

HÄUFIGE FRAGEN

# MITBESTIMMUNG IN DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT

von **Michael Stollt**

Mitbestimmungsportal – [www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)  
14 Themenkarten, aktualisiert am 01.08.2015

Was ist eine Europäische Aktiengesellschaft (SE)? .....	2
Was macht die SE einzigartig? .....	2
Wer kann eine SE gründen? .....	3
Wie viele SEs gibt es und in welchen Ländern? .....	3
Welche sind die bekanntesten SEs? .....	5
Warum gründen Unternehmen eine SE? .....	5
Kann man mit der SE aus der Mitbestimmung flüchten? .....	6
Wer entscheidet über die Mitbestimmung in der SE? .....	7
Wie laufen die Verhandlungen ab? .....	7
Welche Verhandlungsergebnisse sind möglich? .....	8
Was ist der Unterschied zu einem Europäischen Betriebsrat? .....	9
Betrifft die SE unsere nationalen Mitbestimmungsrechte? .....	9
Was mache ich, wenn sich mein Unternehmen in eine SE umwandeln will? .....	10
Weiterführende Informationen .....	12

## Was ist eine Europäische Aktiengesellschaft (SE)?

Seit Oktober 2004 haben Unternehmen bei der Wahl einer geeigneten Rechtsform für ihr europaweites Geschäft eine weitere Option: Neben die bekannten nationalen Gesellschaftsformen wie zum Beispiel die britische Public Limited Company, die französische Société Anonyme oder die deutsche Aktiengesellschaft trat eine neue, supranationale Gesellschaftsform für Unternehmen: die Europäische Aktiengesellschaft (SE). Das Kürzel SE steht für Societas Europaea, den (formalen) lateinischen Namen der Europäischen Aktiengesellschaft. Jedes Unternehmen, das sich für das Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft entscheidet, muss seinem Namen das Kürzel „SE“ voran- oder nachstellen.

Den rechtlichen Rahmen der SE liefern zwei miteinander verzahnte europäische Rechtsvorschriften:

- Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (EG 2157/2001)
- Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (2001/86/EG)

Das Kapital einer SE ist in Aktien aufgeteilt, deren Wert in Euro angegeben wird. Das gezeichnete Kapital muss mindestens 120.000 EUR betragen.

## Was macht die SE einzigartig?

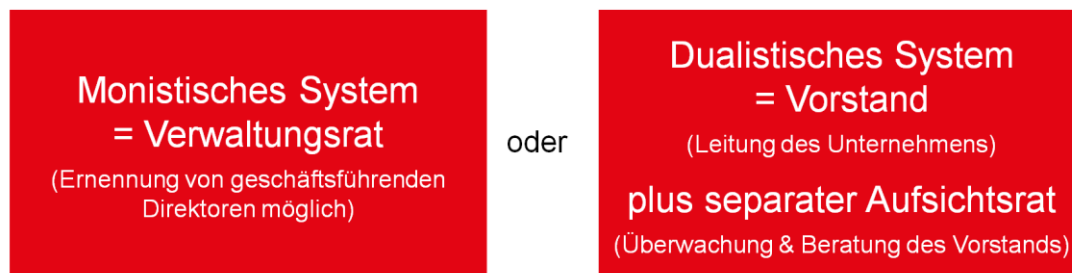
Die SE beruht auf europäischen Rechtsgrundlagen – was sie zunächst einzigartig macht. Die EU-Verordnung EG 2157/2001 regelt wichtige Aspekte wie Kapitalanforderungen, Unternehmenssitz, Gründungsformen und Organe der SE. In vielen Fragen verweist die europäische Gesetzgebung aber weiterhin auf nationales Recht, etwa in der Frage des Steuerrechts. Eine SE, die in Deutschland registriert wurde, kann also anders aussehen als eine SE mit Sitz in Spanien.

Die SE bietet den Unternehmen ein hohes Maß an grenzüberschreitender Flexibilität und Mobilität. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit, den Sitz in ein anderes Land zu verlegen. Außerdem kann eine SE grenzüberschreitend mit anderen Unternehmen fusionieren.

Die SE kann frei wählen zwischen einem monistischen Leitungssystem (Verwaltungsrat, angelehnt an das angelsächsische Board of Directors) und einem dualistischen Leitungssystem (Vorstand und Aufsichtsrat), wie wir es in Deutschland kennen.

