

044394/EU XXIII.GP  
Eingelangt am 30/09/08

**DE**

**DE**

**DE**



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 30.9.2008  
KOM(2008)591 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION**

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

## MITTEILUNG DER KOMMISSION

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

#### 1. EINLEITUNG

Die Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates<sup>1</sup> („die Verordnung“) begründet ein Statut der Europäischen Gesellschaft („die SE“) zur Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmens, so dass Unternehmen aus unterschiedlichen Mitgliedstaaten die Neuordnung ihrer Tätigkeiten auf Gemeinschaftsebene planen und betreiben können. Die Richtlinie 2001/86/EG des Rates<sup>2</sup> („die Richtlinie“) ergänzt die Verordnung hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer<sup>3</sup> und soll gewährleisten, dass die Gründung einer SE nicht zur Einschränkung der Gepflogenheiten der Arbeitnehmerbeteiligung führt, die in den an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften herrschen.

Wie in Artikel 15 der Richtlinie festgehalten, überprüft die Kommission in dieser Mitteilung die Anwendung der Richtlinie, um gegebenenfalls erforderliche Änderungen vorzuschlagen.

In Vorbereitung dieser Überprüfung hat die Kommission bei unabhängigen Sachverständigen einen Bericht in Auftrag gegeben, den sie den Mitgliedstaaten und den europäischen Sozialpartnern im Entwurf zusammen mit einem Fragebogen übermittelt hat.

#### 2. UMSETZUNG DER RICHTLINIE

Auf Ersuchen des Rates setzte die Kommission eine Expertengruppe aus nationalen Sachverständigen und den Beratern für soziale Angelegenheiten ein, um ein Forum für die Diskussion der Vorkehrungen für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht zu bieten. Die Gruppe hielt von Dezember 2001 bis Juni 2003 Sitzungen ab; dabei wurden die wichtigsten Fragen, die sich aus der Durchführung der Richtlinie ergaben, umfassend diskutiert<sup>4</sup>.

Trotz dieser Tätigkeiten im Vorfeld setzten lediglich sechs Mitgliedstaaten die Richtlinie innerhalb der in der Richtlinie vorgeschriebenen Frist (8. Oktober 2004)

---

<sup>1</sup> Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 1.

<sup>2</sup> Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 22.

<sup>3</sup> „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 (Artikel 2 Buchstabe h der Richtlinie).

<sup>4</sup> Die Arbeitspapiere der Gruppe können unter folgender Adresse abgerufen werden:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2007/merged\\_working\\_papers\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2007/merged_working_papers_en.pdf).

um; es dauerte über zwei Jahre, bis die notwendigen Maßnahmen in allen Mitgliedstaaten eingeführt waren<sup>5</sup>. Hinsichtlich der Qualität der Durchführung zeigt der oben genannte Bericht der unabhängigen Sachverständigen<sup>6</sup> auf, dass einige Fragen noch weiterer Klärung oder Überprüfung durch die Kommission bedürfen (siehe nachstehend Punkt 3.6.).

### **3. INHALT DER RICHTLINIE**

#### **3.1. Das Hauptprinzip**

Die Sicherung der Rechte der Arbeitnehmer über ihre Beteiligung an Unternehmensentscheidungen ist fundamentaler Grundsatz und erklärtes Ziel der 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. Dieses Ziel wird vorrangig durch eine Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung der betroffenen Gesellschaften und den Arbeitnehmervertretern verfolgt. Liegt innerhalb von sechs Monaten (Verlängerung auf zwölf Monate mittels einer Vereinbarung möglich) keine Vereinbarung vor, so legt die Richtlinie einige subsidiäre Regeln fest. Ferner können die Arbeitnehmervertreter beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abubrechen und einfach 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.

#### **3.2. Das Verhandlungsverfahren**

Für das Verhandlungsverfahren ist das Recht des Mitgliedstaates maßgeblich, in dem die SE ihren Sitz haben wird.

