

Arbeitshilfen
für Aufsichtsräte **6**



Die Europäische Gesellschaft

Eine Einführung in die Europäische
Aktiengesellschaft mit Anmerkungen
zur grenzüberschreitenden
Verschmelzung

Arbeitshilfe für Aufsichtsräte 6

Die Europäische Aktiengesellschaft

**Eine Einführung in die Europäische Aktiengesellschaft mit
Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung**

Von Dr. Roland Köstler

Die **Arbeitshilfen für Aufsichtsräte** sind ein Servicedienst und enthalten Erläuterungen und Orientierungshilfen zu praktischen Problemen der Unternehmensmitbestimmung.

Die Arbeitshilfen erscheinen unregelmäßig und werden laufend ergänzt.

Das Gesamtverzeichnis befindet sich am Ende dieses Heftes.

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion:

Dr. Roland Köstler

Bezug:

Unter Verwendung der Bestell-Nr. 25006 bei:
Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Telefax (02 11) 40800 9040 oder mail@setzkasten.de

5. überarbeitete Auflage Februar 2011

Inhalt

Vorwort	4
Teil 1	
Roland Köstler: Die Europäische Aktiengesellschaft und Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung	11
Teil 2	
Anhang	63
– Übersicht über den Ablauf der Verhandlungen	63
– Beteiligung der Arbeitnehmer kraft Gesetzes bei einer SE nach deutschem Recht (zum Vergleich mit dem Verhandlungsangebot)	64
– Weiterführende Literatur	68
– Länderübersichten	69
– EGB-Beschluss Stockholm 1988	75
– Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Allianz SE	79
– Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der BASF SE	105

Vorwort zur 5. Auflage

Es hat lange gedauert, bis aus dem **Diskussionsentwurf** des Bundesjustizministeriums zum gesellschaftsrechtlichen Teil der Europäischen Aktiengesellschaft (SE, im neuen Sprachgebrauch: **Europäische Gesellschaft**) vom **27.3.2003** der **Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 26.5.2004** zur Umsetzung der SE wurde (s. dazu die DGB-Stellungnahme vom 28.5.2004). Die Debatte ging bis zum Schluss im Wesentlichen um die Einführung des sog. monistischen Systems, also der Verwaltungsratslösung. Hier gab es auf Arbeitgeberseite die Hoffnung, dass bei der notwendigen Umsetzung der Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE man für die Auffanglösung unterhalb der Parität landen könnte. Sogar der Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat war zuletzt angerufen worden, obwohl das Gesetz nicht der Zustimmung des Bundesrates bedurfte.

Das **Gesetz zur Einführung der SE** vom 22.12.2004 ist im Bundesgesetzblatt vom 28.12. 2004 (S. 3675 ff.) verkündet worden und am **29.12. 2004 in Kraft getreten**.

Es gab vor der Verabschiedung des Gesetzes auch immer wieder die Frage, wer denn das neue Recht nutzen würde. Dies auch angesichts der Rechtsprechung des **Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit** und den Hoffnungen die manche auf die Verabschiedung einer Richtlinie zur **grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften** setzten. Letztere Richtlinie ist bereits im Oktober 2005 beschlossen worden und Ende 2006 wurde der mitbestimmungsrechtliche Teil wie auch die steuerrechtliche Begleitung (SEStEG) bereits deutsches Recht. Die dritte Lesung des gesellschaftsrechtlichen Teils erfolgte am 1.2.2007 im Bundestag. Sie wird in dieser Einführung am Ende mit erörtert.

Nachdem in Österreich man mit SE-Gründungen vorangegangen war, gab es auch in Deutschland in der Zeit seit Sommer 2005 verschiedene Fälle. Derzeit gibt es eine durchaus große Zahl von SE in Deutschland, dabei sollte man aber nicht die absoluten Zahlen betrachten, sondern nur die Normalen SE (also wirklich operativ tätige Gesellschaften ab 5 Arbeitnehmer) und im Verhältnis zu den sonstigen Gegebenheiten in den Focus nehmen¹. Vor allen Dingen kann man dann manche Idee, diese Lösung auch auf deutsche nationale Gesellschaften zu übertragen, als politisch motiviert und jenseits der richtigen Fakten enttarnen. Hier wäre ein europäischer Standard der dann in allen Ländern gelten würde die Lösung. Derzeit ist derartiges aber nicht in Sicht.

