eine Vertretung im Aufsichtsrat könnte deshalb sicherstellen, dass die Beschäftigten an Entscheidungen beteiligt würden, die ihre Interessen betreffen (z.B. bei Massenentlassungen, Sitzverlagerung usw.). Obwohl zur Zeit keine Debatte über die Unternehmensmitbestimmung stattfindet, könnte das Thema im Kontext der geplanten Reform der estnischen kollektiven Arbeitsbeziehungen wieder hochkommen. Estland hat ein eingliedriges System der Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz – mit anderen Worten, durch die Gewerkschaften. In der Praxis sind die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen auf der Unternehmensebene am stärksten ausgeprägt. Die Zahl der Tarifabschlüsse auf nationaler oder Branchenebene ist hingegen unbedeutend. Auf Unternehmensebene sind die Beschäftigten über gewerkschaftliche Vertrauensleute beteiligt, die normalerweise in Unternehmen mit einer Gewerkschaft gewählt werden. Das estnische Gewerkschaftsgesetz (2000) legt Vorschriften über die Unterrichtungs-

und Anhörungsrechte für eine Reihe von Themen nieder. Demnach gibt es nur bei Vorhandensein einer Gewerkschaft eine Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Der Ruf der Gewerkschaften leidet allerdings immer noch unter den engen Verbindungen, die diese mit der kommunistischen Partei während der sowjetischen Machtherrschaft besaßen, und nur wenige Arbeitnehmer sind immer noch Mitglieder einer Gewerkschaft. Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung gilt deshalb nur für wenige Beschäftigte. Außerdem ist die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in den estnischen Arbeitsbeziehungen ein relativ neues Feld und dies erfordert zusätzliches Wissen und Kenntnisse auf Seiten der Gewerkschaften wie der Arbeitgeber. Aus diesen Gründen konnte sich die Unterrichtung und Anhörung noch nicht zu einer gut funktionierenden und verbreiteten Praxis entwickeln.

Lettland

Das lettische Unternehmensrecht sieht im Großen und Ganzen eine dualistische Struktur mit einem Vorstand und einem Aufsichtsrat vor. Aber wie bei seinen baltischen Nachbarländern auch, gibt es in Lettland keine gesetzlichen Vorschriften und keine relevante Praxis der Arbeitnehmerbeteiligung auf der Ebene der Unternehmensorgane. Nach der Unabhängigkeit Lettlands im Jahr 1991 haben die Gewerkschaften einen starken Rückgang ihres Einflusses und der Zahl der Mitglieder erlebt. Heute vertreten sie rund 20% der Beschäftigten (die Mitgliedschaft ist im öffentlichen Sektor sehr viel höher als im privaten Sektor). Tarifverhandlungen beschränken sich weitgehend auf die Unternehmensebene. Abschlüsse auf Branchen- und regionaler Ebene spielen hingegen keine wichtige Rolle. Theoretisch können zwar Abkommen auf alle Arbeitnehmer einer Branche ausgeweitet werden, sofern die Arbeitgeber, für die das Abkommen gilt, mehr als 60% aller Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen. In der Praxis gibt es jedoch kein einziges Branchenabkommen, das dieses Kriterium erfüllt. Die Zahl der Tarifverträge, die auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, ist ebenfalls relativ gering: Sie decken schätzungsweise lediglich 20% der lettischen Beschäftigten ab.

Obwohl die direkte Wahl von „autorisierten Arbeitnehmervertretern“ durch die Beschäftigten seit 2002 möglich ist, bleiben die Gewerkschaften der Mittelpunkt der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen am Arbeitsplatz. Wenn es im selben Unternehmen sowohl einen Gewerkschaftsvertreter als auch einen „autorisierten Arbeitnehmervertreter“ gibt, dann hat nur die Gewerkschaft das Recht auf den Abschluss von Tarifverträgen. Die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter haben

¹ Zusammengestellt von Michael Stoll und Norbert Kluge auf der Grundlage von Experten-Berichten für das PRESENS-Projekt: Perspektiven für die Unternehmensmitbestimmung in den neuen Mitgliedstaaten im Kontext der Europäischen Aktiengesellschaft (siehe Expertenliste im Anhang). Die vollständigen Berichte der Experten und Praktiker können von der SEEurope-Webseite herunter geladen werden: <http://www.seeurope-network.org/home-pages/seeurope/presens/publications.html>

das Recht, bei einer Reihe von Themen unterrichtet und angehört zu werden, darunter die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, soziale Angelegenheiten sowie Entscheidungen, die die Interessen der Beschäftigten berühren und die Löhne, Arbeitsbedingungen und die Beschäftigung wesentlich beeinflussen könnten. In der Praxis findet der soziale Dialog vor allem dort statt, wo die Gewerkschaften stark vertreten sind. Tatsächlich gibt es für einen großen Teil der lettischen Arbeitnehmer überhaupt keine Interessensvertretung.

Litauen

Das litauische Unternehmensrecht erlaubt den Unternehmen mittlerweile die Wahl zwischen einer monistischen (Verwaltungsrat) und einer dualistischen (Vorstand und Aufsichtsrat) Struktur. Es gibt für Arbeitnehmer kein gesetzliches Recht auf Vertretung im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat eines Unternehmens (das gilt für staatliche und private Unternehmen). Verschiedene Faktoren stehen einer möglichen Einführung einer Form der Unternehmensmitbestimmung im Weg. Die meisten Litauer würden sie wohl bis zu einem gewissen Grad als Fremdkörper empfinden, der die unternehmerische Initiative bremsen und sich als Hindernis in einer marktorientierten Wirtschaft erweisen könnte. Auch die eher negativen Erfahrungen mit Kollektivrechten in der sozialistischen Vergangenheit haben dazu beigetragen, dass die Beschäftigten heute wenig Interesse an ihrer Wiederbelebung zeigen. Hinzu kommt, dass die Einführung solcher Rechte in den frühen Jahren des Umwandlungsprozesses (1990 – 1994) nicht sehr erfolgreich verlief. Damals legte das Gesetz über staatliche Unternehmen fest, dass die Beschäftigten bis zu zwei Dritteln der Mitglieder des Aufsichtsrats wählen durften. Deren Anwesenheit in den Aufsichtsräten konnte jedoch Missbrauch, Korruption und Manipulation in den Anfangsstagen der Privatisierung nicht verhindern. Folglich wurde das Gesetz wieder abgeschafft. Seit jener Zeit hat keine grundlegende Debatte über die Einführung einer modernen Form der Unternehmensmitbestimmung mehr stattgefunden.

Das litauische System der industriellen Beziehungen orientiert sich stark an der Unternehmensebene. Obwohl das Gesetz Tarifverhandlungen auch auf nationaler, sektoraler oder regionaler Ebene zulässt, finden diese in der Praxis vor allem in den Unternehmen statt. Die Zahl der Beschäftigten, die von Tarifabkommen abgedeckt sind, ist allerdings relativ niedrig. Das gilt ebenfalls für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die litauische Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz hat bis vor kurzem einen eingliedrigen Ansatz verfolgt. Dabei besaßen die im Unternehmen vertretenen

Gewerkschaften ein exklusives Vertretungsrecht für alle Beschäftigten. Falls also keine Gewerkschaft vorhanden war, gab es keinerlei kollektive Interessensvertretung. Im November 2004 wurde nun ein Gesetz über Betriebsräte angenommen, das deren Einführung in Unternehmen ohne Gewerkschaften zulässt. Das aktuelle System kann man als eingliedrige Vertretung mit einer zusätzlichen Möglichkeit für nicht-gewerkschaftlich organisierte Betriebe bezeichnen. Wenn sich eine Gewerkschaft in einem Unternehmen bildet, dann besitzt sie die exklusiven Vertretungsrechte für alle Beschäftigten und es kann kein Betriebsrat mehr eingerichtet werden. In Litauen haben die Arbeitnehmer das gesetzlich verbürgte Recht auf Unterrichtung und Anhörung über die allgemeine Situation des Unternehmens, Entlassungen von Arbeitnehmern aus wirtschaftlichen oder technologischen Gründen und über Restrukturierungsmaßnahmen. Bei einigen Fragen (wie der Änderung interner Arbeitsregelungen) ist die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter erforderlich.

Malta

Im maltesischen Unternehmensrecht ist das monistische System die einzige anerkannte Form der Unternehmensstruktur: Die dualistische Struktur ist nie anerkannt worden. Die Unternehmen werden von einem Verwaltungsrat (*Board of Directors*) geleitet, der die Geschäfte führt und alle Vollmachten der Unternehmensführung besitzt.

In Malta gibt es zur Zeit 10 Unternehmen, in denen eine Vertretung der Arbeitnehmer auf Ebene des Verwaltungsrats besteht. Bei sechs von ihnen handelt es sich um staatliche Unternehmen, die anderen vier befinden sich in Privatbesitz: drei gehören der General Workers' Union (GWU), der größten Gewerkschaft auf der Insel, und die vierte der Labour Party. Derzeit gibt es insgesamt 12 gewählte Arbeitnehmervertreter in maltesischen Verwaltungsräten (die so genannten „Arbeitnehmerdirektoren“, *worker directors*). Die Arbeitnehmerbeteiligung in den Verwaltungsräten wurde auf unterschiedliche Art und Weise eingeführt. In einer Reihe von Unternehmen im Besitz der Regierung und in der Universität von Malta beruht das Recht auf einem Gesetz. In einigen Unternehmen gibt es hingegen eine entsprechende Klausel im Tarifvertrag, während in anderen Fällen eine Vereinbarung erzielt wurde, die immer noch in Kraft ist.

Nur Beschäftigte des Unternehmens dürfen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat werden. Im Allgemeinen werden sie direkt von den Beschäftigten gewählt. Nach ihrer Ernennung haben sie die gleichen Rechte und Pflichten (inklusive der Vergütung) wie die anderen Direktoren des Verwaltungsrats.

Die Arbeitnehmerbeteiligung in den maltesischen Verwaltungsräten geht auf die 70er Jahre zurück, als die neu gewählte Regierung versprach, eine neue wirtschaftliche Richtung einzuschlagen und eine neue Form der industriellen Beziehungen einzuführen, in der die Mitbestimmung eine führende Rolle spielen sollte. Dieses ursprüngliche Konzept wurde stark von der sozialistischen Ideologie der Arbeiterselbstverwaltung inspiriert. Seit dieser Zeit ist die Mitbestimmung allerdings zunehmend unter Druck geraten. Auf der maltesischen Schiffswerft *Drydocks* wurden z.B. 1975 alle acht Direktoren von den Arbeitnehmern gewählt (Selbstverwaltungssystem). 1997 wurde die Zahl der Arbeitnehmervertreter um die Hälfte gesenkt (auf vier Sitze) und im Jahr 2000 auf einen einzigen Sitz reduziert. Vor kurzem haben drei Unternehmen das Recht der Arbeitnehmer auf die Wahl von Vertretern im Verwaltungsrat im Zuge ihres Privatisierungsprozesses vollständig abgeschafft (darunter die Werft *Drydocks*).

Die maltesischen industriellen Beziehungen folgen dem „britischen Modell“: Gewerkschaftliche Vertrauensleute vertreten die Gewerkschaft im Unternehmen. Tarifverhandlungen werden ebenfalls auf Unternehmensebene geführt. Im gegenwärtigen System der industriellen Beziehungen – geprägt durch Konflikt und Verhandlungen – hat die Mitbestimmung in Malta nie richtig Fuß fassen können. Folglich ist diese Idee sowohl vom Management als auch von Teilen der Beschäftigten oft mit Argwohn betrachtet worden.

Polen

In Polen ist das Hauptkriterium für die Unternehmensmitbestimmung die Eigentumssituation des Unternehmens. Unternehmensmitbestimmung ist nur im staatlichen Sektor zwingend vorgeschrieben.

Die Umgestaltung des politischen Systems in Polen hat viele wirtschaftliche Veränderungen mit sich gebracht, die ihrerseits zu fundamentalen Veränderungen in der Art und Weise, wie die Beschäftigten am Entscheidungsprozess der Unternehmen beteiligt werden, führten. Wenn ein Unternehmen privatisiert wurde, bekamen die Beschäftigten das Recht, bis zu 15% der Aktien kostenlos zu erwerben. Das Privatisierungsgesetz (1992, 1996) führte aber auch ein Recht auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat für [ehemals staatliche Unternehmen](#) ein, die in ein gewinnorientiertes Unternehmen umgewandelt wurden und in denen der Staat weiterhin der einzige Aktionär blieb (Prozess der Kommerzialisierung). Dem Gesetz zufolge kann die Arbeitnehmerschaft in diesen Unternehmen zwei Fünftel der Aufsichtsratsmitglieder

benennen. Sobald der Staat mehr als 50% der Aktien verkauft hat, kann die Zahl der Arbeitnehmervertreter reduziert werden. Solange der Staat allerdings Aktien hält, muss das Unternehmen ein Minimum an Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat behalten (2 – 4 Mitglieder je nach Größe des Gremiums).

Die polnische Gesetzgebung sieht eine dualistische Struktur für Aktiengesellschaften vor, während GmbHs einen Aufsichtsrat nur dann einrichten müssen, wenn ihr Startkapital 500.000 PLN (etwa 125.00 EUR) übersteigt und es mehr als 25 Gesellschafter gibt. Der Aufsichtsrat kontrolliert alle Aspekte der unternehmerischen Aktivitäten und ist berechtigt, einige oder alle Mitglieder des Vorstands zu suspendieren. Die Aufsichtsratsmitglieder werden von der Hauptversammlung ernannt und entlassen. Die von den Beschäftigten nominierten Aufsichtsratsmitglieder werden in allgemeiner und direkter Wahl von den Beschäftigten gewählt. Da das Gesetz keinen Unterschied zwischen den verschiedenen Gruppen der Aufsichtsratsmitglieder macht, haben die Arbeitnehmervertreter die selben Rechte wie die anderen Mitglieder auch (inklusive der Vergütung).

Wenn ein „kommerzialisiertes“ (privatisiertes) Unternehmen mehr als 500 Beschäftigte hat, besitzt die Belegschaft das Recht - zusätzlich zur Vertretung im Aufsichtsrat, ein Mitglied des Vorstands zu benennen. (Dieses Recht bleibt auch dann bestehen, wenn der Staat mehr als die Hälfte seiner Aktien verkauft hat).

Bis 2003 wurden über 7.000 staatliche Unternehmen (d.h. 80% aller staatlichen Unternehmen aus dem Jahre 1990) privatisiert. Ende 2003 gab es rund 700 Gesellschaften mit dem Staat als einzigem Aktionär. Hinzu kommt die schwer zu schätzende Zahl der Unternehmen, in denen der Staat Aktien behalten hat. Das Recht zur Wahl von Vertretern in den Aufsichtsrat sollte teilweise den Verlust von Mitbestimmungsrechten, die die Beschäftigten vor dem Kommerzialisierungsprozess besessen hatten, ausgleichen. [Die verbleibenden staatlichen Unternehmen](#) (noch nicht privatisiert/kommerzialisiert) werden immer noch vom Gesetz von 1981 über die Arbeiterselbstverwaltung geregelt. Dieses war als Reaktion auf die desaströsen Ergebnisse der Unternehmensführung unter der Planwirtschaft eingeführt worden. Das Gesetz garantiert den Beschäftigten umfangreiche Rechte, insbesondere durch einen von den Arbeitnehmern gewählten Arbeiterrat, der relativ umfassende Kontrollrechte besitzt und die Manager des Unternehmens ernennt. Da die Zahl der staatlichen Unternehmen allerdings beständig abnimmt, sinkt auch die Zahl der Unternehmen mit Arbeiterselbstverwaltung kontinuierlich.

In allen anderen Unternehmen (nicht staatlich und nicht privatisiert) besitzen die Arbeitnehmer keine gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Auch in Unternehmen, die „direkt privatisiert“ wurden – d.h. bei denen sofort alle Anteile direkt verkauft wurden – waren die neuen Besitzer nicht zur Einführung einer Beteiligung auf Ebene der Unternehmensorgane verpflichtet. Überdies wurden die neu errungenen Mitbestimmungsrechte oft abgeschafft, nachdem ein Unternehmen komplett in die Hand privater Eigentümer gewechselt war. In einigen Fällen konnten die Gewerkschaften jedoch in den so genannten „Wohlfahrtspakten“, die von den Gewerkschaften und den neuen privaten Besitzern unterzeichnet wurden, das Recht durchsetzen, Vertreter in den Aufsichtsrat zu delegieren.

Die polnische Gewerkschaftsstruktur ist relativ stark dezentralisiert. Um effektiv bei den Themen, die die Arbeitnehmer betreffen, mitreden zu können, benötigen die Branchen- oder nationalen Gewerkschaften betriebliche Gewerkschaftsorganisationen. Oft gründen jedoch auch die Arbeitnehmer eines einzelnen Unternehmens eine oder mehrere Betriebsgewerkschaften. Die Vertretung am Arbeitsplatz wird normalerweise ausschließlich von den örtlichen Gewerkschaften wahrgenommen. In den meisten (vor allem kleineren Unternehmen) gibt es allerdings überhaupt keine Vertretung. Es gibt zur Zeit keine allgemeinen gesetzlichen Regeln, die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte für Arbeitnehmer sicherstellen würden. Diese Situation wird sich ändern, wenn die Gesetzgebung, die die EU-Richtlinie 2002/14 umsetzt, in Kraft tritt. Die Gewerkschaften sind hinsichtlich der EU-Richtlinie über die Abläufe bei der Unterrichtung und Anhörung sehr besorgt. Sie befürchten den Verlust ihrer Monopolstellung am Arbeitsplatz und sind besorgt, dass die Arbeitgeber die Einführung „gewerkschaftsfreier Betriebsräte“ fördern könnten, um die Position der Gewerkschaften in den Unternehmen zu schwächen.

Slowakische Republik

In der Slowakischen Republik umfasst die Unternehmensmitbestimmung sowohl den staatlichen als auch den privaten Sektor. Das Hauptkriterium ist die Frage, ob ein Aufsichtsrat existiert oder nicht. Dies ist in jedem staatlichen Unternehmen, unabhängig von der Unternehmensgröße und der Geschäftstätigkeit der Fall. Nur die Unternehmen, die im öffentlichen Interesse tätig sind und in deren Satzung dies niedergelegt ist, haben keinen Aufsichtsrat und folglich auch keine Arbeitnehmervertretung (z.B. Eisenbahn, Post).

Die Arbeitnehmer haben in staatlichen Unternehmen das Recht, die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder zu benennen. Ein Beschäftigter kann allerdings nicht Vorsitzender des Gremiums werden. Die Beschäftigten wählen ihre Vertreter in einer Direktwahl. Wenn es eine Gewerkschaft im Unternehmen gibt, dann hat diese das Recht, einen Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden.

In staatlichen Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat über die Gewinnausschüttung und den Verlustausgleich; er kann Entlassungen von Mitgliedern des Vorstands vorschlagen, Berichte über die Verschmelzung oder Aufteilung des Unternehmens vorlegen; halbjährlich oder jährlich einen Wirtschaftsbericht vorlegen; der Ernennung des Wirtschaftsprüfers zustimmen; Kredite, Darlehen, Vermögensübertragung und die Übertragung von Vollmachten an den Geschäftsführer, den Prokuristen oder eine andere vom Unternehmen bevollmächtigte Person genehmigen.

Im privaten Sektor ist der Aufsichtsrat nur in Aktiengesellschaften mit einem Anlagevermögen von mindestens 1 Million SKK (etwa 25.000 EUR) gesetzlich vorgeschrieben. Wenn das Unternehmen mehr als 50 Vollzeitbeschäftigte hat, wird ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern gewählt. Die Unternehmenssatzung kann eine höhere Zahl (höchstens 50%) festlegen. Sie kann auch eine freiwillige Einführung von Mitbestimmungsrechten beschließen, wenn die Zahl von 50 Arbeitnehmern nicht erreicht wird.

In privaten Unternehmen prüft der Aufsichtsrat die außerordentlichen und konsolidierten Jahresbilanzen und die geplante Gewinnausschüttung oder den Verlustausgleich und legt der Hauptversammlung einen Bericht vor. Er bestimmt auch einen Vertreter, der vor Gericht und anderen Gremien auftritt, falls Mitglieder des Vorstands in den Fall involviert sind. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind bevollmächtigt, alle Geschäftsbücher und Dokumente, die mit der Unternehmenstätigkeit in Zusammenhang stehen, einzusehen. Er darf prüfen, ob die Geschäftsbücher den Tatsachen entsprechen und ob die Unternehmensgeschäfte in Übereinstimmung mit dem Gesetz, der Unternehmenssatzung und den Entscheidungen der Hauptversammlung durchgeführt wurden. Außerdem genehmigt der Aufsichtsrat die ordentlichen, außerordentlichen und konsolidierten Finanzberichte.

In staatlichen und privaten Unternehmen hat die örtliche Gewerkschaft das Recht, Kandidaten für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu benennen. Wer die Zustimmung von mindestens 10% der Beschäftigten erhält, kann sich ebenfalls aufstellen lassen. Diese neue Gesetzgebung trat im Jahr 2000 in Kraft. Sie sollte Probleme

beseitigen, die damit zusammenhingen, dass die bestehenden Gesetze die Aufstellung der Kandidaten nicht regelten. Dies hatte in mehreren Fällen dazu geführt, dass der Vorstand nicht nur die Wahlen organisierte, sondern auch die Kandidaten auswählte. Nur Beschäftigte des Unternehmens können in den Aufsichtsrat gewählt werden. Nach der Wahl haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Aufsichtsratsmitglieder (inklusive der Vergütung).

Die slowakischen industriellen Beziehungen am Arbeitsplatz waren lange eingliedrig organisiert. Die Gewerkschaften waren die einzigen, die kollektive Arbeitnehmerinteressen im Unternehmen vertreten durften. Seit 2002 war es möglich, Betriebsräte zu wählen, wenn keine Gewerkschaft im Betrieb existierte. Ein Jahr später wurde das Gesetz ausgeweitet. Seitdem können Betriebsräte eingesetzt werden, wenn 10% der Beschäftigten dies fordern und zwar unabhängig davon, ob es eine Gewerkschaft im Betrieb gibt oder nicht. Beide Gremien haben mehr oder weniger denselben Status und teilen sich die Unterrichtungs- und einige Mitentscheidungsrechte, bei denen die Arbeitnehmervertreter zustimmen müssen. Allerdings kann nur die Gewerkschaft Tarifabkommen mit der Unternehmensleitung abschließen. Tarifverhandlungen finden in der Slowakischen Republik auf Branchen- und Unternehmensebene statt und decken eine relativ hohe Zahl von Beschäftigten ab.