Hinsichtlich der Aufnahme von Verhandlungen liegt es in der Verantwortung der Geschäftsführung der Gesellschaften, die an der Einrichtung einer SE beteiligt sind, direkt nach dem Beschluss zur Gründung der SE die erforderlichen Schritte zu unternehmen.

Zum Zweck der Verhandlungen wird ein besonderes Verhandlungsgremium als Vertretung der Arbeitnehmer eingesetzt. Seine Mitglieder werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der Tochtergesellschaften oder Betriebe gewählt bzw. bestellt. Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu bestellen sind. In der Richtlinie wird zwar die Situation zu Beginn der Verhandlungen angesprochen, es werden jedoch keine Vorkehrungen für Fälle getroffen, in denen sich diese anfängliche Situation vor Ende der Verhandlungen ändert. Trotzdem haben einige Mitgliedstaaten Vorkehrungen zum Verfahren bei solchen Veränderungen angenommen<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/new\\_general\\_table\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/new_general_table_en.pdf).

<sup>6</sup> Die endgültige Fassung des Berichts ist abrufbar unter:

<sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2008/synthesis\\_report86\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/synthesis_report86_en.pdf).

BE, CZ, ES, LV, MT, PL, SI, SE, UK.

Die wesentliche Rolle des besonderen Verhandlungsgremiums ist die Verhandlung des Inhalts des Rechts auf Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SE mit den zuständigen Organen in den beteiligten Gesellschaften. Jedoch darf es auch beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abubrechen. Zwar werden die Entscheidungen des besonderen Verhandlungsgremiums grundsätzlich mit doppelter absoluter Mehrheit angenommen (absolute Mehrheit seiner Mitglieder, die auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer vertreten), doch ist die dreifache qualifizierte Mehrheit erforderlich (zwei Drittel der Stimmen der Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen), falls das besondere Verhandlungsgremium beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abubrechen. Diese dreifache Mehrheit ist (unter bestimmten zusätzlichen Bedingungen) auch gefordert, wenn die Verhandlungen auf eine Minderung der Mitbestimmungsrechte hinauslaufen.

Die Kosten der Verhandlungen tragen die beteiligten Gesellschaften. Die meisten Mitgliedstaaten haben eine Prüfung der Angemessenheit derartiger Ausgaben eingeführt, andere dagegen ein nicht erschöpfendes Verzeichnis von Kosten erstellt, die von den beteiligten Gesellschaften getragen werden sollen.

Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen die Unterstützung von Sachverständigen seiner Wahl anfordern. In den meisten nationalen Rechtsvorschriften wurde die Zahl der Sachverständigen, die von den beteiligten Gesellschaften zu finanzieren sind, auf einen begrenzt, wie dies die Richtlinie erlaubt; nur einige wenige<sup>8</sup> erlegen keine solchen Beschränkungen auf.

### **3.3. Inhalt der Vereinbarung**

Einer der Hauptgrundsätze der Richtlinie ist die Möglichkeit für die Parteien, die verbindlichen Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer frei festlegen zu können. Die Autonomie der Parteien wird nur für den in Artikel 4 Absatz 4 angesprochenen Fall einer durch Umwandlung begründeten SE eingeschränkt: In der Vereinbarung muss 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.

Zur Unterstützung der Verhandlungsparteien umfasst die Richtlinie eine Auflistung von Punkten, die in der Vereinbarung festzulegen sind. Darüber hinaus stellt Artikel 4 Absatz 3 der Richtlinie klar, dass die Auffangregelung nicht für diese Vereinbarung gilt, sofern in letzterer nichts anderes bestimmt ist.

Eine Vereinbarung, die gemäß den Regelungen des Mitgliedstaats, in dem die SE eingetragen ist, für alle Unternehmensgruppen innerhalb der SE, alle örtlichen Geschäftsleitungen und alle Arbeitnehmer der Unternehmensgruppe gültig abgeschlossen wurde, ist bindend.

---

<sup>8</sup> DE, IE, LV, SE.