Auch der Bericht der EU-Kommission vom November 2010² ist zu kritisieren. Dies gilt sowohl für die externe Aufarbeitung der Realität, als auch für die Schlussfolgerungen der Kommission (immerhin will man erst 2012 „gegebenenfalls Vorschläge vorlegen“).

1 Einen regelmäßigen Überblick gibt es bei <http://www.boeckler-boxen.de/5586.htm> Ansonsten: für ganz Europa auf www.worker-participation.eu/european_company.

2 Siehe dazu: http://ec.europa.eu/internal_market/company//se/index_de.htm

Allgemein zeigt es sich, wie **notwendig eine gute Vorbereitung der Verhandlungen** ist. Dabei geht es neben ausreichenden **Kenntnissen über die Situation in den beteiligten Ländern** auch darum, untereinander zu **diskutieren, was man selbst will** bzw. wie bei einem Scheitern von Verhandlungen die **Auffanglösungen aussehen**. Verkehrt wäre es auch, die beiden Teile SE-Betriebsrat und Beteiligung am Organ Aufsichtsrat/Verwaltungsrat gegeneinander zu stellen.

Diese Arbeitshilfe versteht sich dabei als eine **Einführung unter Berücksichtigung der Erfahrungen**. Angesichts der Vielfalt wird weiterhin davon abgesehen, eine Mustervereinbarung abzudrucken. Zwei Anschauungsbeispiele wurden allerdings aufgenommen. Außerdem erscheint demnächst in der **Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung** zu Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Rose/Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft, eine **Auswertung der Vereinbarungen** bis Ende 2009.

Ohne sachkundige Beratung sollte man nicht in die Verhandlungen gehen. Auf der Internetseite der Hans-Böckler-Stiftung finden sich weitere Materialien und Hinweise, sie werden auch laufend aktualisiert.

Roland Köstler

Düsseldorf Februar 2011

Vorwort der 1. Auflage 2002

Es dauerte mehr als vierzig Jahre bis aus der Idee eines französischen Notars zu einer „Aktiengesellschaft europäischen Typs“ durch die Beschlüsse des Ministerrats am 20.12.2000 in Nizza mit der berühmten spanischen Ausstiegsklausel für Fusionen und der endgültigen Verabschiedung der Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer darin durch die Annahme des Europäischen Rats am 8.10.2001 ein reales Rechtsgebilde wurde. Dabei ist noch zu bedenken, dass nicht nur die Richtlinie wie üblich bis 2004 in nationales Recht umgesetzt werden muss, sondern auch die Verordnung einer gesellschaftsrechtlichen Ergänzung Bedarf; schließlich enthält sie zahlreiche sog. Mitgliedsstaatenwahlrechte.

Andererseits ist der Weg jetzt frei:

Es ist nicht nur an der nationalen Umsetzung dieses Kompromisses zur SE mitzuarbeiten – gerade hier steht für Deutschland einiges auf dem Spiel –, sondern sich auch darauf einzustellen, welche Möglichkeiten die Unternehmen ab 2004 haben werden. Darüber zu informieren ist die Aufgabe dieser ersten Arbeitshilfe, die in Ergänzung der bisherigen Informationen auf der Website der Stiftung erstellt worden ist. Dort finden sich weitere zahlreiche Materialien/Foliensätze und auch die bisherigen Arbeitspapiere des Europäischen Gewerkschaftsbundes, denen sicherlich weitere folgen werden.

Diese Erläuterungen und Anmerkungen zum Projekt aus der Praxis können natürlich nur ein Einstieg in die insgesamt sehr komplexe Thematik sein.