Slowenien

In Slowenien gründet sich die Arbeitnehmerbeteiligung auf Artikel 75 der Verfassung von 1991, die den Beschäftigten das Recht auf Mitbestimmung garantiert. Auf dieser Grundlage wurde im Jahr 1993 das Gesetz über die Mitbestimmung bei der Unternehmensführung (*Act on the participation of workers in management, APWM*) verabschiedet. Dieses sieht eine Reihe von individuellen und kollektiven Mitbestimmungsrechten vor, darunter Unterrichtungs- und Anhörungsrechte sowie Vertretungsrechte auf der Ebene der Unternehmensorgane.

Das moderne slowenische Unternehmensrecht ist stark vom „deutschen Modell“ beeinflusst. Im Gesellschaftsrecht ist deshalb die Entscheidung zugunsten einer dualistischen Struktur mit einem Vorstand und einem Aufsichtsrat gefallen. Derzeit findet jedoch eine Diskussion darüber statt, auch die monistische Struktur mit einem einzigen Verwaltungsrat zuzulassen. Die Beschäftigten haben das Recht auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat, falls es einen gibt, und zwar in **staatlichen und privaten** Unternehmen. Laut Unternehmensgesetz ist ein Aufsichtsrat in Aktiengesellschaften in folgenden

Fällen zwingend vorgeschrieben:

- wenn das gezeichnete Kapital des Unternehmens mehr als 410 Millionen SIT beträgt (rund 1,7 Millionen EUR); oder
- das Unternehmen mehr als 500 Beschäftigte hat; oder
- das Unternehmen stufenweise gegründet wurde (die Unternehmensgründer mussten durch Aktienverkauf das nötige Kapital aufbringen); oder
- wenn die Aktien des Unternehmens an der Börse gehandelt werden; oder
- wenn das Unternehmen mehr als 100 Aktionäre hat.

In der Praxis gibt es (fast) keine Aktiengesellschaften ohne einen Aufsichtsrat.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden vom Betriebsrat gewählt und entlassen. Die ausgewählten Personen müssen nicht Beschäftigte des Unternehmens sein. Ihre Zahl wird in der Unternehmenssatzung festgelegt, aber sie darf nicht niedriger als ein Drittel und nicht höher als die Hälfte aller Mitglieder des Aufsichtsrats sein. Vor 2001 hatte das Gesetz sogar vorgesehen, dass die Arbeitnehmervertreter in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder stellen sollten. Das Slowenische Verfassungsgericht hat allerdings entschieden, dass diese Regelung nicht mit dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar sei. Aus diesem Grund musste das Gesetz geändert werden.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist immer ein Vertreter der Aktionäre und hat in einer Patt-Situation die ausschlaggebende Stimme. Die Arbeitnehmervertreter haben dieselben Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner und sind vollständig in den Entscheidungsprozess mit einbezogen. Der Betriebsrat hat – zusätzlich zur Vertretung im Aufsichtsrat – in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten das Recht, einen Arbeitsdirektor vorzuschlagen. Der Arbeitsdirektor ist ein normales Mitglied des Vorstands. Er wird formell vom Aufsichtsrat vorgeschlagen (oder von den Aktionären, falls es keinen Aufsichtsrat gibt). In Unternehmen mit weniger als 500 Arbeitnehmern kann ein Arbeitsdirektor auf der Grundlage einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ernannt werden. Der Arbeitsdirektor vertritt die Interessen der Arbeitnehmer in der Personalführung und bei sozialen Angelegenheiten.

Slowenien hat ein zweigliedriges System der Interessensvertretung am Arbeitsplatz mit Betriebsräten auf der einen Seite (möglich in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten) und Gewerkschaftsvertretern auf der anderen Seite. Diese beiden Formen der Interessensvertretung sind institutionell und funktionell voneinander getrennt. Die Gewerkschaften haben eher eine „Konfliktfunktion“ (bei Tarifverhandlungen

und Rechtsverletzungen), während die Betriebsräte eine stärker „kooperative Funktion“ ausüben und aus diesem Grund z.B. auch nicht zu einem Streik aufrufen dürfen.

Slowenien hat - wie viele andere mittel- und osteuropäische Staaten - Erfahrungen mit dem Konzept einer Arbeiterselbstverwaltung gesammelt. Die kommunistische Ideologie, die die Unterschiede zwischen den Interessen der Arbeit und des Kapitals in ihrem System für strukturell aufgehoben ansah, hat den Umbruch in eine pluralistische, parlamentarische Demokratie nicht überlebt. 1988 wurde das „Gesetz über die Vereinigung der Arbeiter“ (Act on United Labour), das die Arbeiterselbstverwaltung regelte, abschafft und ein neues Unternehmensrecht erlassen.

Auf dem Papier ist das slowenische System der Mitbestimmung eines der weit reichendsten in der ganzen Welt, weil es den Arbeitnehmern eine breite Palette unterschiedlicher Mitbestimmungsrechte gewährt. In der Praxis ist die Umsetzung des Gesetzes allerdings langsam gewesen und die Arbeitnehmerrechte werden noch vielfach verletzt, weil die Beschäftigten oft ihre Rechte und deren Umsetzungsmöglichkeiten nicht kennen. Die Umsetzung der Rechte des APWM-Gesetzes ist eine Möglichkeit und kein Automatismus. Es bedarf also stets einer ersten Initiative von Seiten der Arbeitnehmer (üblicherweise der Gewerkschaften), um die darin enthaltenen Rechte zu „aktivieren“ und z.B. einen Betriebsrat zu gründen. Dieser Mechanismus ist insofern problematisch für die Unternehmensmitbestimmung, als es die Betriebsräte sind, die die Arbeitnehmervertreter in den Organen des Unternehmens benennen. Dies bedeutet, dass es dort, wo es keinen Betriebsrat gibt, auch keine Vertreter im Vorstand und/oder im Aufsichtsrat des Unternehmens geben kann.

Tschechische Republik

Die tschechische Gesetzgebung zur Corporate Governance ist in weiten Teilen an das „deutsch-österreichische Modell“ angelehnt. In diesem so genannten dualistischen System sind ein Vorstand und ein davon getrennter Aufsichtsrat am Entscheidungsprozess beteiligt. Die Arbeitnehmer haben das Recht, Vertreter in die Aufsichtsräte staatlicher und privater Unternehmen zu entsenden.

Im **privaten Sektor** wird in Aktiengesellschaften mit mehr als 50 Beschäftigten ein Drittel des Aufsichtsrats von den Beschäftigten gewählt. Theoretisch kann die Unternehmenssatzung eine größere Zahl (bis 50% der Sitze) vorsehen. Zudem kann die Satzung auf freiwilliger Basis Mitbestimmungsrechte einräumen, wenn das Unternehmen weniger als

50 Beschäftigte hat. Der Aufsichtsrat überwacht die Tätigkeiten des Vorstands und die Unternehmenstätigkeiten im Allgemeinen. Seine Mitglieder haben das Recht, in alle Dokumente und Unterlagen einzusehen, die in Zusammenhang mit der unternehmerischen Tätigkeit stehen. Außerdem dürfen sie die Konten und Bilanzen einsehen und prüfen. Wenn es die Unternehmensinteressen erfordern, kann der Aufsichtsrat eine Hauptversammlung einberufen und ihm Maßnahmen zur Entscheidung vorlegen. Bei Akquisitionen oder Veräußerungen, die ein Drittel des Unternehmenskapitals übersteigen, ist die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Die Befugnisse des Aufsichtsrats können durch die Unternehmenssatzung erweitert werden. Sie kann zum



Beispiel vorsehen, dass der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands wählt und entlässt. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden direkt von den Beschäftigten gewählt. Die Kandidaten können entweder Beschäftigte oder Vertreter der im Unternehmen präsenten Gewerkschaften sein. Letztere müssen nicht im Unternehmen beschäftigt sein. Kandidaten für den Aufsichtsrat können von den Gewerkschaften, vom Betriebsrat (falls vorhanden) oder von mindestens 10% der Beschäftigten vorgeschlagen werden. Der Vorstand kann ebenfalls Kandidaten vorschlagen.

In [staatlichen Unternehmen](#) ist die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat zwingend vorgeschrieben, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten. Die Organe der staatlichen Unternehmen bestehen aus einem Direktor, der für die laufenden Geschäfte zuständig ist und dem Aufsichtsrat, der die Entscheidungen des Direktors und die Tätigkeit des Unternehmens kontrolliert. Wie im privaten Sektor haben die Beschäftigten das Recht, ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder zu benennen. In staatlichen Unternehmen werden die Wahlvorschriften vom Arbeitgeber im Konsens mit den Gewerkschaften aufgestellt. Nur im Unternehmen angestellte Arbeitnehmer können Aufsichtsratsmitglieder werden. Unabhängig vom Tätigkeitsbereich haben sie dieselben Rechte und Pflichten wie die anderen Mitglieder, die (in Aktiengesellschaften) von der Hauptversammlung gewählt bzw. (in staatlichen Unternehmen) vom Staat ernannt werden.

Es gibt keine formellen Beziehungen zwischen den Aufsichtsratsmitgliedern, die von den Beschäftigten gewählt wurden, und der örtlichen Gewerkschaft oder dem Betriebsrat. Es ist jedoch nicht unüblich, dass die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleichzeitig Gewerkschaftsfunktionäre sind.

Ein spezifisches Recht auf Arbeitnehmervertretung in den Unternehmensorganen besteht im [Bankenbereich](#). Das Bankengesetz legt fest, dass Beschäftigte – neben der zwingend vorgeschriebenen Drittelpartizipation im Aufsichtsrat – auch im Vorstand vertreten sein müssen.

Bis 2001 lag die Interessensvertretung am Arbeitsplatz in der tschechischen Republik allein in den Händen der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften. Die neue Gesetzgebung hat ein „gemischtes System“ eingeführt, dass die Einrichtung eines Betriebsrats in Unternehmen ohne örtliche Gewerkschaft ermöglicht. Wenn jedoch in der Folgezeit im Betrieb eine Gewerkschaft gegründet wird, dann muss der Betriebsrat aufgelöst werden. Es scheint, dass diese Regel dazu geführt hat, dass in der Praxis nur wenige Betriebsräte eingerichtet wurden. Die vorhandenen Arbeitnehmervertreter müssen bei einer Reihe von Themen unterrichtet und angehört werden. Tarifverhandlungen dürfen jedoch nur von Gewerkschaften geführt werden. Dies ist deshalb relevant, weil Tarifverhandlungen in der Tschechischen Republik vor allem auf Unternehmensebene stattfinden.

Ungarn

Im Großen und Ganzen war die deutsche Gesetzgebung das Modell für das moderne ungarische Unternehmensrecht. Die übliche Form der Unternehmensführung für heimische Unternehmen ist deshalb das dualistische System. In allen Aktiengesellschaften und in allen GmbHs ab einer bestimmten Größe muss ein Aufsichtsrat eingerichtet werden, unabhängig davon ob sie in staatlichem oder privatem Besitz sind. Der Einfluss der ungarischen Aufsichtsräte ist allerdings durchgängig relativ schwach. Sie dürfen die Tätigkeiten der Manager kontrollieren und als Organ stellvertretend für die Aktionäre agieren, aber sie treten meist relativ unregelmäßig zusammen. Es ist der Hauptversammlung der Aktionäre überlassen, die Kompetenzen des Aufsichtsrats zu erweitern. In der Regel trifft sich der Aufsichtsrat zweimal im Jahr, um die wichtigsten Berichte, die auf der Tagesordnung der Hauptversammlung stehen (darunter der jährliche Finanzbericht), und die Geschäftspläne anzunehmen. Außerdem übt er eine gewisse Kontrolle aus, indem er Informationen und Einsichtnahme fordert oder die Bücher und Unternehmensdokumente prüft. Ein wichtiges Recht des Aufsichtsrats ist die Einberufung einer Aktionärsversammlung, wenn er der Meinung ist, dass Maßnahmen des Managements dem Gesetz, der Unternehmenssatzung oder einer Entscheidung der Aktionärsversammlung zuwider laufen oder sie seiner Meinung nach den Interessen des Unternehmens oder der Aktionäre schaden könnten.

In Unternehmen mit mindestens 200 Vollzeitbeschäftigten müssen ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sein. Dies gilt für [staatliche und private Unternehmen](#) und unabhängig davon, ob es sich um eine Aktiengesellschaft oder um eine GmbH handelt. Die Arbeitnehmervertreter werden vom Betriebsrat des Unternehmens oder vom Gesamtbetriebsrat nominiert. Vor der Nominierung muss der Betriebsrat stets „die Meinung“ der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften einholen. Die Hauptversammlung der Aktionäre ist verpflichtet, die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Personen zu ernennen, sofern sie die gesetzlichen Kriterien erfüllen. In der Praxis sind die Arbeitnehmervertreter oft örtliche Gewerkschaftsführer bzw. Vorsitzende des (Gesamt-) Betriebsrats oder deren Vertreter. Die persönliche „Überlappung“ zwischen der Mitbestimmung im Aufsichtsrat und anderen Kanälen der Arbeitnehmervertretung im Unternehmen verschafft den Vertretern eine gewisse Rechtssicherheit (gegen Kündigung, Diskriminierung usw.), die sonst vom Unternehmensrecht nicht gewährleistet ist.

Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter sind im Wesentlichen die gleichen

wie die der anderen, von den Aktionären gewählten Mitglieder. In einem Punkt besitzen die Arbeitnehmervertreter sogar ein besonderes Recht: Falls der Aufsichtsrat bei einer Abstimmung keinen Konsens erzielt, muss die Hauptversammlung über die Minderheitenposition der Arbeitnehmervertreter informiert werden. Die Arbeitnehmervertreter sind ihrerseits verpflichtet, die Belegschaft durch die Betriebsräte über alle Themen zu informieren, mit Ausnahme der Informationen, die unter die unternehmerische Schweigepflicht fallen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist gesetzlich nicht geregelt, aber die Hauptversammlung lässt sich bei dieser Frage normalerweise vom Prinzip der Gleichheit der Mitglieder leiten. Trotzdem ist die Praxis bei der Vergütung sehr unterschiedlich. Der Ernennungsprozess und das „Tagesgeschäft“ der Arbeitnehmervertreter stimmen mit dem ungarischen dualistischen System der industriellen Beziehungen am Arbeitsplatz überein. 1992 wurde die Einführung von Betriebsräten gesetzlich festgelegt. Die Gewerkschaften lehnten am Anfang die Betriebsräte ab, weil sie eine Schwächung ihrer eigenen Position befürchteten. Verschiedene Änderungen im Arbeitsrecht haben dazu geführt, dass die jeweiligen Zuständigkeiten der Betriebsräte und der Gewerkschaften am Arbeitsplatz immer mehr verschwommen. Im Laufe der 90er Jahre haben die Gewerkschaften eine widersprüchliche Beziehung zu den Betriebsräten entwickelt: In den meisten Unternehmen haben sie erfolgreich versucht, die Betriebsräte zu dominieren oder sie überflüssig zu machen. Jüngere Umfragen zeigen, dass Betriebsräte meist in größeren Unternehmen existieren, in denen Gewerkschaften vertreten sind. Sie funktionieren jedoch nicht als institutionalisierter Kanal der Arbeitnehmervertretung in Unternehmen, in denen keine Gewerkschaften existieren.

In der Praxis herrscht eine persönliche „Überlappung“ der Mandate vor. Das gilt nicht nur für Gewerkschaftsführer und Betriebsratsmitglieder, sondern auch für Mitglieder des Aufsichtsrats und anderer Kanäle der Arbeitnehmervertretung. Wenn es andererseits im Unternehmen weder eine Gewerkschaft noch einen Betriebsrat gibt, dann gibt es niemanden, der wirksam die Umsetzung des Gesetzes überwachen kann. Während theoretisch die Einführung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat automatisch ist, kann praktisch weder eine Aufsichtsbehörde noch ein Gericht die diesbezügliche unternehmerische Praxis kontrollieren. Obwohl die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat kein Schlüsselement der ungarischen industriellen Beziehungen ist, kann sie doch als zusätzlicher Vertretungskanal fungieren, der das Funktionieren der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften und der Betriebsräte unterstützt.

Zypern

Das zypriotische Corporate Governance System sieht für Unternehmen eine monistische Struktur vor mit einem Verwaltungsrat, der Management- und Aufsichtsfunktionen integriert. In Zypern gibt es keine gesetzlichen Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung. Weder in der Gesetzgebung über die Unternehmensführung noch in der Gesetzgebung über die industriellen Beziehungen findet sich ein formelles Recht auf Unternehmensmitbestimmung. Folglich wurde es auch noch nie - weder im privaten noch im staatlichen Sektor - zwingend vorgeschrieben.

In einigen staatlichen oder halbstaatlichen Unternehmen hat die Regierung hochrangigen Gewerkschaftsfunktionären, meist aus den Gewerkschaftsverbänden, einen Sitz im Verwaltungsrat angeboten. Diese Praxis ist jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern entspringt eher einer Tradition der öffentlichen Verwaltung. Nach ihrer Ernennung verhalten sich diese Gewerkschaftsfunktionäre in der Tat oft als unabhängige Persönlichkeiten. Der einzige aktuelle Fall, bei dem Arbeitnehmer ein Mitglied des Verwaltungsrats benennen konnten, findet sich im halbstaatlichen Sektor bei der *Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou*, die sich mit der Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen befasst.

Zwar kann Zypern auf keine Tradition der Unternehmensmitbestimmung zurückblicken, es existiert jedoch eine Tradition des sozialen Dialogs und einer tripartiten Kooperation auf freiwilliger Basis. Man kann sagen, dass in Zypern Arbeitnehmerbeteiligung vor allem seinen Ausdruck in Form von Tarifverhandlungen und der Teilnahme der Arbeitnehmervertreter in tripartiten Gremien und Ausschüssen findet. Am Arbeitsplatz gibt es in Zypern eine eingliedrige Interessensvertretung durch die Gewerkschaftsstruktur. Fast 70% der Beschäftigten sind gewerkschaftlich organisiert. In der EU gehört Zypern damit zu den Spaltenreitern.

ANHANG



LÄNDEREXPERTEN

Die ausführlichen Länderberichte zur Unternehmensmitbestimmung können unter www.seeurope-network.org herunter geladen werden

Projekt "Prospects for participation and co-determination under the European Company Statute in the EU-15"¹ (2003)

Belgien	Luc Triangle	CCMB (Belgischer Christlicher Metallarbeiterverband) und Koordinator beim Europäischen Metallarbeiterverband (EMB)
Dänemark	Peter Dragsbæk	CO-industri (zentrale Organisation der Industriearbeiter in Dänemark)
Deutschland	Dr. Roland Köstler	Hans-Böckler-Stiftung
Finnland	Jari Hellsten	SAK (zentrale Organisation der finnischen Gewerkschaften)
Frankreich	Patrick Roturier	Syndex, Paris
Griechenland	Dr. Christos A. Ioannou	CIRN (Zentrum für industrielle Beziehungen und Verhandlungen), Universität Athen für Wirtschaft und Betriebswirtschaft; OMED (Organisation für Schlichtung und Schiedsverfahren), Athen
Großbritannien	Lionel Fulton	Labour Research Department, London
Irland	Kevin O'Kelly	Universität Limerick
	Pat Compton	Irish Worker Director Group
Italien	Dario Ilossi	SindNova/ FEMCA CISL
Luxemburg	Marc Feyereisen	Richter am Verwaltungsgericht, Luxemburg
Niederlande	Joan Bloemarts	FNV (Niederländischer Gewerkschaftsdachverband)
Österreich	Wolfgang Greif	GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten)
Portugal	Reinhard Naumann	CIES/ISCTE (Centro de Investigação de Sociologia, Lissabon)
Schweden	Roger Nilsson	Svenska Metall
Spanien	Dr. Armando Fernández Steinko	Universidad Complutense de Madrid

Projekt „PRESENS – Prospects for board-level representation of workers under the European Company Statute in the new EU member states“² (2005)

Estland	Dr. Merle Muda	Universität Tartu (Fachbereich Jura, Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht)
Lettland	Agnese Puntuža	Lettische Bauarbeitergewerkschaft
Litauen	Dr. Tomas Davulis	Universität Vilna, Fachbereich Jura
Malta	Dr. Charmaine Grech	General Worker's Union Malta
Polen	Jakub Stelina	Universität Danzig (Lehrstuhl für Arbeitsrecht)
Slowakische Republik	Peter Ondruška	KOZ SR (Gewerkschaftsbund der slowakischen Republik)
	Peter Krajcír	Mitglied im Aufsichtsrat von Slovnaft
Slowenien	Janja Bedrač	Universität Maribor, Rechtswissenschaftliche Fakultät
Tschechische Republik	Denisa Heppnerová	CMKOS (tschechischer Gewerkschaftsdachverband)
Ungarn	Dr. László Neumann	Nationales Arbeitsamt – Forschungsabteilung; Institut für Politikwissenschaften, Ungarische Akademie der Wissenschaften
Zypern	Dr. Christos A. Ioannou	CIRN (Zentrum für industrielle Beziehungen und Verhandlungen), Universität Athen für Wirtschaft und Betriebswirtschaft/ OMED (Organisation für Schlichtung und Schiedsverfahren), Athen

¹ Perspektiven für Partizipation und Mitbestimmung unter dem Statut der Europäischen Aktiengesellschaft in der EU-15

² PRESENS – Perspektiven für die Unternehmensmitbestimmung in den neuen EU-Mitgliedstaaten im Kontext der Europäischen Aktiengesellschaft

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN (FAQ) ZUR EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT

MICHAEL STOLLT (JANUAR 2006)

WAS IST EINE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE)?

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

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

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

WAS BEDEUTET SE?

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

AB WANN KÖNNEN UNTERNEHMEN EINE SE GRÜNDEN?

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

WIE KANN EINE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE) GEGRÜNDET WERDEN?

Eine SE kann auf vier Arten gegründet werden:

- durch [Verschmelzung](#) von zwei oder mehr Aktiengesellschaften;
- durch Bildung einer [Holdinggesellschaft](#) durch zwei oder mehr Aktiengesellschaften oder GmbHs;
- durch Bildung einer [Tochtergesellschaft](#) durch zwei oder mehr Gesellschaften bzw. durch eine SE selbst;
- durch [Umwandlung](#) einer bestehenden Aktiengesellschaft.