### **3.4. Die Auffangregelung**

#### *3.4.1. Bedingungen für die Anwendung der Auffangregelung*

Die Auffangregelung wird nur ergänzend angewendet, d. h. wenn a) die an den Verhandlungen teilnehmenden Parteien dies vereinbaren oder b) bis zum Ende der Frist von sechs Monaten (unter bestimmten Umständen von einem Jahr) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, und auf Seiten der beteiligten Gesellschaften die zuständigen Organe der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung der SE zustimmen und auf Seiten der Arbeitnehmer das besondere Verhandlungsgremium nicht beschlossen hat, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubrechen.

Darüber hinaus legt die Richtlinie, sofern die Auffangregelung für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer betroffen ist, einen Mindestprozentsatz an Arbeitnehmern fest, auf die sich die Mitbestimmung erstreckt (25 % bei einer Verschmelzung und 50 % bei einer Holding- oder Tochtergesellschaft), damit die Auffangregelung gilt. Werden diese Prozentsätze nicht erreicht, so genügt eine Entscheidung des besonderen Verhandlungsgremiums, die Auffangregelung anzuwenden.

#### *3.4.2. Die Zusammensetzung des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer*

Laut Teil 1 des Anhangs, der die Auffangregelung umfasst, setzt sich das Vertretungsorgan aus Arbeitnehmern der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe zusammen, die entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der Tochtergesellschaften oder Betriebe gewählt oder bestellt werden. Die Arbeitnehmer werden ihr Recht auf Beteiligung bei der SE über das Vertretungsorgan ausüben.

Im Prinzip ist das Vertretungsorgan nur vorübergehend eingerichtet, da es vier Jahre nach seiner Einsetzung entscheidet, ob eine Vereinbarung ausgehandelt werden oder die Auffangregelung weiterhin gelten soll.

#### *3.4.3. Unterrichtung und Anhörung*

Hinsichtlich der Unterrichtung und der Anhörung ist das Vertretungsorgan nur für grenzüberschreitende Fragen zuständig. In dieser Zuständigkeit hat es das Recht, auf der Grundlage regelmäßig von dem zuständigen Organ erstellter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage der SE mindestens einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreten. Folgende Themen können u. a. bei diesen Zusammenkünften erörtert werden: Struktur der SE, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung, Investitionen, grundlegende Änderungen der Organisation, Einführung neuer Arbeits- oder Fertigungsverfahren, Produktionsverlagerungen, Fusionen, Verkleinerung oder Schließung von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen derselben und Massenentlassungen. Zusätzlich zu den regelmäßigen Berichten und den Informationen aus den oben genannten Zusammenkünften ist das Vertretungsorgan berechtigt, a) bei außergewöhnlichen Umständen, die die Interessen der Arbeitnehmer in erheblichem Maße betreffen, unterrichtet zu werden,

b) eine außerordentliche Zusammenkunft zur Unterrichtung und Anhörung zu fordern, und c) eine Stellungnahme abzugeben; weitere Sitzungen können gefordert werden, wenn die SE dieser Stellungnahme nicht nachkommt.

#### *3.4.4. Mitbestimmung der Arbeitnehmer*

Hinsichtlich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer wird in der Auffangregelung im Großen und Ganzen bestimmt, dass das Maß an Mitbestimmung in der SE von dem abhängt, das vor Gründung der SE in den beteiligten Gesellschaften bestanden hatte. Bestanden also 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.

### **3.5. Verschwiegenheit und Geheimhaltung, Wille zur Verständigung und Schutz der Arbeitnehmervertreter**

In der Richtlinie werden die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Vertretungsorgans sowie die von ihnen bestellten Sachverständigen verpflichtet, ihnen „als vertraulich“ mitgeteilte Informationen nicht an Dritte weiterzugeben. Diese Verpflichtung besteht auch nach Ablauf ihres Mandats weiter.