Das Steuerrecht wurde sogar ausgeklammert. Es ist allerdings aus der Sicht der Unternehmen wichtig. Derzeit steht nur fest, dass eine steuerliche Sonderstellung für die SE nicht vorgesehen ist und das ist sicherlich richtig.

Man kann auch derzeit noch nicht prognostizieren, wer oder welche Typen von Unternehmen ansonsten sich für diese übernationale Rechtsform werden erwärmen können. Hier kommen große grenzüberschreitende Fusionen, außereuropäische Multis mit ihren verschiedenen europäischen Töchtern ebenso in Betracht, wie die Zusammenfassung von Sparten innerhalb eines europäischen Konzerns. Jedoch wäre es verkehrt, erst einmal abzuwarten. Rolf Jaeger zeigt in seinem Erfahrungsbeitrag auf, was jetzt die Stunde bereits geschlagen hat und wie wenig Zeit noch bis 2004 ist. Hier geht es um eine andere Dimension als bei der Verabschiedung der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat 1994, nicht nur weil auf der Unternehmensebene die Strukturen der Aktiengesellschaften in Europa aber auch die Beteiligungs-Systeme für die Arbeitnehmer weit auseinander gehen. Im Anhang wird hierzu ein tabellarischer Überblick gegeben.

Dabei wird es im Einzelnen gelegentlich auch noch um die politische Einstellung zu dieser Art von Arbeitnehmerbeteiligung, die in Deutschland eine lange Tradition hat,

gehen. Die Grundaussage dazu ist aber bereits auf dem EGB-Kongress 1988 in Stockholm getroffen worden (siehe die Resolution im Anhang). Andererseits werden mit dem Schlagwort der Internationalisierung gerade in Deutschland von interessierten Kreisen die Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat (und der Arbeitsdirektor) in Frage gestellt. Die Europäische Aktiengesellschaft kann hierzu die richtige Antwort sein, sogar auf Grund der Verhandlungslösung maßgeschneidert. Es wird dann aber für uns darauf ankommen, die bisherigen Erfahrungen in Deutschland hier entsprechend einzubringen.

Roland Köstler

Düsseldorf im März 2002

Teil 1

Roland Köstler: Die Europäische Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung	11
A. Einleitung	11
1. Der Begriff der Europäischen Aktiengesellschaft	11
2. Zum Gang der Darstellung	14
B. Gründung und Sitzverlegung der SE	15
1. Allgemeine Vorschriften	15
2. Gründungsformen	16
a) Fusion	17
b) Holding	18
c) Tochter	17
d) Umwandlung / Rechtsformwechsel	19
e) Sitzverlegung	22
C. Konstruktion und Organe der SE	25
1. Systemwahl / Organstruktur	25
a) Dualistisches System	26
b) Monistisches System	28
2. Gemeinsame Vorschriften	30
a) Zustimmungsbedürftige Geschäfte	31
b) Verschwiegenheitspflicht und Haftung	32
D. Beteiligung der Arbeitnehmer der SE	33
1. Vorbemerkung	33
2. Die einzelnen Etappen der Verhandlungen	34
a) Einsetzung BVG	34
b) Weiteres zum besonderen Verhandlungsgremium	37
c) Beschlussfassungen und Mehrheitsverhältnisse	38
d) Vereinbarungslösung	46
e) Auffangregelung	43
f) Verschwiegenheit	47
g) Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen / Sonstiges	48
E. Grenzüberschreitende Verschmelzung von Gesellschaften	51
1. Vorbemerkung	51
2. Das Gesellschaftsrecht der grenzüberschreitenden Umwandlung	52
3. Die Regeln für die Arbeitnehmermitbestimmung in Falle einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Unternehmen	53

a) Überblick	53
b) Geltendes Recht für die Arbeitnehmermitbestimmung im Falle einer Unternehmensverschmelzung	54
c) Der Verhandlungsprozess	54
d) Die möglichen Ergebnisse: Vertrag oder gesetzliche Mitbestimmung	56
e) Die Beibehaltung der nationalen Strukturen und der Fall nachfolgender Verschmelzungen	58
f) Schutzregeln	59