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

Die SE muss in dem Mitgliedstaat registriert sein, in dem sich ihre [Hauptverwaltung](#) befindet.

WELCHE VORTEILE WERDEN VON DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT ERWARTET?

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

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

WO LIEGT DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER VERORDNUNG ÜBER DAS STATUT DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT UND DER RICHTLINIE ÜBER DIE BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER IN DER SE?

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

HABEN DIE NEUEN MITGLIEDSTAATEN DIESE NEUE GESETZGEBUNG EBEN-FALLS EINFÜHREN MÜSSEN?

Ja. Ebenso wie die anderen Mitgliedstaaten mussten auch die neuen Mitglieder (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern), die der EU im Mai 2004 beigetreten sind, die Verordnung und die Richtlinie zum Oktober 2004 umgesetzt haben.

Da [Bulgarien](#) und [Rumänien](#) der EU frühestens 2007 beitreten, können Unternehmen aus diesen Ländern vorerst keine SE gründen.

Unternehmen aus Drittländern, die dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören – d.h. [Island](#), [Liechtenstein](#) und [Norwegen](#) – haben jedoch das Recht, eine SE zu gründen. Daher mussten auch diese Länder ihre nationale Gesetzgebung anpassen.

WAS VERSTEHT MAN UNTER „BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER“?

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

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

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

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

WIE SIEHT DAS VERFAHREN AUS?

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

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

WAS IST DAS „BESONDERE VERHANDLUNGSGREMIUM“ (BVG)?

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

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

WIE SETZT SICH DAS BVG ZUSAMMEN?

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

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

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

WAS IST DAS „VERTRETUNGSSORGAN“?

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

WIE LANGE DAUERN DIE VERHANDLUNGEN?

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

WAS KANN DAS ERGEBNIS DER VERHANDLUNGEN SEIN?

Drei Fälle können auftreten:

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

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

(2) Das BVG und die zuständigen Organe der beteiligten Unternehmen einigen sich auf eine Vereinbarung gemäß Art. 4 der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der SE.
Grundsätzlich können die Verhandlungspartner über den Inhalt der Vereinbarung frei entscheiden.

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

WAS BEINHALTET EINE VEREINBARUNG GEMÄß ARTIKEL 4 DER RICHTLINIE?

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

- den Anwendungsbereich der Vereinbarung;
- die Zusammensetzung, die Anzahl der Mitglieder und die Verteilung der Sitze des Vertretungsorgans;
- die Zuständigkeiten des Vertretungsorgans, sowie das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung;

- die Häufigkeit der Versammlungen;
- die finanziellen und materiellen Ressourcen des Vertretungsorgans;
- das Datum des Inkrafttretens und die Laufzeit der Vereinbarung.

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

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

WANN WIRD DIE AUFFANGREGELUNG ANGEWANDT?

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

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

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

WELCHE RECHTE ENTHÄLT DIE AUFFANGREGELUNG?

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

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

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

Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen:

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

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

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

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

(Teil III) Mitbestimmung: Im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE werden alle bestehenden Mitbestimmungsrechte auf die SE übertragen. In allen anderen Fällen sind die Arbeitnehmer berechtigt, einige Mitglieder des Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgans zu bestellen. Ihre Anzahl richtet sich dann nach dem höchsten Anteil, der zuvor in einem der Unternehmen gültig war. Ihre Auswahl wird vom Vertretungsorgan vorgenommen (entsprechend dem Anteil der Arbeitnehmer der SE in jedem Mitgliedstaat). Die meisten Mitgliedstaaten haben jedoch spezielle Auswahlverfahren für die Verteilung der Sitze beschlossen, die den Arbeitnehmern ihres Landes zustehen. Die Arbeitnehmervertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die von den Aktionären bestellten Mitglieder.

MIT WELCHER MEHRHEIT WERDEN IM BVG ENTSCHEIDUNGEN GETROFFEN ?

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

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

VON WEM WERDEN DIE KOSTEN DES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS (BVG) UND DES VERTRETUNGSGORGANS GETRAGEN?

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

WELCHER ZUSAMMENHANG Besteht mit der Richtlinie über die europäischen Betriebsräte?

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

WAS PASSIERT MIT DEN NATIONALEN UNTERRICHTUNGS-, ANHÖRUNGS- UND MITBESTIMMUNGSGRECHTEN?

Die SE Richtlinie berührt nicht die nationalen Unterrichtungs- und Anhörungsrechte. Der „SE Betriebsrat“ (das Vertretungsorgan) ersetzt also nicht eine bestehende nationale Betriebsrats- oder Gewerkschaftsvertretung im Betrieb. Vielmehr schafft er eine **zusätzliche Ebene in Form grenzüberschreitender Unterrichtungs- und Anhörungsrechte**. Grundsätzlich gilt dies ebenfalls für die Rechte zur (Unternehmens-)Mitbestimmung. Wird also z.B. eine SE in Form einer Holding gegründet, die als Dach über den bestehenden nationalen Tochtergesellschaften fungiert, bleiben

die Mitbestimmungsrechte in den nationalen Tochtergesellschaften weiter bestehen. Hört jedoch ein nationales Tochterunternehmen auf, als eigenständige juristische Person zu existieren, erlischt zwangsläufig auch die Mitbestimmung. In einem solchen Fall können dann auch nationale Unterrichtungs- und Anhörungsrechte betroffen sein, z.B. falls vorher ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestand. Die Mitgliedstaaten konnten in ihren Umsetzungsgesetzen jedoch bestimmen, dass in solchen Fällen nationale Vertretungsstrukturen dennoch auch nach der Registrierung der SE weiterbestehen sollen.

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

BESTEHT DAS RISIKO, BESTEHENDE BETEILIGUNGSGESETZE ZU VERLIEREN? KANN EINE SE DAZU MISSBRAUCHT WERDEN, MITBESTIMMUNGSGESETZE ZU VERMEIDEN BZW. ZU VERRINGERN?

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

Für eine SE, die durch Umwandlung einer bestehenden Aktiengesellschaft gegründet wird, gilt ohnehin, dass die SE mindestens das gleiche Niveau an Arbeitnehmerbeteiligung auf allen Ebenen beibehalten muss (Art. 4 IV der Richtlinie). Hier ist also eine Reduzierung ausgeschlossen.

Bei den anderen Gründungsformen kann es in drei Fällen zum Verlust von Mitbestimmungsrechten kommen:

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

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

Einige Länder haben einen Zeitraum festgelegt (in der Regel ein Jahr nach der Registrierung) innerhalb dessen es der SE obliegt, im Falle struktureller Veränderungen zu beweisen, dass diese

nicht den Zweck verfolgten, bestehende Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern zu verringern oder abzuschaffen (siehe auch die nächste Frage zu strukturellen Veränderungen).

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

KOMMT ES ZU NEUVERHANDLUNGEN IM FALL STRUKTURELLER VERÄNDERUNGEN?

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

VERORDNUNG (EG) NR. 2157/2001 DES RATES VOM 8. OKTOBER 2001 ÜBER DAS STATUT DER EUROPÄISCHEN GESELLSCHAFT (SE)

AMTSBLATT L 294, 10.11.2001, S. 1 - 21

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION,

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 308,

auf Vorschlag der Kommission¹,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments²,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses³,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Voraussetzung für die Verwirklichung des Binnenmarkts und für die damit angestrebte Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage in der gesamten Gemeinschaft ist außer der Beseitigung der Handelshemmnisse eine gemeinschaftsweite Reorganisation der Produktionsfaktoren. Dazu ist es unerlässlich, dass die Unternehmen, deren Tätigkeit sich nicht auf die Befriedigung rein örtlicher Bedürfnisse beschränkt, die Neuordnung ihrer Tätigkeiten auf Gemeinschaftsebene planen und betreiben können.

(2) Eine solche Umgestaltung setzt die Möglichkeit voraus, das Wirtschaftspotential bereits bestehender Unternehmen mehrerer Mitgliedstaaten durch Konzentrations- und Fusionsmaßnahmen zusammenzufassen. Dies darf jedoch nur unter Beachtung der Wettbewerbsregeln des Vertrags geschehen.

(3) Die Verwirklichung der Umstrukturierungs- und Kooperationsmaßnahmen, an denen Unternehmen verschiedener Mitgliedstaaten beteiligt sind, stößt auf rechtliche, steuerliche und psychologische Schwierigkeiten. Einige davon konnten mit der Angleichung des Gesellschaftsrechts der Mitgliedstaaten durch aufgrund von Artikel 44 des Vertrags erlassene Richtlinien ausgeräumt werden. Dies erspart Unternehmen, die verschiedenen Rechtsordnungen unterliegen, jedoch nicht die Wahl einer Gesellschaftsform, für die ein bestimmtes nationales Recht gilt.

(4) Somit entspricht der rechtliche Rahmen, in dem sich die Unternehmen in der Gemeinschaft noch immer bewegen müssen und der hauptsächlich von innerstaatlichem Recht bestimmt wird, nicht mehr dem wirtschaftlichen Rahmen, in dem sie sich entfalten sollen, um die Erreichung der in Artikel 18 des Vertrags genannten Ziele zu ermöglichen. Dieser Zustand ist geeignet, Zusammenschlüsse zwischen Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten erheblich zu behindern.

(5) Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen, die auf Europäische Gesellschaften aufgrund dieser Verordnung anwendbar sind, weder zu einer Diskriminierung dadurch führen, dass die Europäischen Gesellschaften ungerechtfertigterweise anders behandelt werden als die Aktiengesellschaften, noch unverhältnismäßig strenge Auflagen für die Errichtung einer Europäischen Gesellschaft oder die Verlegung ihres Sitzes mit sich bringen.

(6) Die juristische Einheitlichkeit der europäischen Unternehmen muss ihrer wirtschaftlichen weitest-

gehend entsprechen. Neben den bisherigen Gesellschaftsformen nationalen Rechts ist daher die Schaffung von Gesellschaften vorzusehen, deren Struktur und Funktionsweise durch eine in allen Mitgliedstaaten unmittelbar geltende gemeinschaftsrechtliche Verordnung geregelt werden.

(7) Dadurch werden sowohl die Gründung als auch die Leitung von Gesellschaften europäischen Zuschnitts ermöglicht, ohne dass die bestehenden Unterschiede zwischen den für die Handelsgesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und ihr räumlich begrenzter Geltungsbereich dafür ein Hindernis darstellen.

(8) Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (nachfolgend "SE" genannt) zählt zu jenen Rechtsakten, die der Rat gemäß dem Weißbuch der Kommission über die Vollendung des Binnenmarkts, das der Europäische Rat von Mailand im Juni 1985 angenommen hat, vor dem Jahre 1992 erlassen musste. 1987 äußerte der Europäische Rat auf seiner Tagung in Brüssel den Wunsch, dass ein solches Statut rasch geschaffen wird.

(9) Seit der Vorlage des Kommissionsvorschlags für eine Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaften im Jahre 1970 und der Vorlage des 1975 geänderten Vorschlags sind bei der Angleichung des nationalen Gesellschaftsrechts beachtliche Fortschritte erzielt worden, so dass in Bereichen, in denen es für das Funktionieren der SE keiner einheitlichen Gemeinschaftsregelung bedarf, auf das Aktienrecht des Sitzmitgliedstaats verwiesen werden kann.

(10) Das wichtigste mit der Rechtsform einer SE verfolgte Ziel erfordert jedenfalls - unbeschadet wirtschaftlicher Erfordernisse, die sich in der Zukunft ergeben können -, dass eine SE gegründet werden kann, um es Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten zu ermöglichen, zu fusionieren oder eine Holdinggesellschaft zu errichten, und damit Gesellschaften und andere juristische Personen aus verschiedenen Mitgliedstaaten, die eine Wirtschaftstätigkeit betreiben, gemeinsame Tochtergesellschaften gründen können.

(11) Im gleichen Sinne sollte es Aktiengesellschaften, die ihren satzungsmäßigen Sitz und ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, ermöglicht werden, eine SE durch Umwandlung ohne vorherige Auflösung zu gründen, wenn sie eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihres Sitzes haben.

(12) Die für öffentlich zur Zeichnung auffordernde Aktiengesellschaften und für Wertpapiergeschäfte geltenden einzelstaatlichen Bestimmungen müssen auch dann, wenn die Gründung der SE durch eine öffentliche Aufforderung zur Zeichnung erfolgt, gelten sowie für SE, die diese Finanzierungsinstrumente in Anspruch nehmen möchten.

¹ ABl. C 263 vom 16.10.1989, S. 41, und ABl. C 176 vom 8.7.1991, S. 1.

² Stellungnahme vom 4. September 2001 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

³ ABl. C 124 vom 21.5.1990, S. 34.

(13) Die SE selbst muss eine Kapitalgesellschaft in Form einer Aktiengesellschaft sein, die sowohl von der Finanzierung als auch von der Geschäftsführung her am besten den Bedürfnissen der gemeinschaftweit tätigen Unternehmen entspricht. Um eine sinnvolle Unternehmensgröße dieser Gesellschaften zu gewährleisten, empfiehlt es sich, ein Mindestkapital festzusetzen, das die Gewähr dafür bietet, dass diese Gesellschaften über eine ausreichende Vermögensgrundlage verfügen, ohne dass dadurch kleinen und mittleren Unternehmen die Gründung von SE erschwert wird.

(14) Es ist erforderlich, der SE alle Möglichkeiten einer leistungsfähigen Geschäftsführung an die Hand zu geben und gleichzeitig deren wirksame Überwachung sicherzustellen. Dabei ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass in der Gemeinschaft hinsichtlich der Verwaltung der Aktiengesellschaften derzeit zwei verschiedene Systeme bestehen. Die Wahl des Systems bleibt der SE überlassen, jedoch ist eine klare Abgrenzung der Verantwortungsbereiche jener Personen, denen die Geschäftsführung obliegt, und der Personen, die mit der Aufsicht betraut sind, wünschenswert.

(15) Die Rechte und Pflichten hinsichtlich des Schutzes von Minderheitsaktionären und von Dritten, die sich für ein Unternehmen aus der Kontrolle durch ein anderes Unternehmen, das einer anderen Rechtsordnung unterliegt, ergeben, bestimmen sich gemäß den Vorschriften und allgemeinen Grundsätzen des internationalen Privatrechts nach dem für das kontrollierte Unternehmen geltenden Recht, unbeschadet der sich für das herrschende Unternehmen aus den geltenden Rechtsvorschriften ergebenden Pflichten, beispielsweise bei der Aufstellung der konsolidierten Abschlüsse.

(16) Unbeschadet des sich möglicherweise aus einer späteren Koordinierung des Rechts der Mitgliedstaaten ergebenden Handlungsbedarfs ist eine Sonderregelung für die SE hier gegenwärtig nicht erforderlich. Es empfiehlt sich daher, sowohl für den Fall, dass die SE die Kontrolle ausübt, als auch für den Fall, dass die SE das kontrollierte Unternehmen ist, auf die allgemeinen Vorschriften und Grundsätze zurückzugreifen.

(17) Wird die SE von einem anderen Unternehmen beherrscht, so ist anzugeben, welches Recht anwendbar ist; hierzu ist auf die Rechtsvorschriften zu verweisen, die für Aktiengesellschaften gelten, die dem Recht des Sitzstaates der SE unterliegen.

(18) Es muss sichergestellt werden, dass jeder Mitgliedstaat bei Verstößen gegen Bestimmungen dieser Verordnung die für die seiner Rechtsordnung unterliegenden Aktiengesellschaften geltenden Sanktionen anwendet.

(19) Die Stellung der Arbeitnehmer in der SE wird durch die Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer¹ auf der Grundlage von Artikel 308 des Vertrags geregelt. Diese Bestimmungen stellen somit eine untrennbare Ergänzung der vorliegenden Verordnung dar und müssen zum gleichen Zeitpunkt anwendbar sein.

(20) Andere Rechtsbereiche wie das Steuerrecht, das Wettbewerbsrecht, der gewerbliche Rechtsschutz und das Konkursrecht werden nicht von dieser Verordnung erfasst. Die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten und das Gemeinschaftsrecht gelten in den oben genannten sowie in anderen nicht von dieser Verordnung erfassten Bereichen.

(21) Mit der Richtlinie 2001/86/EG soll ein Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung bei den den Geschäftsverlauf der SE betreffenden Fragen und Entscheidungen gewährleistet werden. Die übri-

gen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, insbesondere das in den Mitgliedstaaten geltende Recht auf Information und Anhörung der Arbeitnehmer, unterliegen hingegen den einzelstaatlichen Vorschriften, die unter denselben Bedingungen für die Aktiengesellschaften gelten.

(22) Das Inkrafttreten dieser Verordnung muss zeitlich aufgeschoben erfolgen, um alle Mitgliedstaaten in die Lage zu versetzen, die Richtlinie 2001/86/EG in innerstaatliches Recht umzusetzen und die für die Gründung und den Geschäftsbetrieb von SE mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet notwendigen Verfahren rechtzeitig einzuführen, dergestalt, dass die Verordnung und die Richtlinie gleichzeitig zur Anwendung gebracht werden können.

(23) Eine Gesellschaft, deren Hauptverwaltung sich außerhalb der Gemeinschaft befindet, kann sich an der Gründung einer SE beteiligen, sofern die betreffende Gesellschaft nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet wurde, ihren Sitz in diesem Mitgliedstaat hat und in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaats im Sinne der Grundsätze des allgemeinen Programms zur Aufhebung der Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit von 1962 steht. Eine solche Verbindung besteht, wenn die Gesellschaft in dem Mitgliedstaat eine Niederlassung hat, von dem aus sie ihre Geschäfte betreibt.

(24) Die SE sollte ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegen können. Ein angemessener Schutz der Interessen der Minderheitsaktionäre, die sich gegen die Verlegung ausgesprochen haben, sowie der Interessen der Gläubiger und der sonstigen Forderungsberechtigten sollte in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Vor der Verlegung entstandene Ansprüche dürfen durch eine solche Verlegung nicht berührt werden.

(25) Bestimmungen, die die zuständige Gerichtsbarkeit im Falle der Sitzverlegung einer Aktiengesellschaft von einem Mitgliedstaat in einen anderen betreffen und die in das Brüsseler Übereinkommen von 1968 oder in einen Rechtsakt der Mitgliedstaaten oder des Rates zur Ersetzung dieses Übereinkommens aufgenommen werden, werden von dieser Verordnung nicht berührt.

(26) Für die Tätigkeiten von Finanzinstituten gelten Einzelrichtlinien, und das einzelstaatliche Recht zur Umsetzung dieser Richtlinien sowie ergänzende einzelstaatliche Vorschriften zur Regelung der betreffenden Tätigkeiten finden auf eine SE uneingeschränkt Anwendung.

(27) In Anbetracht des spezifischen und gemeinschaftlichen Charakters der SE lässt die in dieser Verordnung für die SE gewählte Regelung des tatsächlichen Sitzes die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten unberührt und greift der Entscheidung bei anderen Gemeinschaftstexten im Bereich des Gesellschaftsrechts nicht vor.

(28) Der Vertrag enthält Befugnisse für die Annahme dieser Verordnung nur in Artikel 308.

(29) Da die Ziele der beabsichtigten Maßnahme - wie oben ausgeführt - nicht hinreichend von den Mitgliedstaaten erreicht werden können, weil es darum geht, die SE auf europäischer Ebene zu errichten, und da die Ziele daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags Maßnahmen ergreifen. Im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Verordnung nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus

⁴ Siehe S. 22 dieses Amtsblatts.

HAT FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

TITEL I. ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN**Artikel 1**

1. Handelsgesellschaften können im Gebiet der Gemeinschaft in der Form europäischer Aktiengesellschaften (Societas Europaea, nachfolgend "SE" genannt) unter den Voraussetzungen und in der Weise gegründet werden, die in dieser Verordnung vorgesehen sind.
2. Die SE ist eine Gesellschaft, deren Kapital in Aktien zerlegt ist. Jeder Aktionär haftet nur bis zur Höhe des von ihm gezeichneten Kapitals.
3. Die SE besitzt Rechtspersönlichkeit.
4. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wird durch die Richtlinie 2001/86/EG geregelt.

Artikel 2

1. Aktiengesellschaften im Sinne des Anhangs I, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können eine SE durch Verschmelzung gründen, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen.
2. Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Sinne des Anhangs II, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können die Gründung einer Holding-SE anstreben, sofern mindestens zwei von ihnen
 - (a) dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen oder
 - (b) seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat haben.
3. Gesellschaften im Sinne des Artikels 48 Absatz 2 des Vertrags sowie juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, können eine Tochter-SE durch Zeichnung ihrer Aktien gründen, sofern mindestens zwei von ihnen
 - (a) dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen oder
 - (b) seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft oder eine Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat haben.
4. Eine Aktiengesellschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft hat, kann in eine SE umgewandelt werden, wenn sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft hat.
5. Ein Mitgliedstaat kann vorsehen, dass sich eine Gesellschaft, die ihre Hauptverwaltung nicht in der Gemeinschaft hat, an der Gründung einer SE beteiligen kann, sofern sie nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet wurde, ihren Sitz in diesem Mitgliedstaat hat und mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaats in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung steht.

Artikel 3

1. Die SE gilt als Aktiengesellschaft, die zum Zwecke der Anwendung des Artikels 2 Absätze 1, 2 und 3 dem Recht des Sitzmitgliedstaats unterliegt.
2. Eine SE kann selbst eine oder mehrere Tochtergesellschaften in Form einer SE gründen. Bestimmungen des Sitzmitgliedstaats der Tochter-SE, gemäß denen eine Aktiengesellschaft mehr als einen Aktionär haben muss, gelten nicht für die Tochter-SE. Die einzelstaatlichen Bestimmungen, die aufgrund der Zwölften Richtlinie 89/667/EWG des Rates vom 21. Dezember 1989 auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit einem einzigen Gesellschafter¹ angenommen wurden, gelten sinngemäß für die SE.

Artikel 4

1. Das Kapital der SE lautet auf Euro.
2. Das gezeichnete Kapital muss mindestens 120 000 EUR betragen.
3. Die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, die ein höheres gezeichnetes Kapital für Gesellschaften vorsehen, die bestimmte Arten von Tätigkeiten ausüben, gelten auch für SE mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat.