## Wahl der Corporate Governance-Struktur

---



Eine weitere Besonderheit der SE ist das obligatorische Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer. Die EU-Richtlinie 2001/86/EG regelt das Verfahren, bei dem Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite über ein grenzüberschreitendes Unterrichts- und Anhörungsgremium, den SE-Betriebsrat, sowie über eine Beteiligung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat der künftigen SE verhandeln.

### Wer kann eine SE gründen?

Unternehmen können nur dann eine SE gründen, wenn sie ihren Sitz auf dem Gebiet des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) haben. Hierzu gehören alle EU Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. Eine SE kann also z. B. nicht in der Schweiz, auf den Cayman Islands oder in den USA eingetragen werden.

Die SE-Gesetzgebung sieht verschiedene Gründungsformen vor:

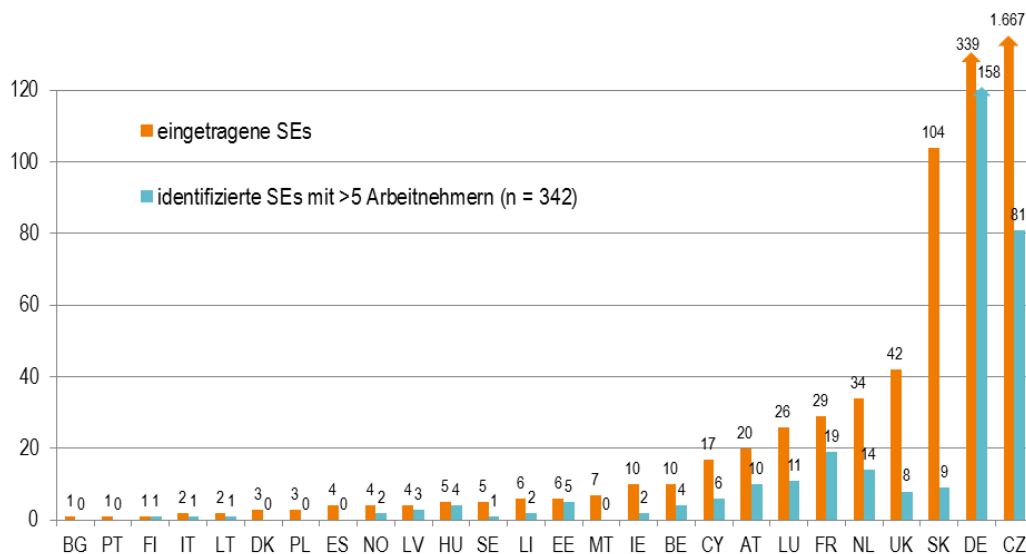
- Verschmelzung (Fusion) mehrerer Unternehmen zu einer SE,
- Gründung einer Holding in Form einer SE,
- Gründung einer Tochtergesellschaft in Form einer SE
- Umwandlung eines bestehenden Unternehmens in eine SE.

Je nach Gründungsform müssen die Unternehmen unterschiedliche Anforderungen erfüllen. Beispielsweise können nur Aktiengesellschaften eine SE durch Verschmelzung gründen. Gleiches gilt, wenn sich ein Unternehmen in eine SE umwandeln möchte. Eine Tochtergesellschaft oder eine neu geschaffene Holding in Form einer SE kann hingegen zum Beispiel auch von GmbHs gegründet werden.

Alle vier Gründungsformen haben gemeinsam, dass die beteiligten Unternehmen ein grenzüberschreitendes Element vorweisen müssen: Mindestens zwei der beteiligten Unternehmen müssen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen.

### Wie viele SEs gibt es und in welchen Ländern?

## 2.352 Europäische Aktiengesellschaften (SEs), Gründungen in 26 Ländern



Quelle: ETUI, SE Datenbank, <http://ecdb.worker-participation.eu> (Stand: 30. März 2015)

Seit Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft im Oktober 2004 ist die Anzahl der SEs von Jahr zu Jahr gestiegen. Ende März 2015 zählte die Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts insgesamt 2.352 aktive SEs. Die mit Abstand meisten von ihnen befinden sich in der Tschechischen Republik und in Deutschland. Dahinter folgen die Slowakei, Großbritannien, die Niederlande, Luxemburg und Frankreich.