Teil 1

Roland Köstler

Die europäische Aktiengesellschaft

Mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung

A. Einleitung

1. Der Begriff: „Europäische Aktiengesellschaft“ oder „Europäische Gesellschaft“

Die Idee der europäischen Gesellschaft

Vor mehr als vierzig Jahren, am 1.1.1958, traten die sog. Römischen Verträge zur Gründung einer Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in Kraft. Als Aufgabe der Gemeinschaft wurde u.a. die Errichtung eines gemeinsamen Marktes verabredet.

Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Niederlassungsfreiheit zu selbstständiger Erwerbstätigkeit waren von Anfang an Vertragsziele. Letzterer gleichgestellt wurden die nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaates gegründeten Gesellschaften, die ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung innerhalb der Gemeinschaft haben.

Das Unternehmens-/Gesellschaftsrecht in den Mitgliedsstaaten unterlag nun der jeweiligen nationalen Rechtsordnung. Wollte man die Niederlassungsfreiheit der Gesellschaften herbeiführen, so könnte man den Gesellschaften freistellen, ihren Sitzstaat zu wählen und von dem aus sich innerhalb (und außerhalb) der Gemeinschaft zu betätigen. Die Gefahr wäre natürlich gegeben, dass alle Gesellschaften sich in dem Mitgliedsstaat mit dem großzügigsten Gesellschaftsrecht niederlassen würden (für die USA – dort ist zu einem großen Teil einzelstaatliches Recht maßgeblich – nannte man das den Delaware-Effekt).

Will man diesen Effekt vermeiden, so bietet sich als Weg:

- **die inhaltliche Harmonisierung und Koordinierung des nationalen Rechts und die gegenseitige Anerkennung dieser nationalen Gesellschaften**

an. Mit zahlreichen gesellschaftsrechtlichen Richtlinien ist man diesen Weg gegangen (beginnend mit der Publizitätsrichtlinie vom 9.3. 1968).

Niederlassungsfreiheit für Gesellschaften würde aber auch die Möglichkeit der Sitzverlegung von einem Mitgliedsstaat in einen anderen bedeuten. Für die Anerkennung einer Gesellschaft gibt es aber in den Mitgliedsstaaten unterschiedliche Anknüpfungspunkte,

nämlich den Verwaltungssitz oder den Gründungsort³. Wollte man den Unternehmenssitz in ein Land verlegen, in dem die sog. Sitztheorie gilt, so wäre dies nur durch eine Liquidation der Gesellschaft im Gründungsland und eine Neugründung im anderen Mitgliedsstaat möglich wäre. Zudem müsste man sich für eine bestimmte andere – wenn auch vielleicht harmonisierte – nationale Rechtsform entscheiden.

Dem könnte man durch:

■ **die Schaffung einer übernationalen europäischen Rechtsform** abhelfen.

Eine Sitzverlegung von München nach Paris wäre dann genauso leicht wie die von München nach Berlin.

Abgesehen von aus dem europäischen Gedanken gespeisten Überlegungen für eine Gesellschaft internationalen Typs in Europa, war dies der Hintergrund für diese

„einzige Lösung, welche die Möglichkeit bietet, gleichzeitig die wirtschaftliche und die rechtliche Einheit des europäischen Unternehmens zu verwirklichen... eine Regelung, die es erlaubt, neben Gesellschaften, die einzelstaatlichem Recht unterliegen, Gesellschaften zu gründen, die ausschließlich einem einheitlichen und in allen Mitgliedsstaaten unmittelbar anwendbarem Recht unterworfen sind, die für diese Gesellschaftsform also die Beachtung einer rechtlichen Bindung an einbestimmtes Land beseitigt“,⁴