Artikel 5

Vorbehaltlich des Artikels 4 Absätze 1 und 2 gelten für das Kapital der SE, dessen Erhaltung und dessen Änderungen sowie die Aktien, die Schuldverschreibungen und sonstige vergleichbare Wertpapiere der SE die Vorschriften, die für eine Aktiengesellschaft mit Sitz in dem Mitgliedstaat, in dem die SE eingetragen ist, gelten würden.

Artikel 6

Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck "Satzung der SE" zugleich die Gründungsurkunde und, falls sie Gegenstand einer getrennten Urkunde ist, die Satzung der SE im eigentlichen Sinne.

Artikel 7

Der Sitz der SE muss in der Gemeinschaft liegen, und zwar in dem Mitgliedstaat, in dem sich die Hauptverwaltung der SE befindet. Jeder Mitgliedstaat kann darüber hinaus den in seinem Hoheitsgebiet eingetragenen SE vorschreiben, dass sie ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung am selben Ort haben müssen.

¹ ABl. L 395 vom 30.12.1989, S. 40. Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.

Artikel 8

- 1.** Der Sitz der SE kann gemäß den Absätzen 2 bis 13 in einen anderen Mitgliedstaat verlegt werden. Diese Verlegung führt weder zur Auflösung der SE noch zur Gründung einer neuen juristischen Person.
- 2.** Ein Verlegungsplan ist von dem Leitungs- oder dem Verwaltungsorgan zu erstellen und unbeschadet etwaiger vom Sitzmitgliedstaat vorgesehener zusätzlicher Offenlegungsformen gemäß Artikel 13 offen zu legen. Dieser Plan enthält die bisherige Firma, den bisherigen Sitz und die bisherige Registriernummer der SE sowie folgende Angaben:
 - (a)** den vorgesehenen neuen Sitz der SE,
 - (b)** die für die SE vorgesehene Satzung sowie gegebenenfalls die neue Firma,
 - (c)** die etwaigen Folgen der Verlegung für die Beteiligung der Arbeitnehmer,
 - (d)** den vorgesehenen Zeitplan für die Verlegung,
 - (e)** etwaige zum Schutz der Aktionäre und/oder Gläubiger vorgesehene Rechte.
- 3.** Das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan erstellt einen Bericht, in dem die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Verlegung erläutert und begründet und die Auswirkungen der Verlegung für die Aktionäre, die Gläubiger sowie die Arbeitnehmer im Einzelnen dargelegt werden.
- 4.** Die Aktionäre und die Gläubiger der SE haben vor der Hauptversammlung, die über die Verlegung befinden soll, mindestens einen Monat lang das Recht, am Sitz der SE den Verlegungsplan und den Bericht nach Absatz 3 einzusehen und die unentgeltliche Aushändigung von Abschriften dieser Unterlagen zu verlangen.
- 5.** Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE Vorschriften erlassen, um einen angemessenen Schutz der Minderheitsaktionäre, die sich gegen die Verlegung ausgesprochen haben, zu gewährleisten.
- 6.** Der Verlegungsbeschluss kann erst zwei Monate nach der Offenlegung des Verlegungsplans gefasst werden. Er muss unter den in Artikel 59 vorgesehenen Bedingungen gefasst werden.
- 7.** Bevor die zuständige Behörde die Bescheinigung gemäß Absatz 8 ausstellt, hat die SE gegenüber der Behörde den Nachweis zu erbringen, dass die Interessen ihrer Gläubiger und sonstigen Forderungsberechtigten (einschließlich der öffentlich-rechtlichen Körperschaften) in Bezug auf alle vor der Offenlegung des Verlegungsplans entstandenen Verbindlichkeiten im Einklang mit den Anforderungen des Mitgliedstaats, in dem die SE vor der Verlegung ihren Sitz hat, angemessen geschützt sind.

Die einzelnen Mitgliedstaaten können die Anwendung von Unterabsatz 1 auf Verbindlichkeiten ausdehnen, die bis zum Zeitpunkt der Verlegung entstehen (oder entstehen können).

Die Anwendung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über das Leisten oder Absichern von Zahlungen an öffentlich-rechtliche Körperschaften auf die SE wird von den Unterabsätzen 1 und 2 nicht berührt.

- 8.** Im Sitzstaat der SE stellt das zuständige Gericht, der Notar oder eine andere zuständige Behörde eine Bescheinigung aus, aus der zweifelsfrei hervorgeht, dass die der Verlegung vorangehenden Rechtshandlungen und Formalitäten durchgeführt wurden.
- 9.** Die neue Eintragung kann erst vorgenommen werden, wenn die Bescheinigung nach Absatz 8 vorgelegt und die Erfüllung der für die Eintragung in dem neuen Sitzstaat erforderlichen Formalitäten nachgewiesen wurde.

10. Die Sitzverlegung der SE sowie die sich daraus ergebenden Satzungsänderungen werden zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem die SE gemäß Artikel 12 im Register des neuen Sitzes eingetragen wird.

11. Das Register des neuen Sitzes meldet dem Register des früheren Sitzes die neue Eintragung der SE, sobald diese vorgenommen worden ist. Die Löschung der früheren Eintragung der SE erfolgt erst nach Eingang dieser Meldung.

12. Die neue Eintragung und die Löschung der früheren Eintragung werden gemäß Artikel 13 in den betreffenden Mitgliedstaaten offen gelegt.

13. Mit der Offenlegung der neuen Eintragung der SE ist der neue Sitz Dritten gegenüber wirksam. Jedoch können sich Dritte, solange die Löschung der Eintragung im Register des früheren Sitzes nicht offen gelegt worden ist, weiterhin auf den alten Sitz berufen, es sei denn, die SE beweist, dass den Dritten der neue Sitz bekannt war.

14. Die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats können bestimmen, dass eine Sitzverlegung, die einen Wechsel des maßgeblichen Rechts zur Folge hätte, im Falle der in dem betreffenden Mitgliedstaat eingetragenen SE nicht wirksam wird, wenn eine zuständige Behörde dieses Staates innerhalb der in Absatz 6 genannten Frist von zwei Monaten dagegen Einspruch erhebt. Dieser Einspruch ist nur aus Gründen des öffentlichen Interesses zulässig.

Untersteht eine SE nach Maßgabe von Gemeinschaftsrichtlinien der Aufsicht einer einzelstaatlichen Finanzaufsichtsbehörde, so gilt das Recht auf Erhebung von Einspruch gegen die Sitzverlegung auch für die genannte Behörde.

Gegen den Einspruch muss ein Rechtsmittel vor einem Gericht eingelegt werden können.

15. Eine SE kann ihren Sitz nicht verlegen, wenn gegen sie ein Verfahren wegen Auflösung, Liquidation, Zahlungsunfähigkeit oder vorläufiger Zahlungseinstellung oder ein ähnliches Verfahren eröffnet worden ist.

16. Eine SE, die ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegt hat, gilt in Bezug auf alle Forderungen, die vor dem Zeitpunkt der Verlegung gemäß Absatz 10 entstanden sind, als SE mit Sitz in dem Mitgliedstaat, in dem sie vor der Verlegung eingetragen war, auch wenn sie erst nach der Verlegung verklagt wird.

Artikel 9

- 1.** Die SE unterliegt

(a) den Bestimmungen dieser Verordnung,

(b) sofern die vorliegende Verordnung dies ausdrücklich zulässt, den Bestimmungen der Satzung der SE,

(c) in Bezug auf die nicht durch diese Verordnung geregelten Bereiche oder, sofern ein Bereich nur teilweise geregelt ist, in Bezug auf die nicht von dieser Verordnung erfassten Aspekte

(i) den Rechtsvorschriften, die die Mitgliedstaaten in Anwendung der speziell die SE betreffenden Gemeinschaftsmaßnahmen erlassen,

(ii) den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, die auf eine nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründete Aktiengesellschaft Anwendung finden würden,

- (iii)** den Bestimmungen ihrer Satzung unter den gleichen Voraussetzungen wie im Falle einer nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründeten Aktiengesellschaft.
- 2.** Von den Mitgliedstaaten eigens für die SE erlassene Rechtsvorschriften müssen mit den für Aktiengesellschaften im Sinne des Anhangs I maßgeblichen Richtlinien im Einklang stehen.
- 3.** Gelten für die von der SE ausgeübte Geschäftstätigkeit besondere Vorschriften des einzelstaatlichen Rechts, so finden diese Vorschriften auf die SE uneingeschränkt Anwendung.

Artikel 10

Vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Verordnung wird eine SE in jedem Mitgliedstaat wie eine Aktiengesellschaft behandelt, die nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründet wurde.

Artikel 11

- 1.** Die SE muss ihrer Firma den Zusatz "SE" voran- oder nachstellen.
- 2.** Nur eine SE darf ihrer Firma den Zusatz "SE" hinzufügen.
- 3.** Die in einem Mitgliedstaat vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung eingetragenen Gesellschaften oder sonstigen juristischen Personen, deren Firma den Zusatz "SE" enthält, brauchen ihre Namen jedoch nicht zu ändern.

Artikel 12

- 1.** Jede SE wird gemäß Artikel 3 der Ersten Richtlinie 68/151/EWG des Rates vom 9. März 1968 zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten⁶, im Sitzstaat in ein nach dem Recht dieses Staates bestimmtes Register eingetragen.
- 2.** Eine SE kann erst eingetragen werden, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 4 der Richtlinie 2001/86/EG geschlossen worden ist, ein Beschluss nach Artikel 3 Absatz 6 der genannten Richtlinie gefasst worden ist oder die Verhandlungsfrist nach Artikel 5 der genannten Richtlinie abgelaufen ist, ohne dass eine Vereinbarung zustande gekommen ist.
- 3.** Voraussetzung dafür, dass eine SE in einem Mitgliedstaat, der von der in Artikel 7 Absatz 3 der Richtlinie 2001/86/EG vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, registriert werden kann, ist, dass eine Vereinbarung im Sinne von Artikel 4 der genannten Richtlinie über die Modalitäten der Beteiligung der Arbeitnehmer - einschließlich der Mitbestimmung - geschlossen wurde oder dass für keine der teilnehmenden Gesellschaften vor der Registrierung der SE Mitbestimmungsvorschriften galten.
- 4.** Die Satzung der SE darf zu keinem Zeitpunkt im Widerspruch zu der ausgehandelten Vereinbarung stehen. Steht eine neue gemäß der Richtlinie 2001/86/EG geschlossene Vereinbarung im Widerspruch zur geltenden Satzung, ist diese - soweit erforderlich - zu ändern. In diesem Fall kann ein Mitgliedstaat vorsehen, dass das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan der SE befugt ist, die Satzungsänderung ohne weiteren Beschluss der Hauptversammlung vorzunehmen.

Artikel 13

Die die SE betreffenden Urkunden und Angaben, die nach dieser Verordnung der Offenlegungspflicht unterliegen, werden gemäß der Richtlinie 68/151/EWG nach Maßgabe der Rechtsvorschriften des Sitzstaats der SE offen gelegt.

Artikel 14

- 1.** Die Eintragung und die Löschung der Eintragung einer SE werden mittels einer Bekanntmachung zu Informationszwecken im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht, nachdem die Offenlegung gemäß Artikel 13 erfolgt ist. Diese Bekanntmachung enthält die Firma der SE, Nummer, Datum und Ort der Eintragung der SE, Datum, Ort und Titel der Veröffentlichung sowie den Sitz und den Geschäftszweig der SE.
- 2.** Bei der Verlegung des Sitzes der SE gemäß Artikel 8 erfolgt eine Bekanntmachung mit den Angaben gemäß Absatz 1 sowie mit denjenigen im Falle einer Neueintragung.
- 3.** Die Angaben gemäß Absatz 1 werden dem Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften innerhalb eines Monats nach der Offenlegung gemäß Artikel 13 übermittelt.

TITEL II. GRÜNDUNG

Abschnitt 1. Allgemeines

Artikel 15

- 1.** Vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Verordnung findet auf die Gründung einer SE das für Aktiengesellschaften geltende Recht des Staates Anwendung, in dem die SE ihren Sitz begründet.
- 2.** Die Eintragung einer SE wird gemäß Artikel 13 offen gelegt.

Artikel 16

- 1.** Die SE erwirbt die Rechtspersönlichkeit am Tag ihrer Eintragung in das in Artikel 12 genannte Register.
- 2.** Wurden im Namen der SE vor ihrer Eintragung gemäß Artikel 12 Rechtshandlungen vorgenommen und übernimmt die SE nach der Eintragung die sich aus diesen Rechtshandlungen ergebenden Verpflichtungen nicht, so haften die natürlichen Personen, die Gesellschaften oder anderen juristischen Personen, die diese Rechtshandlungen vorgenommen haben, vorbehaltlich anders lautender Vereinbarungen unbegrenzt und gesamtschuldnerisch.

⁶ ABI. L 65 vom 14.3.1968, S. 8. Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.

Abschnitt 2. Gründung einer SE durch Verschmelzung

Artikel 17

1. Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 1 durch Verschmelzung gegründet werden.
2. Die Verschmelzung erfolgt
 - (a) entweder nach dem Verfahren der Verschmelzung durch Aufnahme gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 78/855/EWG⁷
 - (b) oder nach dem Verfahren der Verschmelzung durch Gründung einer neuen Gesellschaft gemäß Artikel 4 Absatz 1 der genannten Richtlinie.

Im Falle einer Verschmelzung durch Aufnahme nimmt die aufnehmende Gesellschaft bei der Verschmelzung die Form einer SE an. Im Falle einer Verschmelzung durch Gründung einer neuen Gesellschaft ist die neue Gesellschaft eine SE.

Artikel 18

In den von diesem Abschnitt nicht erfassten Bereichen sowie in den nicht erfassten Teilbereichen eines von diesem Abschnitt nur teilweise abgedeckten Bereichs sind bei der Gründung einer SE durch Verschmelzung auf jede Gründungsgesellschaft die mit der Richtlinie 78/855/EWG in Einklang stehenden, für die Verschmelzung von Aktiengesellschaften geltenden Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats anzuwenden, dessen Recht sie unterliegt.

Artikel 19

Die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates können vorsehen, dass die Beteiligung einer Gesellschaft, die dem Recht dieses Mitgliedstaates unterliegt, an der Gründung einer SE durch Verschmelzung nur möglich ist, wenn keine zuständige Behörde dieses Mitgliedstaats vor der Erteilung der Bescheinigung gemäß Artikel 25 Absatz 2 dagegen Einspruch erhebt. Dieser Einspruch ist nur aus Gründen des öffentlichen Interesses zulässig. Gegen ihn muss ein Rechtsmittel eingelegt werden können.

Artikel 20

1. Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der sich verschmelzenden Gesellschaften stellen einen Verschmelzungsplan auf. Dieser Verschmelzungsplan enthält
 - (a) die Firma und den Sitz der sich verschmelzenden Gesellschaften sowie die für die SE vorgesehene Firma und ihren geplanten Sitz,
 - (b) das Umtauschverhältnis der Aktien und gegebenenfalls die Höhe der Ausgleichsleistung,
 - (c) die Einzelheiten hinsichtlich der Übertragung der Aktien der SE,
 - (d) den Zeitpunkt, von dem an diese Aktien das Recht auf Beteiligung am Gewinn gewähren, sowie alle Besonderheiten in Bezug auf dieses Recht,
 - (e) den Zeitpunkt, von dem an die Handlungen der sich verschmelzenden Gesellschaften

unter dem Gesichtspunkt der Rechnungslegung als für Rechnung der SE vorgenommen gelten,

- (f) die Rechte, welche die SE den mit Sonderrechten ausgestatteten Aktionären der Gründungsgesellschaften und den Inhabern anderer Wertpapiere als Aktien gewährt, oder die für diese Personen vorgeschlagenen Maßnahmen,
 - (g) jeder besondere Vorteil, der den Sachverständigen, die den Verschmelzungsplan prüfen, oder den Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs-, Aufsichts- oder Kontrollorgane der sich verschmelzenden Gesellschaften gewährt wird,
 - (h) die Satzung der SE,
 - (i) Angaben zu dem Verfahren, nach dem die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2001/86/EG geschlossen wird.
2. Die sich verschmelzenden Gesellschaften können dem Verschmelzungsplan weitere Punkte hinzufügen.

Artikel 21

Für jede der sich verschmelzenden Gesellschaften und vorbehaltlich weiterer Auflagen seitens des Mitgliedstaates, dessen Recht die betreffende Gesellschaft unterliegt, sind im Amtsblatt dieses Mitgliedstaats nachstehende Angaben bekannt zu machen:

- (a) Rechtsform, Firma und Sitz der sich verschmelzenden Gesellschaften,
- (b) das Register, bei dem die in Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie 68/151/EWG genannten Urkunden für jede der sich verschmelzenden Gesellschaften hinterlegt worden sind, sowie die Nummer der Eintragung in das Register,
- (c) einen Hinweis auf die Modalitäten für die Ausübung der Rechte der Gläubiger der betreffenden Gesellschaft gemäß Artikel 24 sowie die Anschrift, unter der erschöpfende Auskünfte über diese Modalitäten kostenlos eingeholt werden können,
- (d) einen Hinweis auf die Modalitäten für die Ausübung der Rechte der Minderheitsaktionäre der betreffenden Gesellschaft gemäß Artikel 24 sowie die Anschrift, unter der erschöpfende Auskünfte über diese Modalitäten kostenlos eingeholt werden können,
- (e) die für die SE vorgesehene Firma und ihr künftiger Sitz.

Artikel 22

Als Alternative zur Heranziehung von Sachverständigen, die für Rechnung jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften tätig sind, können ein oder mehrere unabhängige Sachverständige im Sinne des Artikels 10 der Richtlinie 78/855/EWG, die auf gemeinsamen Antrag dieser Gesellschaften von einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaats, dessen Recht eine der sich verschmelzenden Gesellschaften oder die künftige

⁷ Dritte Richtlinie 78/855/EWG des Rates vom 9. Oktober 1978 gemäß Artikel 54 Absatz 3 Buchstabe g des Vertrages betreffend die Verschmelzung von Aktiengesellschaften (ABl. L 295 vom 20.10.1978, S. 36). Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.

SE unterliegt, dazu bestellt wurden, den Verschmelzungsplan prüfen und einen für alle Aktionäre bestimmten einheitlichen Bericht erstellen. Die Sachverständigen haben das Recht, von jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften alle Auskünfte zu verlangen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgabe für erforderlich halten.

Artikel 23

1. Die Hauptversammlung jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften stimmt dem Verschmelzungsplan zu.
2. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wird gemäß der Richtlinie 2001/86/EG festgelegt. Die Hauptversammlung jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften kann sich das Recht vorbehalten, die Eintragung der SE davon abhängig zu machen, dass die geschlossene Vereinbarung von ihr ausdrücklich genehmigt wird.

Artikel 24

1. Das Recht des Mitgliedstaats, das jeweils für die sich verschmelzenden Gesellschaften gilt, findet wie bei einer Verschmelzung von Aktiengesellschaften unter Berücksichtigung des grenzüberschreitenden Charakters der Verschmelzung Anwendung zum Schutz der Interessen
 - (a) der Gläubiger der sich verschmelzenden Gesellschaften,
 - (b) der Anleihegläubiger der sich verschmelzenden Gesellschaften,
 - (c) der Inhaber von mit Sonderrechten gegenüber den sich verschmelzenden Gesellschaften ausgestatteten Wertpapieren mit Ausnahme von Aktien.
2. Jeder Mitgliedstaat kann in Bezug auf die sich verschmelzenden Gesellschaften, die seinem Recht unterliegen, Vorschriften erlassen, um einen angemessenen Schutz der Minderheitsaktionäre, die sich gegen die Verschmelzung ausgesprochen haben, zu gewährleisten.

Artikel 25

1. Die Rechtmäßigkeit der Verschmelzung wird, was die die einzelnen sich verschmelzenden Gesellschaften betreffenden Verfahrensabschnitte anbelangt, nach den für die Verschmelzung von Aktiengesellschaften geltenden Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats kontrolliert, dessen Recht die jeweilige verschmelzende Gesellschaft unterliegt.
2. In jedem der betreffenden Mitgliedstaaten stellt das zuständige Gericht, der Notar oder eine andere zuständige Behörde eine Bescheinigung aus, aus der zweifelsfrei hervorgeht, dass die der Verschmelzung vorangehenden Rechtshandlungen und Formalitäten durchgeführt wurden.
3. Ist nach dem Recht eines Mitgliedstaats, dem eine sich verschmelzende Gesellschaft unterliegt, ein Verfahren zur Kontrolle und Änderung des Umtauschverhältnisses der Aktien oder zur Abfindung von Minderheitsaktionären vorgesehen, das jedoch der Eintragung der Verschmelzung nicht entgegensteht, so findet ein solches Verfahren nur dann Anwendung, wenn die anderen sich verschmelzenden Gesellschaften in Mitgliedstaaten, in denen ein derartiges Verfahren nicht besteht, bei der Zustimmung zu dem Verschmelzungsplan gemäß Artikel 23 Absatz 1 ausdrücklich akzeptieren, dass die Aktionäre der betreffenden sich verschmelzenden Gesellschaft auf ein solches Verfahren zurückgreifen können. In diesem Fall

kann das zuständige Gericht, der Notar oder eine andere zuständige Behörde die Bescheinigung gemäß Absatz 2 ausstellen, auch wenn ein derartiges Verfahren eingeleitet wurde. Die Bescheinigung muss allerdings einen Hinweis auf das anhängige Verfahren enthalten. Die Entscheidung in dem Verfahren ist für die übernehmende Gesellschaft und ihre Aktionäre bindend.

Artikel 26

1. Die Rechtmäßigkeit der Verschmelzung wird, was den Verfahrensabschnitt der Durchführung der Verschmelzung und der Gründung der SE anbelangt, von dem/der im künftigen Sitzstaat der SE für die Kontrolle dieses Aspekts der Rechtmäßigkeit der Verschmelzung von Aktiengesellschaften zuständigen Gericht, Notar oder sonstigen Behörde kontrolliert.
2. Hierzu legt jede der sich verschmelzenden Gesellschaften dieser zuständigen Behörde die in Artikel 25 Absatz 2 genannte Bescheinigung binnen sechs Monaten nach ihrer Ausstellung sowie eine Ausfertigung des Verschmelzungsplans, dem sie zugestimmt hat, vor.
3. Die gemäß Absatz 1 zuständige Behörde kontrolliert insbesondere, ob die sich verschmelzenden Gesellschaften einem gleich lautenden Verschmelzungsplan zugestimmt haben und ob eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2001/86/EG geschlossen wurde.
4. Diese Behörde kontrolliert ferner, ob gemäß Artikel 15 die Gründung der SE den gesetzlichen Anforderungen des Sitzstaates genügt.