Darüber hinaus wird festgelegt, dass in besonderen Fällen die Geschäftsleitung einer SE Informationen nicht weiterleiten muss, wenn deren Bekanntwerden bei Zugrundelegung objektiver Kriterien den Geschäftsbetrieb der SE erheblich beeinträchtigen oder ihr schaden würde.

Hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer ist es ein Grundprinzip der Richtlinie, dass die Beziehung zwischen Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Organen der SE vom Willen zur Verständigung geprägt ist.

Ähnlich wie in anderen Richtlinien zur Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen genießen die Arbeitnehmervertreter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung für die Dauer der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

### **3.6. Verfahrensmissbrauch**

In der Richtlinie werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass eine SE mit dem Ziel gegründet wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte, die sie bereits innehatten, zu entziehen oder vorzuenthalten. Gemäß dem oben genannten Bericht der unabhängigen Sachverständigen haben einige Mitgliedstaaten derartige Maßnahmen nicht getroffen. Nach Ansicht der Kommission ist dies ein Grund zur Besorgnis.

#### **4. THEMEN, DIE VON DEN MITGLIEDSTAATEN UND DEN EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNERN WÄHREND DER ANHÖRUNG ANGESPROCHEN WURDEN**

##### **4.1. Allgemeines**

Die große Mehrheit der Mitgliedstaaten und der europäischen Sozialpartner ist der Auffassung, dass eine Änderung oder Klarstellung der Richtlinie derzeit nicht erforderlich ist. Angesichts der mangelnden Erfahrungen bei der Anwendung der nationalen Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie wird noch mehr Zeit benötigt, bevor festgestellt werden kann, ob Änderungen erforderlich sind. Jedoch wurden einige Themen angesprochen, die nach Meinung der Kommission Aufmerksamkeit verdienen.

##### **4.2. Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensgruppenebene**

Einige Mitgliedstaaten und der EGB haben eine Klarstellung der Richtlinie hinsichtlich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensgruppenebene gefordert. In der Tat dürfen in bestimmten Mitgliedstaaten die Arbeitnehmer auch auf Ebene der Unternehmensgruppe mitbestimmen, d. h. die Arbeitnehmer in den Tochtergesellschaften verfügen über Mitbestimmungsrechte für das herrschende Unternehmen.

In der Richtlinie wird in Artikel 3 Absatz 4 Unterabsatz 2, Artikel 7 Absatz 2 und Teil 3 Buchstabe b im Anhang das Maß der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den beteiligten Gesellschaften (d. h. gemäß Artikel 2 Buchstabe b die Gesellschaften, die unmittelbar an der Gründung einer SE beteiligt sind) als Referenz für die Anwendung des Vorher-Nachher-Prinzips für die Arbeitnehmermitbestimmung herangezogen. Daraus folgt, dass nur die Mitbestimmungssysteme, die in den Organen dieser beteiligten Gesellschaften bereits bestehen, für die Anwendung des Vorher-Nachher-Prinzips relevant wären. Daher könnte eine wörtliche Auslegung der oben genannten Bestimmungen dazu führen, dass den Arbeitnehmern von Gesellschaften mit Mitbestimmungsrechten auf Ebene der Unternehmensgruppe nach Gründung der SE diese Rechte entzogen würden – aufgrund der Tatsache, dass die Gesellschaft, für die sie arbeiten, keine beteiligte Gesellschaft im Sinne der Richtlinie, sondern nur eine Tochtergesellschaft einer beteiligten Gesellschaft ist.

Darüber hinaus bezieht sich die Richtlinie bei der Bestimmung der Arbeitnehmerzahl, die bei der Berechnung der Prozentsätze gemäß Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 7 Absatz 2 berücksichtigt werden, auch auf die Arbeitnehmer in beteiligten Gesellschaften, für die ein Mitbestimmungssystem gilt. Daher könnten die Arbeitnehmer einer Tochtergesellschaft mit Mitbestimmungsrechten auf Ebene des herrschenden Unternehmens u. U. nicht bei der Berechnung der Prozentsätze herangezogen werden.