Die Aktiengesellschaft als der geeignetste Gesellschaftstyp

Von Anfang an fasste man als Gesellschaftstyp dabei die Aktiengesellschaft ins Auge, u.a. auch weil der Zugang zur Börse für diese Gesellschaftsform als notwendig erschien⁵ „Dies entspricht vom Standpunkt der Finanzierung und vom Standpunkt der Geschäftsführung aus am besten den Bedürfnissen der auf europäischer Ebene tätigen Unternehmen.“⁶

Für die Ausgestaltung des Typs gab es aber mindestens **zwei handfeste Probleme**

Für die **Struktur der Aktiengesellschaft** gab und gibt es in Europa zwei **Organsysteme**:

■ **Dualistisch, also Leitungs- und Aufsichtsfunktion getrennt**

(Klassisch in Deutschland: Vorstand und Aufsichtsrat) und

3 Vereinfacht: Sitz- oder Gründungstheorie. In Großbritannien, Irland, Dänemark und den Niederlanden z.B. gilt die letztere, in der Bundesrepublik z. B. noch die erstere. Auf Einzelheiten und Schlussfolgerungen aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs der letzten Jahre und den Referentenentwurf zum internationalen Privatrecht der Gesellschaften vom 7.1.2008 soll hier nicht eingegangen werden.

4 Zitat aus dem geänderten Vorschlag für eine Europäische Aktiengesellschaft 1975, Bulletin der EG Beilage 4/75 S. 12.

5 1959 wurde erstmals von einem franz. Notar eine „Société par action de type européen“ vorgeschlagen. Daraus bzw. aus dem neutralen lat. Begriff „Societas Europaea“ hat sich auch die bis heute international übliche Abkürzung für das Gebilde: SE entwickelt. In Deutschland seit dem SEAG: Europäische Gesellschaft (SE). Aktuell virulent ist die Diskussion um eine sog. Europäische Privatgesellschaft als angebliche Lösung für den Mittelstand; dies ist ein gesondertes Thema.

6 Ebenfalls aus Vorschlag 1975, a.a.O. Fn. 4.

- **Monistisch**, oft Verwaltungsrat genannt, also **keine formale Funktionentrennung** (Klassisch in Großbritannien: Board).

Erst recht gingen und gehen in Europa die „Regeln über die **Stellung der Arbeitnehmer in der Entscheidungsstruktur von Gesellschaften**⁷, also dem, was wir in Deutschland **Unternehmensmitbestimmung** nennen, auseinander.⁸

1975 im Grünbuch der Kommission wurde allerdings schon betont, „dass es in wachsendem Maße als ein Gebot der Demokratie erkannt werde“, die Arbeitnehmer in den Entscheidungsprozeß einzubeziehen.⁹

Diese beiden Stichworte – Struktur und Mitbestimmung prägten bis zuletzt die Diskussion um die Schaffung einer übernationalen, europäischen Rechtsform, die SE. Bei der aktuellen Diskussion wird oft auch noch die Steuerfrage als ungeklärt dargestellt, in der Tat muss hier auch noch national etwas geschehen, dies soll bei dieser ersten Einführung aber ausgeklammert bleiben.

Jedenfalls durch Beschluss des EU-Ministerrates vom 8.10.2001 gibt es:

- **Die Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft und**
- **Die Richtlinie zur Ergänzung des Statuts hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer**¹⁰,

die allerdings beide bis zum 8.10.2004 in nationales Recht umgesetzt werden mussten. Dies gelang aber selbst in Deutschland nicht: es wurde der 29.12.2004.