Artikel 27

1. Die Verschmelzung und die gleichzeitige Gründung der SE werden mit der Eintragung der SE gemäß Artikel 12 wirksam.
2. Die SE kann erst nach Erfüllung sämtlicher in den Artikeln 25 und 26 vorgesehener Formalitäten eingetragen werden.

Artikel 28

Für jede sich verschmelzende Gesellschaft wird die Durchführung der Verschmelzung nach den in den Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedstaats vorgesehenen Verfahren in Übereinstimmung mit Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG offen gelegt.

Artikel 29

1. Die nach Artikel 17 Absatz 2 Buchstabe a vollzogene Verschmelzung bewirkt ipso jure gleichzeitig Folgendes:
 - (a) Das gesamte Aktiv- und Passivvermögen jeder übertragenden Gesellschaft geht auf die übernehmende Gesellschaft über;
 - (b) die Aktionäre der übertragenden Gesellschaft werden Aktionäre der übernehmenden Gesellschaft;
 - (c) die übertragende Gesellschaft erlischt;
 - (d) die übernehmende Gesellschaft nimmt die Rechtsform einer SE an.

2. Die nach Artikel 17 Absatz 2 Buchstabe b vollzogene Verschmelzung bewirkt ipso jure gleichzeitig Folgendes:

- (a)** Das gesamte Aktiv- und Passivvermögen der sich verschmelzenden Gesellschaften geht auf die SE über;
- (b)** die Aktionäre der sich verschmelzenden Gesellschaften werden Aktionäre der SE;
- (c)** die sich verschmelzenden Gesellschaften erlösen.

3. Schreibt ein Mitgliedstaat im Falle einer Verschmelzung von Aktiengesellschaften besondere Formalitäten für die Rechtswirksamkeit der Übertragung bestimmter von den sich verschmelzenden Gesellschaften eingebrachter Vermögensgegenstände, Rechte und Verbindlichkeiten gegenüber Dritten vor, so gelten diese fort und sind entweder von den sich verschmelzenden Gesellschaften oder von der SE nach deren Eintragung zu erfüllen.

4. Die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Ge pflogenheiten sowie aufgrund individueller Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse bestehenden Rechte und Pflichten der beteiligten Gesellschaften hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen gehen mit der Eintragung der SE auf diese über.

Artikel 30

Eine Verschmelzung im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 kann nach der Eintragung der SE nicht mehr für richtig erklärt werden.

Das Fehlen einer Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Verschmelzung gemäß Artikel 25 und 26 kann einen Grund für die Auflösung der SE darstellen.

Artikel 31

1. Wird eine Verschmelzung nach Artikel 17 Absatz 2 Buchstabe a durch eine Gesellschaft vollzogen, die Inhaberin sämtlicher Aktien und sonstiger Wertpapiere ist, die Stimmrechte in der Hauptversammlung einer anderen Gesellschaft gewähren, so finden Artikel 20 Absatz 1 Buchstaben b, c und d, Artikel 22 und Artikel 29 Absatz 1 Buchstabe b keine Anwendung. Die jeweiligen einzelstaatlichen Vorschriften, denen die einzelnen sich verschmelzenden Gesellschaften unterliegen und die für die Verschmelzungen von Aktiengesellschaften nach Artikel 24 der Richtlinie 78/855/EWG maßgeblich sind, sind jedoch anzuwenden.

2. Vollzieht eine Gesellschaft, die Inhaberin von mindestens 90 %, nicht aber aller der in der Hauptversammlung einer anderen Gesellschaft Stimmrecht verleihenden Aktien und sonstigen Wertpapiere ist, eine Verschmelzung durch Aufnahme, so sind die Berichte des Leitungs- oder des Verwaltungsgangs, die Berichte eines oder mehrerer unabhängiger Sachverständiger sowie die zur Kontrolle notwendigen Unterlagen nur insoweit erforderlich, als dies entweder in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, denen die übernehmende Gesellschaft unterliegt, oder in den für die übertragende Gesellschaft maßgeblichen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen ist.

Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass dieser Absatz Anwendung auf eine Gesellschaft findet, die Inhaberin von Aktien ist, welche mindestens 90 % der Stimmrechte, nicht aber alle verleihen.

Abschnitt 3. Gründung einer Holding-SE

Artikel 32

1. Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 2 gegründet werden.

Die die Gründung einer SE im Sinne des Artikels 2 Absatz 2 anstrebenden Gesellschaften bestehen fort.

2. Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der die Gründung anstrebenden Gesellschaften erstellen einen gleich lautenden Gründungsplan für die SE. Dieser Plan enthält einen Bericht, der die Gründung aus rechtlicher und wirtschaftlicher Sicht erläutert und begründet sowie darlegt, welche Auswirkungen der Übergang zur Rechtsform einer SE für die Aktionäre und für die Arbeitnehmer hat. Er enthält ferner die in Artikel 20 Absatz 1 Buchstaben a, b, c, f, g, h und i vorgesehenen Angaben und setzt von jeder die Gründung anstrebenden Gesellschaft den Mindestprozentsatz der Aktien oder sonstigen Anteile fest, der von den Aktionären eingebracht werden muss, damit die SE gegründet werden kann. Dieser Prozentsatz muss mehr als 50 % der durch Aktien verliehenen ständigen Stimmrechte betragen.

3. Der Gründungsplan ist mindestens einen Monat vor der Hauptversammlung, die über die Gründung zu beschließen hat, für jede der die Gründung anstrebenden Gesellschaften nach den in den Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten gemäß Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG vorgesehenen Verfahren offen zu legen.

4. Ein oder mehrere von den die Gründung anstrebenden Gesellschaften unabhängige Sachverständige, die von einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaats, dessen Recht die einzelnen Gesellschaften gemäß den nach Maßgabe der Richtlinie 78/855/EWG erlassenen einzelstaatlichen Vorschriften unterliegen, bestellt oder zugelassen sind, prüfen den gemäß Absatz 2 erstellten Gründungsplan und erstellen einen schriftlichen Bericht für die Aktionäre der einzelnen Gesellschaften. Im Einvernehmen zwischen den die Gründung anstrebenden Gesellschaften kann durch einen oder mehrere unabhängige Sachverständige, der/die von einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaats, dessen Recht eine der die Gründung anstrebenden Gesellschaften oder die künftige SE gemäß den nach Maßgabe der Richtlinie 78/855/EWG erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften unterliegt, bestellt oder zugelassen ist/sind, ein schriftlicher Bericht für die Aktionäre aller Gesellschaften erstellt werden.

5. Der Bericht muss auf besondere Bewertungsschwierigkeiten hinweisen und erklären, ob das Umtauschverhältnis der Aktien oder Anteile angemessen ist, sowie angeben, nach welchen Methoden es bestimmt worden ist und ob diese Methoden im vorliegenden Fall angemessen sind.

6. Die Hauptversammlung jeder der die Gründung anstrebenden Gesellschaften stimmt dem Gründungsplan für die SE zu.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wird gemäß der Richtlinie 2001/86/EG festgelegt. Die Hauptversammlung jeder der die Gründung anstrebenden Gesellschaften kann sich das Recht vorbehalten, die Eintragung der SE davon abhängig zu machen, dass die geschlossene Vereinbarung von ihr ausdrücklich genehmigt wird.

7. Dieser Artikel gilt sinngemäß auch für Gesellschaften mit beschränkter Haftung.

Artikel 33

1. Die Gesellschafter der die Gründung anstrebenden Gesellschaften verfügen über eine Frist von drei Monaten, um diesen Gesellschaften mitzuteilen, ob sie beabsichtigen, ihre Gesellschaftsanteile bei der Gründung der SE einzubringen. Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Gründungsplan für die SE gemäß Artikel 32 endgültig festgelegt worden ist.
 2. Die SE ist nur dann gegründet, wenn die Gesellschafter der die Gründung anstrebenden Gesellschaften innerhalb der in Absatz 1 genannten Frist den nach dem Gründungsplan für jede Gesellschaft festgelegten Mindestprozentsatz der Gesellschaftsanteile eingebracht haben und alle übrigen Bedingungen erfüllt sind.
 3. Sind alle Bedingungen für die Gründung der SE gemäß Absatz 2 erfüllt, so hat jede der die Gründung anstrebenden Gesellschaften diese Tatsache gemäß den nach Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG erlassenen Vorschriften des einzelstaatlichen Rechts, dem sie unterliegt, offen zu legen.
- Die Gesellschafter der die Gründung anstrebenden Gesellschaften, die nicht innerhalb der Frist nach Absatz 1 mitgeteilt haben, ob sie die Absicht haben, ihre Gesellschaftsanteile diesen Gesellschaften im Hinblick auf die Gründung der künftigen SE zur Verfügung zu stellen, verfügen über eine weitere Frist von einem Monat, um dies zu tun.
4. Die Gesellschafter, die ihre Wertpapiere im Hinblick auf die Gründung der SE einbringen, erhalten Aktien der SE.
 5. Die SE kann erst dann eingetragen werden, wenn die Formalitäten gemäß Artikel 32 und die in Absatz 2 genannten Voraussetzungen nachweislich erfüllt sind.

Artikel 34

Ein Mitgliedstaat kann für die eine Gründung anstrebenden Gesellschaften Vorschriften zum Schutz der die Gründung ablehnenden Minderheitsgesellschafter, der Gläubiger und der Arbeitnehmer erlassen.

Abschnitt 4. Gründung einer Tochter-SE**Artikel 35**

Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 3 gegründet werden.

Artikel 36

Auf die an der Gründung beteiligten Gesellschaften oder sonstigen juristischen Personen finden die Vorschriften über deren Beteiligung an der Gründung einer Tochtergesellschaft in Form einer Aktiengesellschaft nationalen Rechts Anwendung.

Abschnitt 5. Umwandlung einer bestehenden Aktiengesellschaft in eine SE**Artikel 37**

1. Eine SE kann gemäß Artikel 2 Absatz 4 gegründet werden.
2. Unbeschadet des Artikels 12 hat die Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine SE weder die Auflösung der Gesellschaft noch die Gründung einer neuen juristischen Person zur Folge.
3. Der Sitz der Gesellschaft darf anlässlich der Umwandlung nicht gemäß Artikel 8 in einen anderen Mitgliedstaat verlegt werden.
4. Das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan der betreffenden Gesellschaft erstellt einen Umwandlungsplan und einen Bericht, in dem die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Umwandlung erläutert und begründet sowie die Auswirkungen, die der Übergang zur Rechtsform einer SE für die Aktionäre und für die Arbeitnehmer hat, dargelegt werden.
5. Der Umwandlungsplan ist mindestens einen Monat vor dem Tag der Hauptversammlung, die über die Umwandlung zu beschließen hat, nach den in den Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten gemäß Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG vorgesehenen Verfahren offen zu legen.
6. Vor der Hauptversammlung nach Absatz 7 ist von einem oder mehreren unabhängigen Sachverständigen, die nach den einzelstaatlichen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 10 der Richtlinie 78/855/EWG durch ein Gericht oder eine Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaates, dessen Recht die sich in eine SE umwandelnde Aktiengesellschaft unterliegt, bestellt oder zugelassen sind, gemäß der Richtlinie 77/91/EWG⁸ sinngemäß zu bescheinigen, dass die Gesellschaft über Nettovermögenswerte mindestens in Höhe ihres Kapitals zuzüglich der kraft Gesetzes oder Statut nicht ausschüttungsfähigen Rücklagen verfügt.
7. Die Hauptversammlung der betreffenden Gesellschaft stimmt dem Umwandlungsplan zu und genehmigt die Satzung der SE. Die Beschlussfassung der Hauptversammlung erfolgt nach Maßgabe der einzelstaatlichen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 7 der Richtlinie 78/855/EWG.
8. Ein Mitgliedstaat kann die Umwandlung davon abhängig machen, dass das Organ der umzuwandelnden Gesellschaft, in dem die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorgesehen ist, der Umwandlung mit qualifizierter Mehrheit oder einstimmig zustimmt.

⁸ Zweite Richtlinie 77/91/EWG des Rates vom 13. Dezember 1976 zur Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 des Vertrages im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter für die Gründung der Aktiengesellschaft sowie für die Erhaltung und Änderung ihres Kapitals vorgeschrieben sind, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten (ABl. L 26 vom 31.1.1977, S. 1). Zuletzt geändert durch die Beitrittsakte von 1994.

9. Die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie aufgrund individueller Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse bestehenden Rechte und Pflichten der umzuwandelnden Gesellschaft hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen gehen mit der Eintragung der SE auf diese über.

TITEL III. AUFBAU DER SE

Artikel 38

Die SE verfügt nach Maßgabe dieser Verordnung über

- (a)** eine Hauptversammlung der Aktionäre und
- (b)** entweder ein Aufsichtsorgan und ein Leitungsorgan (dualistisches System) oder ein Verwaltungsorgan (monistisches System), entsprechend der in der Satzung gewählten Form.

Abschnitt 1. Dualistisches System

Artikel 39

- 1.** Das Leitungsorgan führt die Geschäfte der SE in eigener Verantwortung. Ein Mitgliedstaat kann vorsehen, dass ein oder mehrere Geschäftsführer die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften mit Sitz im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates gelten, führt bzw. führen.
- 2.** Das Mitglied/die Mitglieder des Leitungsorgans wird/werden vom Aufsichtsorgan bestellt und abberufen. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorschreiben oder vorsehen, dass in der Satzung festgelegt werden kann, dass das Mitglied/die Mitglieder des Leitungsorgans von der Hauptversammlung unter den Bedingungen, die für Aktiengesellschaften mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet gelten, bestellt und abberufen wird/werden.
- 3.** Niemand darf zugleich Mitglied des Leitungsorgans und Mitglied des Aufsichtsorgans der SE sein. Das Aufsichtsorgan kann jedoch eines seiner Mitglieder zur Wahrnehmung der Aufgaben eines Mitglieds des Leitungsorgans abstellen, wenn der betreffende Posten nicht besetzt ist. Während dieser Zeit ruht das Amt der betreffenden Person als Mitglied des Aufsichtsorgans. Die Mitgliedstaaten können eine zeitliche Begrenzung hierfür vorsehen.
- 4.** Die Zahl der Mitglieder des Leitungsorgans oder die Regeln für ihre Festlegung werden durch die Satzung der SE bestimmt. Die Mitgliedstaaten können jedoch eine Mindest- und/oder Höchstzahl festsetzen.
- 5.** Enthält das Recht eines Mitgliedstaats in Bezug auf Aktiengesellschaften mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet keine Vorschriften über ein dualistisches System, kann dieser Mitgliedstaat entsprechende Vorschriften in Bezug auf SE erlassen.

Artikel 40

- 1.** Das Aufsichtsorgan überwacht die Führung der Geschäfte durch das Leitungsorgan. Es ist nicht berechtigt, die Geschäfte der SE selbst zu führen.
- 2.** Die Mitglieder des Aufsichtsorgans werden von der Hauptversammlung bestellt. Die Mitglieder des ersten Aufsichtsorgans können jedoch durch die Satzung bestellt werden. Artikel 47 Absatz 4 oder eine etwaige nach Maßgabe der Richtlinie 2001/86/EG geschlossene Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bleibt hiervon unberührt.
- 3.** Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans oder die Regeln für ihre Festlegung werden durch die Satzung bestimmt. Die Mitgliedstaaten können jedoch für die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans oder deren Höchst- und/oder Mindestzahl festlegen.

Artikel 41

- 1.** Das Leitungsorgan unterrichtet das Aufsichtsorgan mindestens alle drei Monate über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung.
- 2.** Neben der regelmäßigen Unterrichtung gemäß Absatz 1 teilt das Leitungsorgan dem Aufsichtsorgan rechtzeitig alle Informationen über Ereignisse mit, die sich auf die Lage der SE spürbar auswirken können.
- 3.** Das Aufsichtsorgan kann vom Leitungsorgan jegliche Information verlangen, die für die Ausübung der Kontrolle gemäß Artikel 40 Absatz 1 erforderlich ist. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass jedes Mitglied des Aufsichtsorgans von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann.
- 4.** Das Aufsichtsorgan kann alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Überprüfungen vornehmen oder vornehmen lassen.
- 5.** Jedes Mitglied des Aufsichtsorgans kann von allen Informationen, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen.

Artikel 42

Das Aufsichtsorgan wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Wird die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsorgans von den Arbeitnehmern bestellt, so darf nur ein von der Hauptversammlung der Aktionäre bestelltes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden

Abschnitt 2. Monistisches System

Artikel 43

- 1.** Das Verwaltungsorgan führt die Geschäfte der SE. Ein Mitgliedstaat kann vorsehen, dass ein oder mehrere Geschäftsführer die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften mit Sitz im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates gelten, führt bzw. führen.
- 2.** Die Zahl der Mitglieder des Verwaltungsorgans oder die Regeln für ihre Festlegung sind in

der Satzung der SE festgelegt. Die Mitgliedstaaten können jedoch eine Mindestzahl und erforderlichenfalls eine Höchstzahl festsetzen.

Ist jedoch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der SE gemäß der Richtlinie geregelt, so muss das Verwaltungsorgan aus mindestens drei Mitgliedern bestehen.

3. Das Mitglied/die Mitglieder des Verwaltungsorgans wird/werden von der Hauptversammlung bestellt. Die Mitglieder des ersten Verwaltungsorgans können jedoch durch die Satzung bestellt werden. Artikel 47 Absatz 4 oder eine etwaige nach Maßgabe der Richtlinie 2001/86/EG geschlossene Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bleibt hiervon unberührt.

4. Enthält das Recht eines Mitgliedstaats in Bezug auf Aktiengesellschaften mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet keine Vorschriften über ein monistisches System, kann dieser Mitgliedstaat entsprechende Vorschriften in Bezug auf SE erlassen.

Artikel 44

1. Das Verwaltungsorgan tritt in den durch die Satzung bestimmten Abständen, mindestens jedoch alle drei Monate, zusammen, um über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung zu beraten.

2. Jedes Mitglied des Verwaltungsorgans kann von allen Informationen, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen

Artikel 45

Das Verwaltungsorgan wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Wird die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsorgans von den Arbeitnehmern bestellt, so darf nur ein von der Hauptversammlung der Aktionäre bestelltes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden.

Abschnitt 3. Gemeinsame Vorschriften für das monistische und das dualistische System

Artikel 46

1. Die Mitglieder der Organe der Gesellschaft werden für einen in der Satzung festgelegten Zeitraum, der sechs Jahre nicht überschreiten darf, bestellt.

2. Vorbehaltlich in der Satzung festgelegter Einschränkungen können die Mitglieder einmal oder mehrmals für den gemäß Absatz 1 festgelegten Zeitraum wiederbestellt werden.

Artikel 47

1. Die Satzung der SE kann vorsehen, dass eine Gesellschaft oder eine andere juristische Person Mitglied eines Organs sein kann, sofern das für Aktiengesellschaften maßgebliche Recht des Sitzstaats der SE nichts anderes bestimmt.

Die betreffende Gesellschaft oder sonstige juristische Person hat zur Wahrnehmung ihrer Befugnisse in dem betreffenden Organ eine natürliche Person als Vertreter zu bestellen.

2. Personen, die

(a) nach dem Recht des Sitzstaats der SE dem Leitungs-, Aufsichts- oder

Verwaltungsorgan einer dem Recht dieses Mitgliedstaats unterliegenden Aktiengesellschaft nicht angehören dürfen oder

(b) infolge einer Gerichts- oder Verwaltungsentscheidung, die in einem Mitgliedstaat ergangen ist, dem Leitungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsorgan einer dem Recht eines Mitgliedstaats unterliegenden Aktiengesellschaft nicht angehören dürfen, können weder Mitglied eines Organs der SE noch Vertreter eines Mitglieds im Sinne von Absatz 1 sein.

3. Die Satzung der SE kann für Mitglieder, die die Aktionäre vertreten, in Anlehnung an die für Aktiengesellschaften geltenden Rechtsvorschriften des Sitzstaats der SE besondere Voraussetzungen für die Mitgliedschaft festlegen.

4. Einzelstaatliche Rechtsvorschriften, die auch einer Minderheit von Aktionären oder anderen Personen oder Stellen die Bestellung eines Teils der Organmitglieder erlauben, bleiben von dieser Verordnung unberührt.

Artikel 48

1. In der Satzung der SE werden die Arten von Geschäften aufgeführt, für die im dualistischen System das Aufsichtsorgan dem Leitungsorgan seine Zustimmung erteilen muss und im monistischen System ein ausdrücklicher Beschluss des Verwaltungsorgans erforderlich ist.

Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass im dualistischen System das Aufsichtsorgan selbst bestimmte Arten von Geschäften von seiner Zustimmung abhängig machen kann.

2. Die Mitgliedstaaten können für die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE festlegen, welche Arten von Geschäften auf jeden Fall in die Satzung aufzunehmen sind.

Artikel 49

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

Artikel 50

1. Sofern in dieser Verordnung oder der Satzung nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Beschlussfähigkeit und die Beschlussfassung der Organe der SE die folgenden internen Regeln:

(a) Beschlussfähigkeit: mindestens die Hälfte der Mitglieder muss anwesend oder vertreten sein;

(b) Beschlussfassung: mit der Mehrheit der anwesenden oder vertretenen Mitglieder.

2. Sofern die Satzung keine einschlägige Bestimmung enthält, gibt die Stimme des Vorsitzenden des jeweiligen Organs bei Stimmengleichheit den Ausschlag. Eine anders lautende Satzungsbestimmung ist jedoch nicht möglich, wenn sich das Aufsichtsorgan zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt.

3. Ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2001/86/EG vorgesehen, so

kann ein Mitgliedstaat vorsehen, dass sich abweichend von den Absätzen 1 und 2 Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung des Aufsichtsorgans nach den Vorschriften richten, die unter denselben Bedingungen für die Aktiengesellschaften gelten, die dem Recht des betreffenden Mitgliedstaats unterliegen.

Artikel 51

Die Mitglieder des Leitungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsgangs haften gemäß den im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften maßgeblichen Rechtsvorschriften für den Schaden, welcher der SE durch eine Verletzung der ihnen bei der Ausübung ihres Amtes obliegenden gesetzlichen, satzungsmäßigen oder sonstigen Pflichten entsteht.