##### **4.3. Änderungen in der SE nach ihrer Gründung**

Einige Mitgliedstaaten haben darauf hingewiesen, dass die Richtlinie keine Bestimmungen für das Verfahren bei Änderungen in der SE nach ihrer Gründung enthält. Insbesondere wurde auf das Problem von eingetragenen SE ohne



Arbeitnehmer oder Geschäftstätigkeit<sup>9</sup> sowie die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung bei Aufnahme der Geschäftstätigkeit und Einstellung von Personal durch die SE aufmerksam gemacht.

Laut Erwägungsgrund 18 sollte das Vorher-Nachher-Prinzip „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. In der Tat legt Teil 1 Buchstabe b im Anhang der Richtlinie fest, dass die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen haben, „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“. Darüber hinaus können sie dank der Autonomie der an den Verhandlungen teilnehmenden Parteien Vorkehrungen für Verfahren treffen, die die Änderungen in der SE berücksichtigen. Hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer sieht die Richtlinie jedoch kein derartiges Verfahren für den Fall vor, dass z. B. eine SE mit wenigen (oder ohne) Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihrer Gründung die Zahl der Arbeitnehmer anschließend erhöht, oder dass eine SE mit Arbeitnehmermitbestimmung ihren Sitz verlegt und in einer anders gestalteten Gesellschaft ohne (oder mit geringerer) Mitbestimmung aufgeht. In diesen Fällen könnten die Rechte auf Arbeitnehmermitbestimmung entzogen oder gemindert werden.

Die Rechtsprechung der Gemeinschaft hat sich bereits mit dem Thema nachfolgender innerstaatlicher Verschmelzungen (Artikel 16 Absatz 7 der Richtlinie 2005/56/EG<sup>10</sup>) auseinandergesetzt, und verpflichtet die aus der Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft sicherzustellen, dass die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer während drei Jahren geschützt werden. Zu diesem Zweck sollten die Regelungen zur Arbeitnehmermitbestimmung in einer Gesellschaft, die aus der Verschmelzung von Gesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten hervorgeht, entsprechend angewendet werden.

#### **4.4. Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer bei Umwandlung der SE in eine Aktiengesellschaft**

Deutschland und der EGB haben darauf hingewiesen, dass bei fehlender Einschränkung in der Richtlinie die Umwandlung einer SE in eine Aktiengesellschaft (gestattet nach Artikel 66 der SE-Verordnung) zu einem Verlust oder einer Minderung der Mitbestimmungsrechte führen könnte, wenn die Form der übernommenen Gesellschaft keine Arbeitnehmermitbestimmung vorsieht oder das Maß an Arbeitnehmermitbestimmung gemindert wird.

Das Gemeinschaftsrecht hat sich bereits mit einem ähnlichen Thema befasst (Artikel 16 Absatz 6 der Richtlinie 2005/56/EG) und verpflichtet eine solche Gesellschaft, eine Rechtsform anzunehmen, die die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ermöglicht.

---

<sup>9</sup> Über die Hälfte der SE, für die Daten vorliegen, verfügten zum Zeitpunkt der Eintragung nicht über Arbeitnehmer. Quelle: [http://www.worker-participation.eu/european\\_company/se\\_companies](http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies).

<sup>10</sup> Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten, ABl. L 310 vom 25.11.2005, S. 1.

#### **4.5. Die Komplexität des Verfahrens für die Beteiligung der Arbeitnehmer**

Einige Mitgliedstaaten haben darauf hingewiesen, dass die Verfahren, die in den verschiedenen Richtlinien zu Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer festgelegt wurden, vereinfacht und vereinheitlicht werden müssen.