Chronologie zur Europäischen Aktiengesellschaft

1958 – 1959	EU-Vertrag von Rom – erste Debatte um SE auf dem französischen Notarkongress
1965	Französische Regierung schlägt Staatsvertrag zur Schaffung einer europäischen Handelsgesellschaft vor
1966 – 1970	Denkschrift/Vorentwurf und Statutenvorschlag der Kommission an den Ministerrat
1975	Vollkommen revidierter Entwurf der Kommission: Dualistische Unternehmensverfassung, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Konzernrecht, Europäischer Betriebsrat und Tarifverträge
1988	Memorandum zum SE-Statut: Wiederaufnahme der Arbeiten wegen Binnenmarkt
1989	Dritter Kommissionsvorschlag: Verordnung für das Statut (Wahl zwischen monistischem und dualistischem Modell), Richtlinie für die Arbeitnehmerbeteiligung (Optionen für Mitbestimmungsmodelle)
1990	Überarbeiteter Vorschlag
1994	Europäische Betriebsratsrichtlinie
1997	Davignon-Bericht
1998 – 2000	Von der luxemburgischen Präsidentschaft bis zum Nizza-Gipfel und der Einigung mittels des Opting-out für Spanien

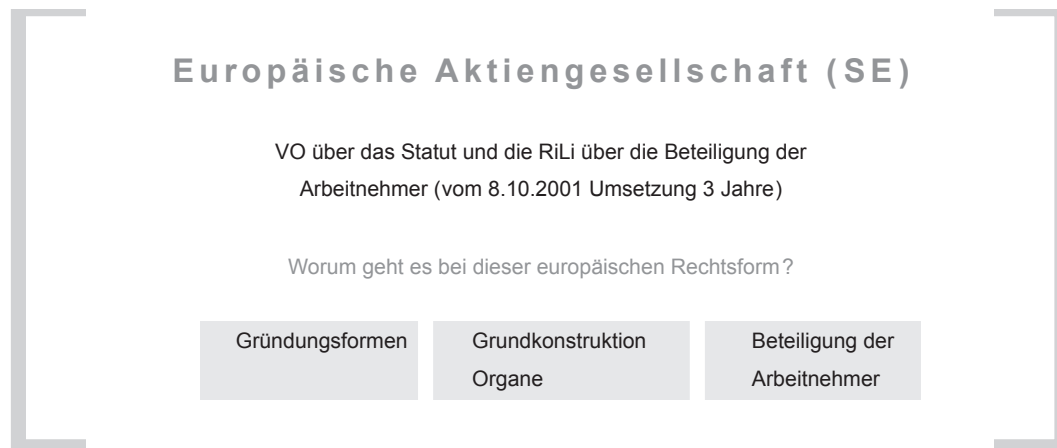
7 So die Formulierung der Kommission im Grünbuch, Bulletin Beilage 8/75 S.8.

8 Siehe die Übersichten im Anhangsteil.

9 A.a.O. Fn. 7 S.9.

10 Amtsblatt L 294 v. 10.11. 2001.

2. Zum Gang der Darstellung



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

Nachdem auch die Richtlinie zur **Grenzüberschreitenden Verschmelzung** von **Kapi talgesellschaften** verabschiedet ist (Richtlinie 2005/56/EG vom 26.10.2005, ABl. L 310 v. 25.11.2005 S. 1 ff.) und ihre Umsetzung auch schon seit Frühjahr 2007 Bundesrecht ist, werden zum Schluss die wesentlichen Unterschiede zur SE erläutert.

B. Gründung und Sitzverlegung der SE

1. Allgemeine Vorschriften

Handelsgesellschaften können im Gebiet der Europäischen Gemeinschaft¹¹ in der Form europäischer Aktiengesellschaften (SE) unter den in der Verordnung über das Statut der europäischen Gesellschaft (nachfolgend zitiert VO) gegründet werden (Art. 1 Abs. 1 VO).

Die SE ist eine Gesellschaft, deren Kapital in Aktien zerlegt ist und besitzt Rechtspersönlichkeit. Das Kapital der SE lautet auf Euro und muss mindestens 120.000 EUR betragen.

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. (Art. 7 VO). In Deutschland: „Die Satzung hat als Sitz den Ort zu bestimmen, wo die Verwaltung geführt wird“ (§ 2 SEAG). Der Ort von Sitz und Hauptverwaltung kann aber frei bestimmt werden. Wenn z.B. eine deutsche AG und eine italienische SpA verschmolzen werden, kann der Sitz auch in Spanien gewählt werden.