Abschnitt 4. Hauptversammlung

Artikel 52

Die Hauptversammlung beschließt über die Angelegenheiten, für die ihr

- (a)** durch diese Verordnung oder
- (b)** durch in Anwendung der Richtlinie 2001/86/EG erlassene Rechtsvorschriften des Sitzstaats der SE die alleinige Zuständigkeit übertragen wird.

Außerdem beschließt die Hauptversammlung in Angelegenheiten, für die der Hauptversammlung einer dem Recht des Sitzstaats der SE unterliegenden Aktiengesellschaft die Zuständigkeit entweder aufgrund der Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats oder aufgrund der mit diesen Rechtsvorschriften in Einklang stehenden Satzung übertragen worden ist.

Artikel 53

Für die Organisation und den Ablauf der Hauptversammlung sowie für die Abstimmungsverfahren gelten unbeschadet der Bestimmungen dieses Abschnitts die im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften maßgeblichen Rechtsvorschriften.

Artikel 54

- 1.** Die Hauptversammlung tritt mindestens einmal im Kalenderjahr binnen sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahres zusammen, sofern die im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften, die dieselbe Art von Aktivitäten wie die SE betreiben, maßgeblichen Rechtsvorschriften nicht häufigere Versammlungen vorsehen. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass die erste Hauptversammlung bis zu 18 Monate nach Gründung der SE abgehalten werden kann.
- 2.** Die Hauptversammlung kann jederzeit vom Leitungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsgang oder von jedem anderen Organ oder jeder zuständigen Behörde nach den für Aktiengesellschaften im Sitzstaat der SE maßgeblichen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften einberufen werden.

Artikel 55

1. Die Einberufung der Hauptversammlung und die Aufstellung ihrer Tagesordnung können von einem oder mehreren Aktionären beantragt werden, sofern sein/ihr Anteil am gezeichneten Kapital mindestens 10 % beträgt; die Satzung oder einzelstaatliche Rechtsvorschriften können unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften gelten, einen niedrigeren Prozentsatz vorsehen.

2. Der Antrag auf Einberufung muss die Punkte für die Tagesordnung enthalten.

3. Wird die Hauptversammlung nicht rechtzeitig bzw. nicht spätestens zwei Monate nach dem Zeitpunkt, zu dem der in Absatz 1 genannte Antrag gestellt worden ist, abgehalten, so kann das am Sitz der SE zuständige Gericht oder die am Sitz der SE zuständige Verwaltungsbehörde anordnen, dass sie innerhalb einer bestimmten Frist einzuberufen ist, oder die Aktionäre, die den Antrag gestellt haben, oder deren Vertreter dazu ermächtigen. Hiervon unberührt bleiben einzelstaatliche Bestimmungen, aufgrund deren die Aktionäre gegebenenfalls die Möglichkeit haben, selbst die Hauptversammlung einzuberufen.

Artikel 56

Die Ergänzung der Tagesordnung für eine Hauptversammlung durch einen oder mehrere Punkte kann von einem oder mehreren Aktionären beantragt werden, sofern sein/ihr Anteil am gezeichneten Kapital mindestens 10 % beträgt. Die Verfahren und Fristen für diesen Antrag werden nach dem einzelstaatlichen Recht des Sitzstaats der SE oder, sofern solche Vorschriften nicht vorhanden sind, nach der Satzung der SE festgelegt. Die Satzung oder das Recht des Sitzstaats können unter denselben Voraussetzungen, wie sie für Aktiengesellschaften gelten, einen niedrigeren Prozentsatz vorsehen.

Artikel 57

Die Beschlüsse der Hauptversammlung werden mit der Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst, sofern diese Verordnung oder gegebenenfalls das im Sitzstaat der SE für Aktiengesellschaften maßgebliche Recht nicht eine größere Mehrheit vorschreibt.

Artikel 58

Zu den abgegebenen Stimmen zählen nicht die Stimmen, die mit Aktien verbunden sind, deren Inhaber nicht an der Abstimmung teilgenommen oder sich der Stimme enthalten oder einen leeren oder ungültigen Stimmzettel abgegeben haben.

Artikel 59

- 1.** Die Änderung der Satzung bedarf eines Beschlusses der Hauptversammlung, der mit der Mehrheit von nicht weniger als zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen gefasst worden ist, sofern die Rechtsvorschriften für Aktiengesellschaften im Sitzstaat der SE keine größere Mehrheit vorsehen oder zulassen.
- 2.** Jeder Mitgliedstaat kann jedoch bestimmen, dass die einfache Mehrheit der Stimmen im Sinne von Absatz 1 ausreicht, sofern mindestens die Hälfte des gezeichneten Kapitals vertreten ist.
- 3.** Jede Änderung der Satzung wird gemäß Artikel 13 offen gelegt.

Artikel 60

1. Sind mehrere Gattungen von Aktien vorhanden, so erfordert jeder Beschluss der Hauptversammlung noch eine gesonderte Abstimmung durch jede Gruppe von Aktionären, deren spezifische Rechte durch den Beschluss berührt werden.
2. Bedarf der Beschluss der Hauptversammlung der Mehrheit der Stimmen gemäß Artikel 59 Absätze 1 oder 2, so ist diese Mehrheit auch für die gesonderte Abstimmung jeder Gruppe von Aktionären erforderlich, deren spezifische Rechte durch den Beschluss berührt werden.

TITEL IV. JAHRESABSCHLUSS UND KONSOLIDIERTER ABSCHLUSS**Artikel 61**

Vorbehaltlich des Artikels 62 unterliegt die SE hinsichtlich der Aufstellung ihres Jahresabschlusses und gegebenenfalls ihres konsolidierten Abschlusses einschließlich des dazugehörigen Lageberichts sowie der Prüfung und der Offenlegung dieser Abschlüsse den Vorschriften, die für dem Recht des Sitzstaates der SE unterliegende Aktiengesellschaften gelten.

Artikel 62

1. Handelt es sich bei der SE um ein Kreditinstitut oder ein Finanzinstitut, so unterliegt sie hinsichtlich der Aufstellung ihres Jahresabschlusses und gegebenenfalls ihres konsolidierten Abschlusses einschließlich des dazugehörigen Lageberichts sowie der Prüfung und der Offenlegung dieser Abschlüsse den gemäß der Richtlinie 2000/12/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. März 2000 über die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit der Kreditinstitute⁹ erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des Sitzstaats.
2. Handelt es sich bei der SE um ein Versicherungsunternehmen, so unterliegt sie hinsichtlich der Aufstellung ihres Jahresabschlusses und gegebenenfalls ihres konsolidierten Abschlusses einschließlich des dazugehörigen Lageberichts sowie der Prüfung und der Offenlegung dieser Abschlüsse den gemäß der Richtlinie 91/674/EWG des Rates vom 19. Dezember 1991 über den Jahresabschluss und den konsolidierten Abschluss von Versicherungsunternehmen¹⁰ erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des Sitzstaats.

TITEL V. AUFLÖSUNG, LIQUIDATION, ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT UND ZAHLUNGSEINSTELLUNG**Artikel 63**

Hinsichtlich der Auflösung, Liquidation, Zahlungsunfähigkeit, Zahlungseinstellung und ähnlicher Verfahren unterliegt die SE den Rechtsvorschriften, die für eine Aktiengesellschaft maßgeblich wären, die nach dem Recht des Sitzstaates der SE gegründet worden ist; dies gilt auch für die Vorschriften hinsichtlich der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung.

Artikel 64

1. Erfüllt eine SE nicht mehr die Verpflichtung nach Artikel 7, so trifft der Mitgliedstaat, in dem die SE ihren Sitz hat, geeignete Maßnahmen, um die SE zu verpflichten, innerhalb einer bestimmten Frist den vorschriftswidrigen Zustand zu beenden, indem sie
 - (a) entweder ihre Hauptverwaltung wieder im Sitzstaat errichtet
 - (b) oder ihren Sitz nach dem Verfahren des Artikels 8 verlegt.
2. Der Sitzstaat trifft die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass eine SE, die den vorschriftswidrigen Zustand nicht gemäß Absatz 1 beendet, liquidiert wird.
3. Der Sitzstaat sieht vor, dass ein Rechtsmittel gegen die Feststellung des Verstoßes gegen Artikel 7 eingelegt werden kann. Durch dieses Rechtsmittel werden die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Verfahren ausgesetzt.
4. Wird auf Veranlassung der Behörden oder einer betroffenen Partei festgestellt, dass sich die Hauptverwaltung einer SE unter Verstoß gegen Artikel 7 im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats befindet, so teilen die Behörden dieses Mitgliedstaats dies unverzüglich dem Mitgliedstaat mit, in dem die SE ihren Sitz hat.

Artikel 65

Die Eröffnung eines Auflösungs-, Liquidations-, Zahlungsunfähigkeits- und Zahlungseinstellungsverfahrens und sein Abschluss sowie die Entscheidung über die Weiterführung der Geschäftstätigkeit werden unbeschadet einzelstaatlicher Bestimmungen, die zusätzliche Anforderungen in Bezug auf die Offenlegung enthalten, gemäß Artikel 13 offen gelegt.

Artikel 66

1. Eine SE kann in eine dem Recht ihres Sitzstaates unterliegende Aktiengesellschaft umgewandelt werden. Ein Umwandlungsbeschluss darf erst zwei Jahre nach Eintragung der SE oder nach Genehmigung der ersten beiden Jahresabschlüsse gefasst werden.
2. Die Umwandlung einer SE in eine Aktiengesellschaft führt weder zur Auflösung der Gesellschaft noch zur Gründung einer neuen juristischen Person.
3. Das Leitungs- oder das Verwaltungsorgan der SE erstellt einen Umwandlungsplan sowie einen Bericht, in dem die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Umwandlung erläutert

⁹ ABI. L 126 vom 26.5.2000, S. 1.

¹⁰ ABI. L 374 vom 31.12.1991, S. 7.

und begründet sowie die Auswirkungen, die der Übergang zur Rechtsform der Aktiengesellschaft für die Aktionäre und die Arbeitnehmer hat, dargelegt werden.

4. Der Umwandlungsplan ist mindestens einen Monat vor dem Tag der Hauptversammlung, die über die Umwandlung zu beschließen hat, nach den in den Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten gemäß Artikel 3 der Richtlinie 68/151/EWG vorgesehenen Verfahren offen zu legen.

5. Vor der Hauptversammlung nach Absatz 6 ist von einem oder mehreren unabhängigen Sachverständigen, der/die nach den einzelstaatlichen Durchführungsbestimmungen zu Artikel 10 der Richtlinie 78/855/EWG durch ein Gericht oder eine Verwaltungsbehörde des Mitgliedstaates, dem die sich in eine Aktiengesellschaft umwandelnde SE unterliegt, bestellt oder zugelassen ist/sind, zu bescheinigen, dass die Gesellschaft über Vermögenswerte mindestens in Höhe ihres Kapitals verfügt.

6. Die Hauptversammlung der SE stimmt dem Umwandlungsplan zu und genehmigt die Satzung der Aktiengesellschaft. Die Beschlussfassung der Hauptversammlung erfolgt nach Maßgabe der einzelstaatlichen Bestimmungen im Einklang mit Artikel 7 der Richtlinie 78/855/EWG.

TITEL VI. ERGÄNZUNGS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Artikel 67

1. Jeder Mitgliedstaat kann, sofern und solange für ihn die dritte Stufe der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) nicht gilt, auf die SE mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet in der Frage, auf welche Währung ihr Kapital zu lauten hat, dieselben Bestimmungen anwenden wie auf die Aktiengesellschaften, für die seine Rechtsvorschriften gelten. Die SE kann ihr Kapital auf jeden Fall auch in Euro ausdrücken. In diesem Fall wird für die Umrechnung zwischen Landeswährung und Euro der Satz zugrunde gelegt, der am letzten Tag des Monats vor der Gründung der SE galt.

2. Sofern und solange für den Sitzstaat der SE die dritte Stufe der WWU nicht gilt, kann die SE jedoch die Jahresabschlüsse und gegebenenfalls die konsolidierten Abschlüsse in Euro erstellen und offen legen. Der Mitgliedstaat kann verlangen, dass die Jahresabschlüsse und gegebenenfalls die konsolidierten Abschlüsse nach denselben Bedingungen, wie sie für die dem Recht dieses Mitgliedstaats unterliegenden Aktiengesellschaften vorgesehen sind, in der Landeswährung erstellt und offen gelegt werden. Dies gilt unbeschadet der der SE zusätzlich eingeräumten Möglichkeit, ihre Jahresabschlüsse und gegebenenfalls ihre konsolidierten Abschlüsse entsprechend der Richtlinie 90/604/EWG¹¹ in Euro offen zu legen.

TITEL VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 68

1. Die Mitgliedstaaten treffen alle geeigneten Vorkehrungen, um das Wirksamwerden dieser Verordnung zu gewährleisten.

2. Jeder Mitgliedstaat benennt die zuständigen Behörden im Sinne der Artikel 8, 25, 26, 54, 55 und 64. Er setzt die Kommission und die anderen Mitgliedstaaten davon in Kenntnis.

Artikel 69

Spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung legt die Kommission dem Rat und dem Europäischen Parlament einen Bericht über die Anwendung der Verordnung sowie gegebenenfalls Vorschläge für Änderungen vor. In dem Bericht wird insbesondere geprüft, ob es zweckmäßig ist,

- (a)** zuzulassen, dass sich die Hauptverwaltung und der Sitz der SE in verschiedenen Mitgliedstaaten befinden,
- (b)** den Begriff der Verschmelzung in Artikel 17 Absatz 2 auszuweiten, um auch andere als die in Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 78/855/EWG definierten Formen der Verschmelzung zuzulassen,
- (c)** die Gerichtsstandsklausel des Artikels 8 Absatz 16 im Lichte von Bestimmungen, die in das Brüsseler Übereinkommen von 1968 oder in einen Rechtsakt der Mitgliedstaaten oder des Rates zur Ersetzung dieses Übereinkommens aufgenommen wurden, zu überprüfen,
- (d)** vorzusehen, dass ein Mitgliedstaat in den Rechtsvorschriften, die er in Ausübung der durch diese Verordnung übertragenen Befugnisse oder zur Sicherstellung der tatsächlichen Anwendung dieser Verordnung auf eine SE erlässt, Bestimmungen in der Satzung der SE zulassen kann, die von diesen Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzen, auch wenn derartige Bestimmungen in der Satzung einer Aktiengesellschaft mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat nicht zulässig wären.

Artikel 70

Diese Verordnung tritt am 8. Oktober 2004 in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Geschehen zu Luxemburg am 8. Oktober 2001.

Im Namen des Rates
Der Präsident
L. Onkelinx

¹¹ Richtlinie 90/604/EWG des Rates vom 8. November 1990 zur Änderung der Richtlinie 78/660/EWG über den Jahresabschluss und der Richtlinie 83/349/EWG über den konsolidierten Abschluss hinsichtlich der Ausnahme für kleine und mittlere Gesellschaften sowie der Offenlegung von Abschlüssen in Ecu (ABl. L 317 vom 16.11.1990, S. 57).

ANHANG I

AKTIENGESELLSCHAFTEN GEMÄSS ARTIKEL 2 ABSATZ 1

BELGIEN:

la société anonyme / de naamloze vennootschap

DÄNEMARK:

aktieselskaber

DEUTSCHLAND:

die Aktiengesellschaft

GRIECHENLAND:

ανώνυμη εταιρία

SPANIEN:

la sociedad anónima

FRANKREICH:

la société anonyme

IRLAND:

public companies limited by shares

public companies limited by guarantee having a share capital

ITALIEN:

società per azioni

LUXEMBURG:

la société anonyme

NIEDERLANDE:

de naamloze vennootschap

ÖSTERREICH:

die Aktiengesellschaft

PORTUGAL:

a sociedade anónima de responsabilidade limitada

FINNLAND:

Julkinen osakeyhtiö / publkt aktiebolag

SCHWEDEN:

publkt aktiebolag

VEREINIGTES KÖNIGREICH:

public companies limited by shares

public companies limited by guarantee having a share capital

ANHANG II

AKTIENGESELLSCHAFTEN UND GESELLSCHAFTEN MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG GEMÄSS ARTIKEL 2 ABSATZ 2

BELGIEN:

la société anonyme / de naamloze vennootschap,

la société privée à responsabilité limitée / besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

DÄNEMARK:

aktieselskaber,

anpartselskaber

DEUTSCHLAND:

die Aktiengesellschaft,

die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GRIECHENLAND:

ανώνυμη εταιρία

εταιρία περιορισμένης ευθύνης

SPANIEN:

la sociedad anónima,

la sociedad de responsabilidad limitada

FRANKREICH:

la société anonyme

la société à responsabilité limitée

IRLAND:

public companies limited by shares
public companies limited by guarantee having a share capital
private companies limited by shares
private companies limited by guarantee having a share capital

ITALIEN:

società per azioni,
società a responsabilità limitata

LUXEMBURG:

la société anonyme,
la société à responsabilité limitée

NIEDERLANDE:

de naamloze vennootschap,
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

ÖSTERREICH:

die Aktiengesellschaft,
die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

PORTUGAL:

a sociedade anónima de responsabilidade limitada,
a sociedade por quotas de responsabilidade limitada

FINNLAND:

osakeyhtiö / aktiebolag

SCHWEDEN:

aktiebolag

VEREINIGTES KÖNIGREICH:

public companies limited by shares
public companies limited by guarantee having a share capital
private companies limited by shares
private companies limited by guarantee having a share capital

RICHTLINIE 2001/86/EG DES RATES VOM 8. OKTOBER 2001 ZUR ERGÄNZUNG DES STATUTS DER EUROPÄISCHEN GESELLSCHAFT HINSICHTLICH DER BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

AMTSBLATT L 294, 10.11.2001, S.22 - 32

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION,

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 308,
auf der Grundlage des geänderten Vorschlags der Kommission¹,
nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments²,
nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses³,
in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Zur Erreichung der Ziele des Vertrags wird mit der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates⁴ das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) festgelegt.
- (2) Mit jener Verordnung soll ein einheitlicher rechtlicher Rahmen geschaffen werden, innerhalb dessen Gesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten in der Lage sein sollten, die Neuorganisation ihres Geschäftsbetriebs gemeinschaftsweit zu planen und durchzuführen.
- (3) Um die Ziele der Gemeinschaft im sozialen Bereich zu fördern, müssen besondere Bestimmungen - insbesondere auf dem Gebiet der Beteiligung der Arbeitnehmer - festgelegt werden, mit denen gewährleistet werden soll, dass die Gründung einer SE nicht zur Beseitigung oder zur Einschränkung der Gepflogenheiten der Arbeitnehmerbeteiligung führt, die in den an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaften herrschen. Dieses Ziel sollte durch die Einführung von Regeln in diesen Bereich verfolgt werden, mit denen die Bestimmungen der Verordnung ergänzt werden.
- (4) Da die Ziele der vorgeschlagenen Maßnahme - wie oben ausgeführt - nicht hinreichend von den Mitgliedstaaten erreicht werden können, weil es darum geht, eine Reihe von für die SE geltenden Regeln für die Beteiligung der Arbeitnehmer zu erlassen, und da die Ziele daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der vorgeschlagenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags Maßnahmen ergreifen. Im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (5) Angesichts der in den Mitgliedstaaten bestehenden Vielfalt an Regelungen und Gepflogenheiten für die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Beschlussfassung in Gesellschaften ist es nicht ratsam, ein auf die SE anwendbares einheitliches europäisches Modell der Arbeitnehmerbeteiligung vorzusehen.
- (6) In allen Fällen der Gründung einer SE sollten jedoch Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren auf grenzüberschreitender Ebene gewährleistet sein.

(7) Sofern und soweit es in einer oder in mehreren der an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaften Mitbestimmungsrechte gibt, sollten sie durch Übertragung an die SE nach deren Gründung erhalten bleiben, es sei denn, dass die Parteien etwas anderes beschließen.

(8) Die konkreten Verfahren der grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie gegebenenfalls der Mitbestimmung, die für die einzelnen SE gelten, sollten vorrangig durch eine Vereinbarung zwischen den betroffenen Parteien oder - in Ermangelung einer derartigen Vereinbarung - durch die Anwendung einer Reihe von subsidiären Regeln festgelegt werden.

(9) Angesicht der unterschiedlichen Gegebenheiten bei den nationalen Systemen der Mitbestimmung sollte den Mitgliedstaaten die Anwendung der Auffangregelungen für die Mitbestimmung im Falle einer Fusion freigestellt werden. In diesem Fall ist die Beibehaltung der bestehenden Mitbestimmungssysteme und -praktiken, die gegebenenfalls auf der Ebene der teilnehmenden Gesellschaften bestehen, durch eine Anpassung der Vorschriften für die Registrierung zu gewährleisten.

(10) Die Abstimmungsregeln in dem besonderen Gremium, das die Arbeitnehmer zu Verhandlungszwecken vertritt, sollten - insbesondere wenn Vereinbarungen getroffen werden, die ein geringeres Maß an Mitbestimmung vorsehen, als es in einer oder mehreren der sich beteiligenden Gesellschaften gegeben ist - in einem angemessenen Verhältnis zur Gefahr der Beseitigung oder der Einschränkung der bestehenden Mitbestimmungssysteme und -praktiken stehen. Wenn eine SE im Wege der Umwandlung oder Verschmelzung gegründet wird, ist diese Gefahr größer, als wenn die Gründung im Wege der Errichtung einer Holdinggesellschaft oder einer gemeinsamen Tochtergesellschaft erfolgt.

(11) Führen die Verhandlungen zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und dem jeweils zuständigen Organ der beteiligten Gesellschaften nicht zu einer Vereinbarung, so sollten für die SE von ihrer Gründung an bestimmte Standardanforderungen gelten. Diese Standardanforderungen sollten eine effiziente Praxis der grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie deren Mitbestimmung in dem einschlägigen Organ der SE gewährleisten, sofern und soweit es eine derartige Mitbestimmung vor der Errichtung der SE in einer der beteiligten Gesellschaften gegeben hat.

¹ ABI. C 138 vom 29.5.1991, S. 8.

² ABI. C 342 vom 20.12.1993, S. 15.

³ ABI. C 124 vom 21.5.1990, S. 34.

⁴ Siehe Seite 1 dieses Amtsblatts.