Diese Zahl mag auf den ersten Blick beeindruckend sein. Allerdings handelt es sich bei vielen SEs um Unternehmen, die keine Arbeitnehmer haben bzw. zum Teil sogar ohne spezifischen Geschäftszweck als sogenannte Vorratsgesellschaft gegründet wurden. Lediglich 342 SEs konnten zum gegenwärtigen Zeitpunkt als „normale SEs“ identifiziert werden, die operativ tätig sind und mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen. Fast die Hälfte (158) von ihnen hat ihren Sitz in Deutschland.

## Welche sind die bekanntesten SEs?

Mittlerweile gibt es eine ganze Reihe bekannter Unternehmen, die sich für die Rechtsform einer SE entschieden haben. Zu den bekanntesten gehören zum Beispiel

- BASF SE
- Allianz SE
- Puma SE
- E.ON SE
- ATOS SE (Sitz: Frankreich)
- LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE (Frankreich)
- MAN SE
- Bilfinger SE
- STRABAG SE (Österreich)
- SAP SE
- DEKRA SE
- RWE Generation SE
- BP Europa SE
- Porsche Automobil Holding SE
- Axel Springer SE
- Zalando SE
- Puma SE
- GfK SE
- Conrad Electronics SE
- Hansgrohe SE
- Deichmann SE
- Paypal SE (Irland)
- Sixt SE

## Warum gründen Unternehmen eine SE?

Jedes Unternehmen wägt für sich die individuellen Vor- und Nachteile einer SE-Gründung ab. Oft spielen mehrere Motive eine Rolle. Manche können nur vermutet werden, da die Unternehmen sie nicht immer transparent kommunizieren. In der Praxis gehören zu den wichtigen Gründen unter anderem folgende:

- **Europäisches Image/europäische Identität:** Die SE-Rechtsform spiegelt nach Ansicht der Unternehmensleitung besser die europaweiten Geschäftsaktivitäten (oder -ziele) der Firma wider. Sie betont die europäische Identität des Unternehmens und kann die Wahrnehmung durch den Kunden und den Markt positiv beeinflussen.
- **Höhere grenzüberschreitende Mobilität und Flexibilität:** Die SE macht es für Unternehmen einfacher, von einem Mitgliedstaat in einen anderen umzuziehen. Gleiches gilt für das Ziel, mit anderen Unternehmen grenzüber-

schreitend zu verschmelzen. Mit der Wahlmöglichkeit zwischen einer monistischen und einer dualistischen Leitungsstruktur kann ein Unternehmen zudem seine Corporate-Governance-Strukturen unabhängig vom nationalen Recht frei wählen und gegebenenfalls europaweit angleichen.

- **Kostensparnis:** Man kann nicht generell sagen, dass eine SE-Gründung Kosten reduziert. Gleichwohl können Unternehmen im Einzelfall beispielsweise ihre Managementstrukturen verschlanken und (einige) nationale Tochtergesellschaften auflösen. Die SE kann auch dazu genutzt werden, den Sitz des Unternehmens in einen anderen Mitgliedstaat mit einem „vorteilhafteren“ Steuersystem zu verlegen. Allerdings muss der Satzungssitz immer im gleichen Land sein wie der Sitz der Verwaltung.
- **Einschränkung von Mitbestimmungsrechten?:** Auch wenn die SE-Richtlinie bestehende Mitbestimmungsrechte weitgehend schützt, haben Unternehmen durch die Gründung einer SE die Möglichkeit, den Status quo bei der Mitbestimmung „einzufrieren“. Was das konkret bedeutet, wird in der folgenden Frage beantwortet.

## Kann man mit der SE aus der Mitbestimmung flüchten?

Die Frage kann für mitbestimmte Unternehmen zunächst grundsätzlich mit einem Nein beantwortet werden. Bestehende Mitbestimmungsrechte sind weitgehend geschützt: Wo es vorher Unternehmensmitbestimmung gab, bleibt dieses Recht auch für die SE bestehen.

In der Praxis ist es dann leider doch nicht so eindeutig. Die Richtlinie bietet ein Schlupfloch, um den gegenwärtigen Mitbestimmungsstatus „einzufrieren“. Einige Beispiele verdeutlichen, wie das funktioniert:

- Ein nationales Unternehmen, dessen Belegschaft sich dem „magischen deutschen Schwellenwert“ von 500 Mitarbeitern nähert, wandelt sich vorher in eine SE um. Da es zum Zeitpunkt der SE Gründung (noch) keine Mitbestimmung gab, bleibt es auch in Zukunft dabei. Die SE unterliegt ab jetzt nicht mehr deutschem Mitbestimmungsrecht. Dies gilt in der Regel auch, wenn die Belegschaft später deutlich anwächst.
- Eine ähnliche Situation liegt vor, wenn Unternehmen an die Schwelle von 2000 Mitarbeitern gelangen. Auch hier wird der bestehende Mitbestimmungsstatus mit der SE-Gründung für die Zukunft festgeschrieben. Das heißt in diesem Fall: Nur Drittelbeteiligung statt Parität im Aufsichtsrat und keine Sitze für externe Gewerkschafter.
- Eine dritte Möglichkeit besteht darin, die aktuelle Größe des Aufsichtsrats zu reduzieren bzw. sie trotz wachsender Belegschaft beizubehalten. Die SE kennt keinen Mechanismus, der die Größe des Aufsichtsrats an die Arbeitnehmerzahl koppeln würde. Zwar ändert sich formal nichts am Verhältnis der Sitzverteilung (Drittel oder paritätisch); die Anzahl der Arbeitnehmervertreter sinkt allerdings.

Auch wenn diese Strategien kein Massenphänomen darstellen, hat in Deutschland eine nennenswerte Zahl von Unternehmen diese Möglichkeiten bereits genutzt.

### **Wer entscheidet über die Mitbestimmung in der SE?**

Grundsätzlich kann eine SE nur dann gegründet werden, wenn Management und Arbeitnehmerseite sich über die Beteiligung der Arbeitnehmer verständigt haben. Die SE-Richtlinie enthält keine detaillierten Bestimmungen, wie diese Beteiligung im Detail auszusehen hat. Stattdessen sollen die jeweilige Unternehmensleitung und ein sogenanntes Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) über diese Frage verhandeln.

Das BVG setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften aus allen betroffenen Mitgliedstaaten zusammen. Es ist das einzige Gremium, das für die Arbeitnehmer verhandeln darf. Ein bereits bestehender Europäischer Betriebsrat kann nicht an die Stelle des BVG treten. Das BVG ist nicht zu verwechseln mit dem später zu bildenden Gremium zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung, dem SE-Betriebsrat.

### **Wie laufen die Verhandlungen ab?**

Hat die Unternehmensleitung ihren Gründungsplan offengelegt, muss sie den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern in allen betroffenen Unternehmen umgehend ausführliche Informationen zur Verfügung stellen. Gleichzeitig fordert sie die Arbeitnehmerseite auf, ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) einzurichten.

Die Sitzverteilung im BVG erfolgt entsprechend dem Verhältnis der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für jeden Anteil von 10 Prozent (oder Bruchteil hiervon) an der Gesamtbelegschaft der künftigen SE/SE-Gruppe, darf ein Land ein Mitglied entsenden. Somit ist jedes betroffene Land mit mindestens einer bzw. einem Delegierten im BVG vertreten.

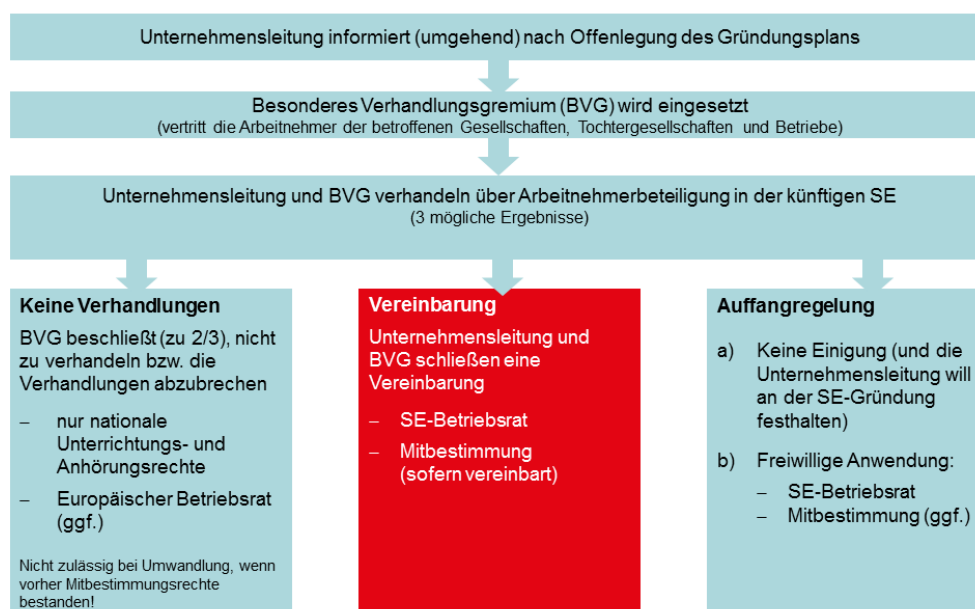
Das Auswahlverfahren variiert von Land zu Land. In Deutschland regelt das SE Beteiligungsgesetz die Modalitäten: Die Wahl erfolgt durch ein Wahlgremium, das sich aus Betriebsratsmitgliedern zusammensetzt. Wenn Deutschland mehr als drei Mitglieder in das BVG entsendet, entfällt ein Drittel der deutschen Vertreterinnen und Vertreter auf die Gewerkschaften.