BusinessEurope ist der Auffassung, dass die allzu komplizierten und strukturierten Vorschriften zur Arbeitnehmermitbestimmung und die Einrichtung des besonderen Verhandlungsgremiums ein großes Hindernis darstellen, und die Gesellschaften davon abhalten, das Statut der Europäischen Gesellschaft mehr zu nutzen. BusinessEurope fordert größere Flexibilität, damit die Verhandlungsautonomie der Sozialpartner auf Gesellschaftsebene gestärkt wird und somit akzeptierte Lösungen gefunden werden können, die auf die Bedürfnisse der Gesellschaft und ihrer Arbeitnehmer abgestimmt sind.

#### **4.6. Weitere Aspekte**

Deutschland ist der Auffassung, dass der Begriff „alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung“ (siehe Artikel 4 Absatz 4 und Teil 3 Buchstabe a im Anhang) breit ausgelegt werden und z. B. auch die Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsgremium umfassen sollte.

Der EGB ist zwar der Ansicht, eine Überprüfung der Richtlinie sei verfrüht, doch weist er auf folgende Punkte hin: a) die Frage der Größe des Organs für die Mitbestimmung sollte nicht von den Verhandlungen ausgeschlossen werden; b) zur Bestimmung des Maßes an Mitbestimmung zwecks Anwendung des Vorher-Nachher-Prinzips sollten nicht nur die in der Praxis ausgeübten Mitbestimmungsrechte, sondern auch die in den nationalen Rechtsvorschriften gewährten, jedoch in der Praxis nicht genutzten Mitbestimmungsrechte berücksichtigt werden; c) die Arbeitnehmervertreter in der SE sollten über ein einheitliches Maß an Schutz verfügen; d) das Vertretungsorgan sollte zumindest dann hinzugezogen werden, wenn laut nationalen Rechtsvorschriften Unterrichtung und Anhörung erforderlich sind; e) die Vertretung der speziellen Interessen junger Arbeitnehmer und von Arbeitnehmern mit einer Behinderung sollte auf europäischer Ebene gewährleistet werden.

### **5. SCHLUSSFOLGERUNGEN**

Die Richtlinie wird erst seit 2007 in der gesamten EU angewendet. Laut offiziellen Daten<sup>11</sup> wurden bis Mitte Juni 2008 146 SE eingetragen. Nur 13 Mitgliedstaaten hatten SE auf ihrem Staatsgebiet eingetragen, und lediglich zwei davon (Deutschland und die Tschechische Republik) mehr als zehn. Gemäß der Mehrheit der Mitgliedstaaten und der europäischen Sozialpartner mangelt es an praktischen Erfahrungen bei der Anwendung der Richtlinie. Die Kommission stimmt mit ihnen überein, dass eine Überprüfung derzeit verfrüht ist.

Die Kommission erkennt die Komplexität des in der Richtlinie für die Beteiligung der Arbeitnehmer festgelegten Verfahrens an. Jedoch sollte daran erinnert werden,

---

<sup>11</sup> Supplement zum Amtsblatt der Europäischen Union: <http://www.ted.europa.eu/>.

dass die Annahme der Richtlinie das Ergebnis eines schwierigen Kompromisses zwischen den Mitgliedstaaten war, für den über 30 Jahre an Verhandlungen notwendig waren.

In dieser Mitteilung wurden einige Punkte aufgebracht, die noch weiterer Klärung bedürfen. Jedoch wird berücksichtigt, dass die Richtlinie die Verordnung ergänzt und dass letztere Ende 2009 überprüft werden soll; somit wird die Kommission zu diesem Zeitpunkt erwägen, sowohl die Instrumente als auch den Geltungsbereich einer solchen Überprüfung abzuändern.

Währenddessen wird die Kommission die korrekte Durchführung der Richtlinie überwachen und auch weiterhin den Austausch bewährter Verfahren fördern sowie den Kapazitätsaufbau bei allen Beteiligten mittels Seminaren, Schulungen, Studien und finanzieller Unterstützung für Projekte, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern eingereicht werden, verbessern<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Die Kommission fördert einige Maßnahmen mit diesen Zielen, insbesondere in der Haushaltslinie 04 03 03 03 – Information, Konsultation und Beteiligung der Unternehmensvertreter.