(12) Es sollte vorgesehen werden, dass die Vertreter der Arbeitnehmer, die im Rahmen der Richtlinie handeln, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben einen ähnlichen Schutz und ähnliche Garantien genießen, wie sie die Vertreter der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten des Landes ihrer Beschäftigung haben. Sie sollten keiner Diskriminierung infolge der rechtmäßigen Ausübung ihrer Tätigkeit unterliegen und einen angemessenen Schutz vor Kündigung und anderen Sanktionen genießen.

(13) Die Vertraulichkeit sensibler Informationen sollte auch nach Ablauf der Amtszeit der Arbeitnehmervertreter gewährleistet sein; dem zuständigen Organ der SE sollte es gestattet werden, Informationen zurückzuhalten, die im Falle einer Bekanntgabe an die Öffentlichkeit den Betrieb der SE ernsthaft stören würden.

(14) Unterliegen eine SE sowie ihre Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen⁵, so sollten die Bestimmungen jener Richtlinie und die Bestimmungen zu ihrer Umsetzung in einzelstaatliches Recht weder auf die SE noch auf ihre Tochtergesellschaften und Niederlassungen anwendbar sein, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits eröffnete Verhandlungen zu beenden.

(15) Die Regeln dieser Richtlinie sollten andere bestehende Beteiligungsrechte nicht berühren und haben nicht notwendigerweise Auswirkungen auf andere bestehende Vertretungsstrukturen aufgrund gemeinschaftlicher oder einzelstaatlicher Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten.

(16) Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Maßnahmen für den Fall vorsehen, dass die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten nicht eingehalten werden.

(17) Der Vertrag enthält Befugnisse für die Annahme dieser Richtlinie nur in Artikel 308.

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

(19) Die Mitgliedstaaten sollten vorsehen können, dass Vertreter von Gewerkschaften Mitglied eines besonderen Verhandlungsgremiums sein können, unabhängig davon, ob sie Arbeitnehmer einer an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaft sind oder nicht. In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten dieses Recht insbesondere in den Fällen vorsehen können, in denen Gewerkschaftsvertreter nach ihrem einzelstaatlichen Recht stimmberechtigte Mitglieder des Aufsichts- oder des Leitungsgremiums sein dürfen.

(20) In mehreren Mitgliedstaaten werden die Beteiligung der Arbeitnehmer sowie andere Bereiche der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen sowohl durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften als auch durch Gepflogenheiten geregelt, wobei die Gepflogenheiten im vorliegenden Zusammenhang in der Weise zu verstehen sind, dass sie auch Tarifverträge auf verschiedenen Ebenen - national, sektoral oder unternehmensbezogen - umfassen.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TEIL I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

1. Diese Richtlinie regelt die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, nachfolgend "SE" genannt), die Gegenstand der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 ist.

2. Zu diesem Zweck wird in jeder SE gemäß dem Verhandlungsverfahren nach den Artikeln 3 bis 6 oder unter den in Artikel 7 genannten Umständen gemäß dem Anhang eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer getroffen.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

(a) "SE" eine nach der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 gegründete Gesellschaft,

(b) "beteiligte Gesellschaften" die Gesellschaften, die unmittelbar an der Gründung einer SE beteiligt sind,

(c) "Tochtergesellschaft" einer Gesellschaft ein Unternehmen, auf das die betreffende Gesellschaft einen beherrschenden Einfluss im Sinne des Artikels 3 Absätze 2 bis 7 der Richtlinie 94/45/EG ausübt,

(d) "betroffene Tochtergesellschaft oder betroffener Betrieb" eine Tochtergesellschaft oder einen Betrieb einer beteiligten Gesellschaft, die/der bei der Gründung der SE zu einer Tochtergesellschaft oder einem Betrieb der SE werden soll,

(e) "Arbeitnehmervertreter" die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer,

(f) "Vertretungsorgan" das Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer, das durch die Vereinbarung nach Artikel 4 oder entsprechend dem Anhang eingesetzt wird, um die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in der Gemeinschaft vorzunehmen und gegebenenfalls Mitbestimmungsrechte in Bezug auf die SE wahrzunehmen,

(g) "besonderes Verhandlungsgremium" das gemäß Artikel 3 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit dem jeweils zuständigen Organ der beteiligten Gesellschaften die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE auszuhandeln,

(h) "Beteiligung der Arbeitnehmer" jedes Verfahren - einschließlich der Unterrichtung, der Anhörung und der Mitbestimmung -, durch das die Vertreter der Arbeitnehmer auf die Beschlussfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluss nehmen können,

(i) "Unterrichtung" die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter durch das zuständige Organ der SE über

⁵ ABI L 254 vom 30.9.1994, S. 64. Zuletzt geändert durch Richtlinie 97/74/EG (ABI L 10 vom 16.1.1998, S. 22).

Angelegenheiten, die die SE selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen, wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der SE ermöglichen müssen,

(j) "Anhörung" die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen dem Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder den Arbeitnehmervertretern und dem zuständigen Organ der SE, wobei Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen müssen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der SE berücksichtigt werden kann,

(k) "Mitbestimmung" die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten einer Gesellschaft durch

- die Wahrnehmung des Rechts, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsgremiums der Gesellschaft zu wählen oder zu bestellen, oder
- die Wahrnehmung des Rechts, die Bestellung eines Teils der oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsgremiums der Gesellschaft zu empfehlen und/oder abzulehnen.

TEIL II. VERHANDLUNGSVERFAHREN

Artikel 3

Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremium

1. Wenn die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften die Gründung einer SE planen, leiten sie nach der Offenlegung 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 - zu denen auch die Unterrichtung über die Identität der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe sowie die Zahl ihrer Beschäftigten gehört - für die Aufnahme von Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaften über die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE ein.

2. Zu diesem Zweck wird ein besonderes Verhandlungsgremium als Vertretung der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften sowie der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe gemäß folgenden Vorschriften eingesetzt:

(a) Bei der Wahl oder der Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums ist Folgendes sicherzustellen:

(i) die Vertretung durch gewählte oder bestellte Mitglieder entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe in der Form, dass 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, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht;

(ii) im Falle einer durch Verschmelzung gegründeten SE die Vertretung jedes Mitgliedstaats durch so viele weitere Mitglieder, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte Gesellschaft, die eingetragen ist und Arbeitnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der geplanten Eintragung der SE als eigene Rechtspersönlichkeit erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist, sofern

- die Zahl dieser zusätzlichen Mitglieder 20 % der sich aus der Anwendung von Ziffer i ergebenden Mitgliederzahl nicht überschreitet und
- die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht zu einer Doppelvertretung der betroffenen Arbeitnehmer führt.

Übersteigt die Zahl dieser Gesellschaften die Zahl der gemäß Unterabsatz 1 verfügbaren zusätzlichen Mitglieder, so werden diese zusätzlichen Mitglieder Gesellschaften in verschiedenen Mitgliedstaaten in absteigender Reihenfolge der Zahl der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer zugeteilt.

(b) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu bestellen sind. Sie ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass nach Möglichkeit jede beteiligte Gesellschaft, die in dem jeweiligen Mitgliedstaat Arbeitnehmer beschäftigt, durch mindestens ein Mitglied in dem Gremium vertreten ist. Die Gesamtzahl der Mitglieder darf durch diese Maßnahmen nicht erhöht werden.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diesem Gremium Gewerkschaftsvertreter auch dann angehören können, wenn sie nicht Arbeitnehmer einer beteiligten Gesellschaft oder einer betroffenen Tochtergesellschaft oder eines betroffenen Betriebs sind.

Unbeschadet der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Geprägtheiten betreffend Schwellen für die Einrichtung eines Vertretungsorgans sehen die Mitgliedstaaten vor, dass die Arbeitnehmer der Unternehmen oder Betriebe, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder bestellen dürfen.

3. Das besondere Verhandlungsgremium und das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften legen in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE fest.

Zu diesem Zweck unterrichtet das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften das besondere Verhandlungsgremium über das Vorhaben der Gründung einer SE und den Verlauf des Verfahrens bis zu deren Eintragung.

4. Das besondere Verhandlungsgremium beschließt vorbehaltlich des Absatzes 6 mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder, sofern diese Mehrheit auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Hätten jedoch die Verhandlungen eine Minderung der Mitbestimmungsrechte zur Folge, so ist für einen Beschluss zur Billigung einer solchen Vereinbarung eine Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder des besonderen

Verhandlungsgremiums, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, erforderlich, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen, und zwar

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

Minderung der Mitbestimmungsrechte bedeutet, dass der Anteil der Mitglieder der Organe der SE im Sinne des Artikels 2 Buchstabe k geringer ist als der höchste in den beteiligten Gesellschaften geltende Anteil.

5. Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl, zu denen auch Vertreter der einschlägigen Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene zählen können, hinzuziehen, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Diese Sachverständigen können, wenn das besondere Verhandlungsgremium dies wünscht, den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen, um gegebenenfalls die Kohärenz und Stimmigkeit auf Gemeinschaftsebene zu fördern. Das besondere Verhandlungsgremium kann beschließen, die Vertreter geeigneter außenstehender Organisationen, zu denen auch Gewerkschaftsvertreter zählen können, vom Beginn der Verhandlungen zu unterrichten.

6. Das besondere Verhandlungsgremium kann mit der nachstehend festgelegten Mehrheit beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubrechen und die Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zur Anwendung gelangen zu lassen, die in den Mitgliedstaaten gelten, in denen die SE Arbeitnehmer beschäftigt. Ein solcher Beschluss beendet das Verfahren zum Abschluss der Vereinbarung gemäß Artikel 4. Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, findet keine der Bestimmungen des Anhangs Anwendung. Für den Beschluss, die Verhandlungen nicht aufzunehmen oder sie abzubrechen, ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, erforderlich, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen.

Im Fall einer durch Umwandlung gegründeten SE findet dieser Absatz keine Anwendung, wenn in der umzuwendelnden Gesellschaft Mitbestimmung besteht.

Das besondere Verhandlungsgremium wird auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Arbeitnehmer der SE, ihrer Tochtergesellschaften und ihrer Betriebe oder von deren Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluss wieder einberufen, sofern die Parteien nicht eine frühere Wiederaufnahme der Verhandlungen vereinbaren. Wenn das besondere Verhandlungsgremium die Wiederaufnahme der Verhandlungen mit der Geschäftsleitung beschließt, in diesen Verhandlungen jedoch keine Einigung erzielt wird, findet keine der Bestimmungen des Anhangs Anwendung.

7. Die Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums und generell mit den Verhandlungen entstehen, werden von den beteiligten Gesellschaften getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Im Einklang mit diesem Grundsatz können die Mitgliedstaaten Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Artikel 4

Inhalt der Vereinbarung

1. Das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften und das besondere Verhandlungsgremium verhandeln mit dem Willen zur Verständigung, um zu einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SE zu gelangen.
2. Unbeschadet der Autonomie der Parteien und vorbehaltlich des Absatzes 4 wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Absatz 1 zwischen dem jeweils zuständigen Organ der beteiligten Gesellschaften und dem besonderen Verhandlungsgremium Folgendes festgelegt:

- (a) der Geltungsbereich der Vereinbarung,
 - (b) die Zusammensetzung des Vertretungsgremiums als Verhandlungspartner des zuständigen Organs der SE im Rahmen der Vereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe sowie die Anzahl seiner Mitglieder und die Sitzverteilung,
 - (c) die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Vertretungsgremiums,
 - (d) die Häufigkeit der Sitzungen des Vertretungsgremiums,
 - (e) die für das Vertretungsgremium bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel,
 - (f) die Durchführungsmodalitäten des Verfahrens oder der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen beschließen, eines oder mehrere solcher Verfahren zu schaffen, anstatt ein Vertretungsgremium einzusetzen,
 - (g) der Inhalt einer Vereinbarung über die Mitbestimmung für den Fall, dass die Parteien im Laufe der Verhandlungen beschließen, eine solche Vereinbarung einzuführen, einschließlich (gegebenenfalls) der Zahl der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE, welche die Arbeitnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können, der Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können, und der Rechte dieser Mitglieder,
 - (h) der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuauflage anzuwendende Verfahren.
3. Sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist, gilt die Auffangregelung des Anhangs nicht für diese Vereinbarung.
 4. Unbeschadet des Artikels 13 Absatz 3 Buchstabe a muss in der Vereinbarung im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll.

Artikel 5**Dauer der Verhandlungen**

1. Die Verhandlungen beginnen mit der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und können bis zu sechs Monate andauern.
2. Die Parteien können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen über den in Absatz 1 genannten Zeitraum hinaus bis zu insgesamt einem Jahr ab der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums fortzusetzen.

Artikel 6**Für das Verhandlungsverfahren maßgebliches Recht**

Sofern in dieser Richtlinie nichts anderes vorgesehen ist, ist für das Verhandlungsverfahren gemäß den Artikeln 3 bis 5 das Recht des Mitgliedstaates maßgeblich, in dem die SE ihren Sitz haben wird.

Artikel 7**Auffangregelung**

1. Zur Verwirklichung des in Artikel 1 festgelegten Ziels führen die Mitgliedstaaten unbeschadet des nachstehenden Absatzes 3 eine Auffangregelung zur Beteiligung der Arbeitnehmer ein, die den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen muss.

Die Auffangregelung, die in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats festgelegt ist, in dem die SE ihren Sitz haben soll, findet ab dem Zeitpunkt der Eintragung der SE Anwendung, wenn

- (a) die Parteien dies vereinbaren oder
 - (b) bis zum Ende des in Artikel 5 genannten Zeitraums keine Vereinbarung zustande gekommen ist und
 - das zuständige Organ jeder der beteiligten Gesellschaften der Anwendung der Auffangregelung auf die SE und damit der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung der SE zugestimmt hat und
 - das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Artikel 3 Absatz 6 gefasst hat.
2. Ferner findet die Auffangregelung, die in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats festgelegt ist, in dem die SE eingetragen wird, gemäß Teil 3 des Anhangs nur Anwendung, wenn
 - (a) im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE die Bestimmungen eines Mitgliedstaats über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan für eine in eine SE umgewandelte Aktiengesellschaft galten;
 - (b) im Falle einer durch Verschmelzung gegründeten SE
 - vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf mindestens 25 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten oder
 - vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf weniger als 25 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;
 - (c) im Falle einer durch Errichtung einer Holdinggesellschaft oder einer Tochtergesellschaft gegründeten SE

- vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten oder
- vor der Eintragung der SE in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf weniger als 50 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

Bestehen mehr als eine Mitbestimmungsform in den verschiedenen beteiligten Gesellschaften, so entscheidet das besondere Verhandlungsgremium, welche von ihnen in der SE eingeführt wird. Die Mitgliedstaaten können Regeln festlegen, die anzuwenden sind, wenn kein einschlägiger Beschluss für eine in ihrem Hoheitsgebiet eingetragene SE gefasst worden ist. Das besondere Verhandlungsgremium unterrichtet das jeweils zuständige Organ der beteiligten Gesellschaften über die Beschlüsse, die es gemäß diesem Absatz gefasst hat.

3. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Auffangregelung in Teil 3 des Anhangs in dem in Absatz 2 Buchstabe b vorgesehenen Fall nicht Anwendung findet.

TEIL III. SONSTIGE BESTIMMUNGEN**Artikel 8****Verschwiegenheit und Geheimhaltung**

1. Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Vertretungsorgans sowie den sie unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben.

Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.

Diese Verpflichtung besteht unabhängig von dem Aufenthaltsort der betreffenden Personen und auch nach Ablauf ihres Mandats weiter.

2. Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass das Aufsichts- oder das Verwaltungsorgan einer SE oder einer beteiligten Gesellschaft mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet in besonderen Fällen und unter den Bedingungen und Beschränkungen des einzelstaatlichen Rechts Informationen nicht weiterleiten muss, wenn deren Bekanntwerden bei Zugrundelegung objektiver Kriterien den Geschäftsbetrieb der SE (oder gegebenenfalls der beteiligten Gesellschaft) oder ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden würde.

Jeder Mitgliedstaat kann eine solche Freistellung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

3. Jeder Mitgliedstaat kann für eine SE mit Sitz in seinem Hoheitsgebiet, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgt, besondere Bestimmungen vorsehen, falls das innerstaatliche Recht solche Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthält.

4. Bei der Anwendung der Absätze 1, 2 und 3 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht Rechtsbehelfe einle-

gen können, wenn das Aufsichts- oder das Verwaltungsorgan der SE oder der beteiligten Gesellschaft Vertraulichkeit verlangt oder die Informationen verweigert.

Diese Verfahren können Regelungen zur Wahrung der Vertraulichkeit der betreffenden Informationen einschließen.

Artikel 9

Arbeitsweise des Vertretungsorgans und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Das zuständige Organ der SE und das Vertretungsorgan arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten zusammen.

Das Gleiche gilt für die Zusammenarbeit zwischen dem Aufsichts- oder dem Verwaltungsorgan der SE und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Artikel 10

Schutz der Arbeitnehmervertreter

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Vertretungsorgans, Arbeitnehmervertreter, die bei einem Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung mitwirken, und Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder im Verwaltungsorgan der SE, die Beschäftigte der SE, ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe oder einer der beteiligten Gesellschaften sind, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Vertretungsorgans an allen sonstigen Sitzungen, die im Rahmen der Vereinbarung nach Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe f stattfinden, und an den Sitzungen des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte einer der beteiligten Gesellschaften oder der SE oder ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe sind, für die Dauer ihrer zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Abwesenheit.

Artikel 11

Verfahrensmissbrauch

Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.

Artikel 12

Einhaltung der Richtlinie

1. Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass die Leitung der Betriebe einer SE und die Aufsichts- oder die Verwaltungsorgane der Tochtergesellschaften und der beteiligten Gesellschaften, die sich in seinem Hoheitsgebiet befinden, und ihre Arbeitnehmervertreter oder

gegebenenfalls ihre Arbeitnehmer den Verpflichtungen dieser Richtlinie nachkommen, unabhängig davon, ob die SE ihren Sitz in seinem Hoheitsgebiet hat oder nicht.

2. Die Mitgliedstaaten sehen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor; sie sorgen insbesondere dafür, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren bestehen, mit denen die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

Artikel 13

Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen

1. SE und Tochtergesellschaften einer SE, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder herrschende Unternehmen in einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie 94/45/EG oder im Sinne der Richtlinie 97/74/EG⁶ zur Ausdehnung der genannten Richtlinie auf das Vereinigte Königreich sind, unterliegen nicht den genannten Richtlinien und den Bestimmungen zu deren Umsetzung in einzelstaatliches Recht.

Beschließt das besondere Verhandlungsgremium jedoch gemäß Artikel 3 Absatz 6, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubrechen, so gelangen die Richtlinie 94/45/EG oder die Richtlinie 97/74/EG und die Bestimmungen zu ihrer Umsetzung in einzelstaatliches Recht zur Anwendung.

2. Einzelstaatliche Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten in Bezug auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Gesellschaftsorganen, die nicht zur Umsetzung dieser Richtlinie dienen, finden keine Anwendung auf gemäß der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 gegründete und von dieser Richtlinie erfasste Gesellschaften.

3. Diese Richtlinie berührt nicht

(a) die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zustehenden Beteiligungsrechte, die für die Arbeitnehmer der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe gelten, mit Ausnahme der Mitbestimmung in den Organen der SE,

(b) die nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung in den Gesellschaftsorganen, die auf die Tochtergesellschaften der SE Anwendung finden.

4. Zur Wahrung der in Absatz 3 genannten Rechte können die Mitgliedstaaten durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Strukturen der Arbeitnehmervertretung in den beteiligten Gesellschaften, die als eigenständige juristische Personen erloschen, nach der Eintragung der SE fortbestehen.

Artikel 14

Schlussbestimmungen

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am 8. Oktober 2004 nachzukommen, oder stellen spätestens zu diesem Zeitpunkt sicher, dass die Sozialpartner die erforderlichen Bestimmungen durch

Vereinbarungen einführen; die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Vorkehrungen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

2. Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 15

Überprüfung durch die Kommission

Die Kommission überprüft spätestens zum 8. Oktober 2007 im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die Anwendung dieser Richtlinie, um dem Rat gegebenenfalls erforderliche Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 16

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 17

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 8. Oktober 2001.
Im Namen des Rates
Der Präsident
L. Onkelinx

(b) Die Mitglieder des Vertretungsorgans werden gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Geprägtheiten gewählt oder bestellt.

Die Mitgliedstaaten sorgen durch entsprechende Vorschriften dafür, dass Änderungen innerhalb der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe durch Anpassung der Zahl der Mitglieder des Vertretungsorgans und der Zuteilung der Sitze in diesem Organ Rechnung getragen wird.

(c) Sofern die Zahl der Mitglieder des Vertretungsorgans es rechtfertigt, wählt das Vertretungsorgan aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss mit höchstens drei Mitgliedern.

(d) Das Vertretungsorgan gibt sich eine Geschäftsordnung.

(e) Die Mitglieder des Vertretungsorgans werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe gewählt oder bestellt, so dass 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, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.

(f) Die Zusammensetzung des Vertretungsorgans wird dem zuständigen Organ der SE mitgeteilt.

(g) Vier Jahre nach seiner Einsetzung prüft das Vertretungsorgan, ob die Vereinbarung nach den Artikeln 4 und 7 ausgehandelt werden oder die in Übereinstimmung mit diesem Anhang angenommene Auffangregelung weiterhin gelten soll.

Wird der Beschluss gefasst, eine Vereinbarung gemäß Artikel 4 auszuhandeln, so gelten Artikel 3 Absätze 4 bis 7 und Artikel 4 bis 6 sinngemäß, wobei der Ausdruck "besonderes Verhandlungsgremium" durch das Wort "Vertretungsorgan" ersetzt wird. Wenn am Ende des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraums keine Vereinbarung zustande gekommen ist, findet die Regelung, die ursprünglich gemäß der Auffangregelung angenommen worden war, weiterhin Anwendung.

Teil 2: Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung

Für die Zuständigkeiten und Befugnisse des Vertretungsorgans in einer SE gelten folgende Regeln:

(a) Die Zuständigkeiten des Vertretungsorgans beschränken sich auf die Angelegenheiten, die die SE selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen.