Die Kosten des BVG sind grundsätzlich vom Unternehmen zu tragen. Das BVG kann Sachverständige seiner Wahl zur Unterstützung hinzuziehen.

Die Dauer der Verhandlungen beträgt bis zu sechs Monate und kann um maximal weitere sechs Monate verlängert werden, wenn beide Seiten dies wünschen.

## Welche Verhandlungsergebnisse sind möglich?

### SE-Richtlinie: Verfahren zur Arbeitnehmerbeteiligung



Drei Verhandlungsergebnisse kommen in Frage:

1. Das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) beschließt, nicht zu verhandeln oder die Verhandlungen abubrechen.

Diese Option ist nie zu empfehlen. Das BVG sollte grundsätzlich Verhandlungen aufnehmen und diese auch nicht abbrechen.

2. Unternehmensleitung und BVG schließen eine Vereinbarung ab.

In der Praxis ist dies der Normalfall. Die Beteiligungsrechte umfassen grenzüberschreitende Unterrichts- und Anhörungsrechte (SE-Betriebsrat) und (sofern vereinbart) auch Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der SE. Bei der



Ausgestaltung der Vereinbarung haben die beiden Seiten großen Verhandlungsspielraum.

3. Die Auffangregeln werden angewendet.

Die SE-Richtlinie enthält sogenannte Auffangregeln (Mindestrechte). Sie werden angewendet, wenn

- beide Parteien dies gemeinsam beschließen oder
- wenn sie in der vorgegebenen Zeit zu keiner Einigung gelangen.

Die Auffangregeln sehen stets grenzüberschreitende Unterrichts- und Anhörungsrechte vor. Falls es in einem der beteiligten Unternehmen Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat gab, so besteht dieser Anspruch weiterhin. Gab es hingegen keine Mitbestimmung, sind die Unternehmen nicht verpflichtet, diese im Zuge der SE-Gründung einzuführen (Vorher-Nachher-Prinzip).

### **Was ist der Unterschied zu einem Europäischen Betriebsrat?**

Das Verfahren ähnelt in vielen Punkten dem Ablauf zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR). Statt detaillierte inhaltliche Vorgaben zu regeln, wird auf eine Verhandlungslösung mit verbindlicher Rückfallposition (Auffangregeln) gesetzt. Es bestehen allerdings einige wichtige Unterschiede:

- Die EBR-Richtlinie stellt Mindestanforderungen in Bezug auf Arbeitnehmerzahlen, damit ein Anrecht auf einen EBR besteht (1000 Beschäftigte im Europäischen Wirtschaftsraum sowie jeweils 150 Beschäftigte in zwei verschiedenen Ländern). Derartige Schwellenwerte existieren nicht für die SE.
- Die Gründung eines Eurobetriebsrats geht in der Regel auf eine Initiative der Arbeitnehmerseite zurück. Bei der Gründung einer SE kommt die Initiative von der Unternehmensseite.
- Die Verhandlungsdauer ist bei der SE mit sechs Monaten deutlich kürzer angesetzt und kann nur verlängert werden, falls beide Seiten dies wünschen (auf maximal ein Jahr).
- Beide Richtlinien garantieren Rechte auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung. Die SE geht einen Schritt weiter: Verhandelt wird auch über Mitbestimmung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat. Allerdings gilt hier das bereits erwähnte Vorher-Nachher-Prinzip.

### **Betrifft die SE unsere nationalen Mitbestimmungsrechte?**

Betriebliche Mitbestimmungsrechte sind von der SE-Gründung nicht betroffen. Der SE-Betriebsrat ist eine zusätzliche, europäische Ebene für grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung. Er ersetzt also keinesfalls einen Betriebsrat.

Hinsichtlich der Rechte auf Unternehmensmitbestimmung ist die Lage anders. Hier ersetzt die Mitbestimmung im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat der SE nationale Rechte. Eine SE unterliegt also nicht mehr dem Drittelbeteiligungs- oder Mitbestimmungsgesetz. Maßgeblich ist stattdessen die ausgehandelte Mitbestimmungsvereinbarung der jeweiligen SE. Tochterunternehmen der SE, die weiterhin in einer deutschen Rechtsform (z. B. AG, GmbH) firmieren, sind davon nicht betroffen. Hier gilt die Unternehmensmitbestimmung nach deutschem Recht weiter.

Kritisch wird es, wenn im Zuge der SE-Gründung (oder auch später) nationale Gesellschaften aufgelöst werden. Ein Beispiel illustriert dies: Eine deutsche AG fusioniert mit einem französischen Unternehmen zu einer SE. Das neue Unternehmen hat seinen Sitz in Paris. In Deutschland hingegen bestehen keine rechtlich eigenständigen Gesellschaften mehr, sondern lediglich Niederlassungen. In diesem Fall würden die deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der SE dann zwar im Aufsichtsrat der SE vertreten sein; einen Aufsichtsrat in Deutschland gäbe es hingegen nicht mehr. In dieser Situation stünde übrigens auch ein deutscher Konzernbetriebsrat zur Disposition, aufgrund des Mangels mehrerer selbstständiger Unternehmen in Deutschland.

### **Was mache ich, wenn sich mein Unternehmen in eine SE umwandeln will?**

Die Erfahrungen aus unzähligen SE-Verhandlungen zeigen: Eine schnelle und intensive Vorbereitung der Arbeitnehmerseite ist für den Abschluss einer guten Vereinbarung enorm wichtig. Für die meisten Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Unternehmen ist die Gründung einer SE etwas Neues. Die Arbeitgeberseite wird in der Regel von Fachkanzleien unterstützt, die bereits Erfahrung mit SE-Vereinbarungen haben. Um diesen Wissens- und Erfahrungsvorteil auszugleichen, sollte bereits frühzeitig Expertenrat eingeholt werden.

Die Gewerkschaften können bei den Verhandlungen eine wichtige unterstützende Funktion übernehmen. Zahlreiche nationale und europäische Gewerkschaftsorganisationen haben über die Jahre weitreichende Erfahrungen mit SE-Verhandlungen gesammelt. Es empfiehlt sich daher, sie frühzeitig einzubinden, damit sie den Gründungsprozess begleiten und bewährte Praktiken fördern können. Hilfreich ist auch der Blick in SE-Vereinbarungen anderer Unternehmen.

Die Unternehmen sind verpflichtet, die Kosten für mindestens einen (permanenten) Sachverständigen im Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) zu übernehmen.

Über seine Auswahl entscheidet allein das BVG. Auf dessen Wunsch hin können außerdem Sachverständige beratend an den Verhandlungen teilnehmen.

## Weiterführende Informationen

**Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE).** Ein Handbuch für die Praxis – Michael Stollt/Elwin Wolters, 2012.

Zu beziehen über die Website der [Hans-Böckler-Stiftung](#). In englischer und französischer Sprache auf der Website des Europäischen Gewerkschaftsinstituts als [pdf Download](#) verfügbar.

**Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Analyse und Handlungsempfehlungen** – Edgar Rose/Roland Köstler, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 2. Auflage, 2014

Zu bestellen beim [BUND-Verlag](#)

**Die Europäische Gesellschaft. Eine Einführung in die Europäische Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung** – Roland Köstler, Arbeitshilfen für Aufsichtsräte 6, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 2011

**Europäische Aktiengesellschaft (SE). Praxisblatt für Betriebsräte und Aufsichtsräte** – unter [boeckler.de](#) mit zahlreichen Verlinkungen zu Materialien rund um das Thema.

**Aktuelle Zahlen und Informationen zu registrierten SEs in Europa:** [European Company Database \(ECDB\)](#) des Europäischen Gewerkschaftsinstituts – (Registrierung ist kostenlos)

**Aktuelle SE-Statistiken für Deutschland:** [Info-Factsheet der Hans-Böckler-Stiftung](#)

### MICHAEL STOLLT

leitet seit 2014 das Referat Mitbestimmungsportal in der Hans-Böckler-Stiftung. Zuvor forschte er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel zu europäischen Mitbestimmungsfragen.