(b) Unbeschadet etwaiger Zusammenkünfte gemäß Buchstabe c hat das Vertretungsorgan das Recht, auf der Grundlage regelmäßig von dem zuständigen Organ erstellter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der SE unterrichtet und dazu gehört zu werden und zu diesem Zweck mindestens einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

Das zuständige Organ der SE übermittelt dem Vertretungsorgan die Tagesordnung aller

ANHANG

AUFFANGREGELUNG

(nach Artikel 7)

Teil 1: Zusammensetzung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer

Zur Verwirklichung des Ziels nach Artikel 1 wird in den in Artikel 7 genannten Fällen ein Vertretungsorgan gemäß folgenden Regeln eingesetzt:

(a) Das Vertretungsorgan setzt sich aus Arbeitnehmern der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder bestellt werden.

Sitzungen des Verwaltungsorgans oder gegebenenfalls des Leitungs- und des Aufsichtsorgans sowie Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden.

Diese Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der SE, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- oder Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen derselben und auf Massenentlassungen.

(c) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegungen, Verlagerungen, Betriebs- oder Unternehmensschließungen oder Massenentlassungen, so hat das Vertretungsorgan das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Das Vertretungsorgan oder - wenn das Vertretungsorgan dies, insbesondere bei Dringlichkeit, beschließt - der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der SE oder den Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der SE zusammenzutreffen, um über Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, unterrichtet und dazu gehört werden.

Wenn das zuständige Organ beschließt, nicht im Einklang mit der von dem Vertretungsorgan abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat das Vertretungsorgan das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen. Findet eine Sitzung mit dem engeren Ausschuss statt, so haben auch die Mitglieder des Vertretungsorgans, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Arbeitnehmer vertreten, das Recht, daran teilzunehmen.

Die Sitzungen nach Absatz 1 lassen die Vorrechte des zuständigen Organs unberührt.

(d) Die Mitgliedstaaten können Regeln für den Vorsitz in den Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Vor Sitzungen mit dem zuständigen Organ der SE ist das Vertretungsorgan oder der engere Ausschuss - gegebenenfalls in der gemäß Buchstabe c Absatz 3 erweiterten Zusammensetzung - berechtigt, in Abwesenheit der Vertreter des zuständigen Organs zu tagen.

(e) Unbeschadet des Artikels 8 unterrichten die Mitglieder des Vertretungsorgans die Arbeitnehmervertreter der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren.

(f) Das Vertretungsorgan oder der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen.

(g) Sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, haben die Mitglieder des Vertretungsorgans Anspruch auf bezahlte Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen.

(h) Die Ausgaben des Vertretungsorgans gehen zulasten der SE, die die Mitglieder dieses Organs mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln ausstattet, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die SE die Kosten der Veranstaltung der Sitzungen einschließlich der

Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Vertretungsorgans und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde. Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit diesen Grundsätzen Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Vertretungsorgans festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Teil 3: Auffangregelung für die Mitbestimmung

Für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der SE gelten folgende Bestimmungen:

(a) Fanden im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE Vorschriften eines Mitgliedstaats über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan vor der Eintragung Anwendung, so finden alle Komponenten der Mitbestimmung der Arbeitnehmer weiterhin Anwendung. Buchstabe b gilt diesbezüglich sinngemäß.

(b) In den Fällen der Gründung einer SE haben die Arbeitnehmer der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe und/oder ihr Vertretungsorgan das Recht, einen Teil der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen, wobei die Zahl dieser Mitglieder sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE bemisst.

Bestehen in keiner der beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE Vorschriften über die Mitbestimmung, so ist die SE nicht verpflichtet, eine Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer einzuführen.

Das Vertretungsorgan entscheidet über die Verteilung der Sitze im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan auf die Mitglieder, die Arbeitnehmer aus verschiedenen Mitgliedstaaten vertreten, oder über die Art und Weise, in der die Arbeitnehmer der SE Mitglieder dieser Organe empfehlen oder ablehnen können, entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der SE. Bleiben Arbeitnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten bei der anteilmäßigen Verteilung unberücksichtigt, so bestellt das Vertretungsorgan eines der Mitglieder aus einem dieser Mitgliedstaaten, und zwar vorzugsweise - sofern angemessen - aus dem Mitgliedstaat, in dem die SE ihren Sitz haben wird. Jeder Mitgliedstaat hat das Recht, die Verteilung der ihm im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan zugewiesenen Sitze festzulegen.

Alle von dem Vertretungsorgan oder gegebenenfalls den Arbeitnehmern gewählten, bestellten oder empfohlenen Mitglieder des Verwaltungsorgans oder gegebenenfalls des Aufsichtsorgans der SE sind vollberechtigte Mitglieder des jeweiligen Organs mit denselben Rechten (einschließlich des Stimmrechts) und denselben Pflichten wie die Mitglieder, die die Anteilseigner vertreten.



PERSPEKTIVEN FÜR DIE UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DEN NEUEN EU-MITGLIEDSTAATEN IM KONTEXT DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT (PROJEKT PRESSENS: 12/2004-12/2005)

Ebenso wie die alten EU-15 Mitgliedstaaten mussten auch die 10 neuen Mitgliedstaaten Unternehmen in die Lage versetzen, auf ihrem Territorium ab dem 8. Oktober 2004 eine Europäische Aktiengesellschaft gründen zu können. Es ist wichtig, das neue Potenzial für die Arbeitnehmerbeteiligung herauszustellen, das sich aus der SE-Richtlinie ergibt, nicht nur in Hinblick auf transnationale Rechte der Unterrichtung und Anhörung, sondern auch auf die sich eröffnenden Möglichkeiten zur Überwachung von Unternehmensentscheidungen. Die SE-Gesetzgebung gibt den Arbeitnehmervertretern einer SE das Recht auf eine Beteiligung auf der Ebene des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgans (Unternehmensmitbestimmung).

Im Jahr 2003 führten die Hans-Böckler-Stiftung (Deutschland), SYNDEX (Frankreich) und das Europäische Gewerkschaftsinstitut – gemeinsam mit ihren Partnern, dem Labour Research Department (GB) und Sindnova (Italien) ein Projekt durch, in dem Informationen über die verschiedenen nationalen Systeme der Unternehmensmitbestimmung in den 15 EU-Mitgliedstaaten auf drei transnationalen Seminaren und in 15 Länderberichten zusammengetragen wurden.

Auf den ersten Blick scheinen die nationalen Gesetze in den neuen Mitgliedstaaten fast so unterschiedlich voneinander zu sein wie die der alten 15 Mitgliedstaaten. Es besteht jedoch ein erhebliches Informationsdefizit in Hinblick auf die tatsächliche Praxis und Bedeutung der Mitbestimmung in diesen Ländern. Wenn Europäische Aktiengesellschaften gegründet werden, ist anzunehmen, dass einige ihren Sitz in den neuen Mitgliedstaaten haben werden oder dass zumindest Unternehmensteile der SE auf ihrem Territorium angesiedelt sein werden. Es ist deshalb wichtig, die tatsächliche Situation und die möglicherweise bestehenden Verbindungen zur europäischen Gesetzgebung genauer zu untersuchen durch die Organisation eines Erfahrungsaustauschs. Das PRESENS-Projekt war das erste Projekt, das einen gesamteuropäischen Ansatz zur Unternehmensmitbestimmung verfolgte, unter Einschluss der neuen Mitgliedstaaten.

Das Projekt zielte darauf ab

- den Bekanntheitsgrad der SE-Richtlinie in den neuen Mitgliedstaaten zu erhöhen;
- das Wissen über die nationalen Systeme und die Praxis der Unternehmensmitbestimmung zu verbessern und eine Plattform für einen Austausch zwischen „alten“ und „neuen“ Mitgliedstaaten zu schaffen;
- einen dauerhaften Prozess der Verbesserung der Kenntnisse über die Thematik in einem

Kreis von Experten, die vor allem aus den neuen Mitgliedstaaten kommen, zu initiieren.

Das Projekt räumte deshalb dem gegenseitigen Zuhören und Voneinanderlernen einen breiten Raum ein und zwar nicht nur zwischen den beteiligten Akteuren aus den neuen Mitgliedstaaten.

Das Projekt lief von Dezember 2004 bis Dezember 2005. Es bestand aus zwei Seminaren, in denen ein Austausch über nationale Gesetze und Praktiken im Mittelpunkt stand, einem Seminar zur Weiterbildung von Gewerkschaftsexperten aus den neuen Mitgliedstaaten und einer Abschlusskonferenz in Bratislava.

In Form von Länderberichten und Zusammenfassungen, die in die Sprachen der neuen Mitgliedstaaten übersetzt wurden, ist das zusammengetragene Material nun in elektronischer Form erhältlich.

Das Projekt wurde durchgeführt von der Agentur für soziale Entwicklung (SDA) zusammen mit ihren Partnern dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ETUI-REHS), der Arbeiterkammer (Österreich), CMKOS (Tschechische Republik), der General Workers' Union (Malta), der Hans-Böckler-Stiftung (Deutschland), Lo-skolen (Dänemark), MSZOSZ (Ungarn), KOZ SR (Slowakische Republik) und Solidarnosc (Polen).



Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission gefördert.

Titel des Projekts: Perspektiven für die Unternehmensmitbestimmung in den neuen EU-Mitgliedstaaten im Kontext der Europäischen Aktiengesellschaft

Kontakt: Michael Stollt (SDA / ETUI-REHS), mstollt@etui-rehs.org

Dr. Norbert Kluge (ETUI-REHS), nkluge@etui-rehs.org

Weitere Informationen über das Projekt und über Arbeitnehmerbeteiligung in Europa finden sich unter www.seeurope-network.org



Die Chancen nutzen - Unternehmensmitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

SEEurope ist ein Projekt des Europäischen Gewerkschaftsinstituts für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ETUI-REHS), das von der Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf) gefördert wird.

Das Projekt SEEurope wird von einem [international zusammengesetzten Netzwerk von Forschern](#) unter Leitung des ETUI-REHS (Brüssel) durchgeführt.

SEEurope stellt [Länderberichte und Artikel zu relevanten Fragestellungen](#) rund um die Themen „Europäische Aktiengesellschaft“ und „Arbeitnehmerbeteiligung in Europa“ bereit. Die Informationen auf der Webseite werden regelmäßig aktualisiert und erweitert. Forschung und [Monitoring](#) orientieren sich dabei an den Bedürfnissen von Praktikern aus ganz Europa. Sie wenden sich also insbesondere an diejenigen, die an der Gründung einer SE oder an politischen Debatten über Arbeitnehmerbeteiligung in ihren Ländern beteiligt sind.

Ein Schwerpunkt des Projekts liegt darin, die Umsetzung der SE-Richtlinie in nationales Recht, die bis Ende Oktober 2004 zu erfolgen hatte, kritisch zu begleiten.

Weiterhin werden [Unternehmen analysiert](#), die eine SE gegründet haben bzw. sich auf dem Weg dahin befinden.

Darüber hinaus will SEEurope über relevante, aktuelle [Diskussionen und Aktivitäten](#) auf europäischer bzw. globaler Ebene im Bereich Arbeitnehmerbeteiligung informieren.

SEEurope verfolgt eine doppelte Zielsetzung:

- Die [Gesetzgebung](#) zur Europäischen Aktiengesellschaft (die Verordnung über das Statut der SE sowie die ergänzende Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung) schreibt erstmals auf europäischer Ebene obligatorische Verhandlungen über die Frage der

Unternehmensmitbestimmung vor. Durch die Möglichkeit, auf Entscheidungen des Managements Einfluss zu nehmen, fordert die SE Arbeitnehmervertretungen und ihre Gewerkschaften in bisher unbekannter Weise dazu heraus, europäisch zu denken und zu handeln.

Das SEEurope Projekt möchte dazu beitragen, dass das Potential der SE-Richtlinie in vollem Umfang genutzt wird, um Arbeitnehmerbeteiligung in Europa weiterzuentwickeln. Informationen über die bestehenden Systeme der Unternehmensmitbestimmung sollen die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern stärken und ein besseres gegenseitiges Verständnis bei Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern fördern helfen. Deshalb bringt sich das Projekt aktiv in den laufenden politischen Diskurs zu diesem Thema in den europäischen Gewerkschaften ein.

- Indem das Projekt die Beteiligung der Arbeitnehmer im Entscheidungsprozess der Unternehmen fördert, leistet es seinen Beitrag, die Rolle der Arbeitnehmerbeteiligung im künftigen Europäischen Sozialmodell deutlicher zu machen.

Weitere Informationen: www.seeurope-network.org

Kontakt: Dr. Norbert Kluge, nkluge@etui-rehs.org
Michael Stollt, mstollt@etui-rehs.org

DIE AUTOREN

Dr. Armindo Silva: Wirtschaftswissenschaftler; Promotion an der University of Reading, Großbritannien; seit 1988 Beamter der EU-Kommission; er hat in den Bereichen Industriepolitik, Beschäftigungspolitik, sozialer Schutz und soziale Integration gearbeitet; seit Mai 2005 ist er Leiter der Abteilung für Arbeitsrecht und Arbeitsorganisation in der Generaldirektion „Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“.

John Monks: Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB); Abschluss an der Nottingham University; Funktionär im Dachverband der britischen Gewerkschaften (TUC) und von 1993 bis 2003 dessen Generalsekretär.

Dr. Roland Köstler: Rechtsanwalt; Promotion an der Johann Wolfgang Goethe Universität, Frankfurt; seit 1978 Leiter des Referats Wirtschaftsrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; Mitglied in mehreren deutschen Aufsichtsräten.

Lionel Fulton: Historiker; Abschluss an der Cambridge University; seit 1997 Direktor des „Labour Research Department“ in London; umfassende Forschungen und Publikationen über Arbeitnehmerbeteiligung in Europa.

Prof. Dr. Martin Wenz: Betriebswirt; Promotion an der Universität Mannheim; Professor für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre, Internationales und liechtensteinisches Steuerrecht am Institut für Finanzdienstleistungen der Hochschule Liechtenstein.

Robert Taylor: Wirtschaftswissenschaftler; wissenschaftlicher Mitarbeiter am „Centre for Economic Performance“ an der London School of Economics; er arbeitet an einem Projekt über die Zukunft der Gewerkschaften und schreibt an einem Buch über die neue Welt der organisierten Arbeit.

Dr. Norbert Kluge: Sozialwissenschaftler; Promotion an der Universität Kassel; seit 2002 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS) in Brüssel; 1988-2002 Mitbestimmungsexperte der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Michael Stoll: Politikwissenschaftler; Abschluss an der Universität Münster; seit 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS) in Brüssel; im Jahr 2005 Mitbestimmungsexperte in der Social Development Agency in Brüssel.

AGENTUR FÜR SOZIALE ENTWICKLUNG (SOCIAL DEVELOPMENT AGENCY, SDA)

Die SDA ist eine „Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht“ (asbl), d.h. eine gemeinnützige Einrichtung nach belgischem Recht. Sie wurde im Mai 2004 gegründet. Ziel der Agentur ist die „Förderung der sozialen Dimension Europas in einer globalisierten Welt“. Sie arbeitet unter der Schirmherrschaft des EGB und wird von diesem gefördert.

Der SDA gehören Mitarbeiter an, die zuvor das von der EU-Kommission unterstützte Infopoint-Projekt für den EGB durchgeführt haben, das auch weiterhin im Mittelpunkt der Aktivitäten der SDA bleibt.

Die Agentur für soziale Entwicklung

- ist Projektrträger oder beteiligt sich an Projekten über soziale Themen
- fördert Aktivitäten im Rahmen des sozialen Dialogs
- fördert die internationale Dimension des sozialen Dialogs
- entwickelt Beratungsdienste und bietet Hilfestellungen für Europäische Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in Europäischen Aktiengesellschaften
- verbreitet Ergebnisse und Erfahrungen im Bereich des sozialen Dialogs
- übernimmt Öffentlichkeitsarbeit auf dem Gebiet des sozialen Dialogs
- organisiert Expertennetzwerke.

Email: sda-asbl@etuc.org

Webseite: www.sda-asbl.org/



EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSINSTITUT FÜR FORSCHUNG, BILDUNG UND ARBEITS- UND GESENDHEITSSCHUTZ (ETUI-REHS)

Das ETUI-REHS entstand im April 2005 durch den Zusammenschluss von drei Gewerkschaftsinstituten. Durch sein Fachwissen, seine wissenschaftlichen Veröffentlichungen und seine Bildungsprogramme unterstützt das Institut die europäischen Gewerkschaften dabei, an den europäischen Debatten teilzunehmen und aktiv zur Schaffung eines sozialen Europas beizutragen.

Die Forschungsabteilung des ETUI-REHS befasst sich mit sozio-ökonomischen Fragen und Arbeitsbeziehungen. Sie verbindet europäische Gewerkschaften und Wissenschaft und betreibt und fördert Forschung auf Feldern von strategischer Wichtigkeit für die Arbeitswelt. Die drei Programmberiche umfassen:

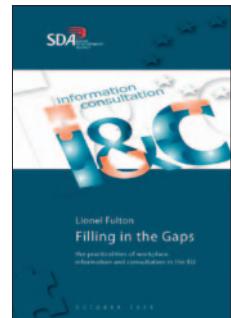
- Arbeitswelt und Modernisierung der Gewerkschaften
- Europäisierung der Arbeitnehmerbeteiligung
- Europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik

Email: research@etui-rehs.org

Webseite: www.etui-rehs.org



AKTUELLE VERÖFFENTLICHUNGEN DER SDA UND DES ETUI-REHS ZUR ARBEITNEHMERBETEILIGUNG

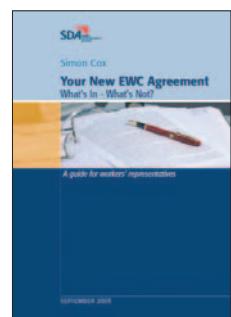


Lionel Fulton: Filling in the gaps. The practicalities of workplace information and consultation in the EU

(Die Lücken füllen. Die Praxis der Unterrichtung und Anhörung am Arbeitsplatz in der EU), SDA 2005, 49 S.

Diese Veröffentlichung will dazu beitragen, dass Gewerkschafter und Arbeitnehmervertreter aus Ländern, die keine Tradition der Unterrichtung und Anhörung am Arbeitsplatz haben (insbesondere das Vereinigte Königreich und Irland), das Beste aus ihren neuen Unterrichtungs- und Anhörungsrechten machen, die ihnen die Richtlinie 2002/14/EG zugesteht. Die

Publikation erklärt, wie diese Rechte in sieben Ländern mit unterschiedlichen Erfahrungen in die Praxis umgesetzt wurden (Belgien, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Italien, Slowenien und Schweden). Sie konzentriert sich auf drei Schlüsselthemen: die verfügbaren Informationen und ihre Nutzung, die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten sowie die bestehende Praxis und die zur Verfügung stehenden Mittel.

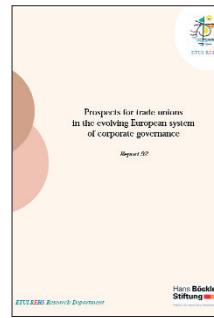


Simon Cox: Ihre neue EBR-Vereinbarung. Was müssen Sie beachten?, SDA 2005, 93 S.

Diese Veröffentlichung soll als Leitfaden für die Verhandlung und Neuverhandlung von EBR-Abkommen im Interesse der Arbeitnehmer fungieren. Sie ist in einem erklärenden, benutzerfreundlichen Stil geschrieben, der Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftsfunktionären helfen soll, ihre Verhandlungspositionen festzulegen. Sie soll außerdem sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter ihre Rechte kennen und die Folgen eines neuen Abkommens vor der Unterzeichnung geprüft haben. Der

Text wird durch Graphiken mit Schlüsselstatistiken aus der EBR-Datenbank der SDA ergänzt. Außerdem beinhaltet er Textblöcke mit den einschlägigen Regelungen der Richtlinie. Die Publikation ist in Englisch, Deutsch, Italienisch und Französisch erhältlich.

Diese Veröffentlichungen können kostenlos von der Webseite der SDA www.sda-asbl.org herunter geladen werden. Wenn Sie eine der Veröffentlichungen mit der Post erhalten möchten, schreiben Sie eine E-Mail an: sda-asbl@etuc.org

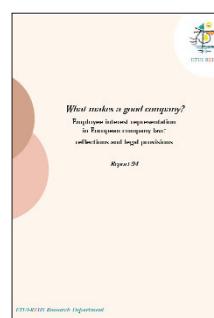


Sigurt Vitols: Prospects for trade unions in the evolving European system of corporate governance

(Perspektiven für Gewerkschaften im entstehenden europäischen Corporate Governance System), Bericht 92, ETUI-REHS und HBS 2005, 40 S.

Das neoliberalen Wirtschaftsmodell der USA scheint momentan allen anderen Modellen überlegen zu sein. Die Zukunft von Europas 'Stakeholder-Ökonomien' könnte jedoch durchaus nachweisen, dass dies nicht den Tatsachen entspricht. Eine Untersuchung verschiedener Länder der EU beleuchtet Fakten, die der vermeintlichen

Überlegenheit des amerikanischen Modells in Bezug auf die ökonomische Leistungsfähigkeit widersprechen. Die stärksten Ökonomien findet man im Großen und Ganzen nämlich dort, wo Arbeitnehmer bis in die Unternehmensspitze hinein obligatorisch an Entscheidungen beteiligt sind. Diese Feststellung steht stark im Gegensatz zu der weitverbreiteten Ansicht, dass Mitbestimmung die ökonomische Leistungsfähigkeit beeinträchtige.



Janja Bedrač: What makes a good company? Employee interest representation in European company law: reflections and legal provisions

(Was macht ein gutes Unternehmen aus? Interessensvertretung der Arbeitnehmer im Europäischen Gesellschaftsrecht: Überlegungen und gesetzliche Bestimmungen), Bericht 94, ETUI-REHS 2006, 75 S.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer ist ein wichtiges Element einer soliden Unternehmensführung. Sie verspricht besseren wirtschaftlichen Erfolg und ist im Einklang mit der Lissabon-Strategie. Dieser Bericht bietet einen Überblick über das Europäische Gesellschaftsrecht und seine Beziehung zur europäischen Gesetzgebung über Arbeitnehmerbeteiligung. Dank der Zusammenstellung von Janja Bedrač können sich Gewerkschafter nun leichter orientieren und die gesetzlichen Referenzpunkte in dieser wichtigen Diskussion erkennen.

Diese Veröffentlichungen können kostenlos von der Webseite des ETUI-REHS www.etui-rehs.org/workers_participation heruntergeladen werden. Wenn Sie die Preise für gedruckte Exemplare erfahren möchten, senden Sie bitte eine Email an: kvergeyl@etui-rehs.org