Der **Sitz** der SE kann, nachdem diese einmal gegründet worden ist, in einen anderen Mitgliedstaat **verlegt** werden¹². Diese Verlegung führt weder zur Auflösung der SE noch zur Gründung einer neuen juristischen Person (Einzelheiten werden nach der Darstellung der Gründungsformen – 2. – unten unter **B 3.** erläutert).

Die SE muss ihrer Firma den **Zusatz „SE“** voran- oder nachstellen (Art. 11 VO). Jede SE wird zur Gründung im Sitzstaat in ein, nach dem Recht dieses Staates bestimmtes, Register eingetragen (Art. 12 Abs. 1 VO). Eine SE kann an sich **erst eingetragen werden, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer** gemäß Art. 4 der Richtlinie geschlossen worden ist oder, vereinfacht gesagt, eine der Ausnahmetatbestände vorliegt (Art. 12 Abs. 2 und 3 der VO). Einzelheiten werden unten im Kapitel **D.** „Beteiligung der Arbeitnehmer“ ausführlich erläutert¹³. Entscheidend ist, dass die Satzung der SE zu keinem Zeitpunkt im Widerspruch zu der ausgehandelten Vereinbarung stehen darf; gegebenenfalls ist diese also nach Abschluss der Vereinbarung zu ändern (Art. 12 Abs. 4 VO).

11 Genauer im Europäischen Wirtschaftsraum, also incl. Norwegen, Island und Liechtenstein. Wenn im Nachfolgenden von Mitgliedsstaaten die Rede ist, dann sind diese EWR-Staaten immer einbezogen. Seit 1.1.2007 sind Bulgarien und Rumänien zur EU hinzugekommen.

12 Diese von vielen als Besonderheit der SE betonte Möglichkeit ist nur selten bisher Praxis geworden. Nach den SEfactsheets des Europ. Gewerkschaftsinstituts bisher (Stand 1.1.2011) gerade 13 Normale SE. Allgemein zu den Fakten in Europa: www.worker-participation.eu.

13 Dort auch das Thema der Vorrats- oder Mantel-SE ohne Arbeitnehmer.

Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Aus Verordnung sich ergebende Themen (I)

Allgemeine Vorschriften:

- ◆ **Eintragung** der SE ist **verknüpft mit Verhandlungen** über die Beteiligung der Arbeitnehmer (Art. 12 VO):
 - Vereinbarung abgeschlossen oder
 - BVG hat Verhandlungen abgelehnt oder
 - Verhandlungsfrist (6 Monate, einvernehmlich 1 Jahr) ist abgelaufen
 - Wenn MS von Opting out für Fusion Gebrauch macht: Vereinbarung nötig oder für keine Gesellschaft galt vorher Mitbestimmung
- ◆ **Satzung** darf **nie im Widerspruch** zur ausgehandelten **Vereinbarung** stehen (ist zu ändern soweit erforderlich, nach MS-Wahlrecht: auch ohne HV-Beschluss)

2. Gründungsformen

Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Gründungsformen

Fusion

Aktiengesellschaften aus **zwei** Mitgliedstaaten gründen durch Verschmelzung eine SE

Holding

AG und GmbH aus **zwei** Mitgliedstaaten gründen Holding

Tochter

Gesellschaften und juristische Personen (öffentlichen oder privaten Rechts) aus **zwei** Mitgliedsstaaten (oder SE selbst) gründen Tochter-SE

Umwandlung

AG kann sich in SE umwandeln, wenn sie seit **zwei** Jahren Tochter in anderem Mitgliedstaat hat

Artikel 2 der Verordnung legt im Einzelnen fest, welche Gesellschaftsformen sich an einer Gründung einer SE beteiligen können. Sie werden (teilweise, also insoweit als der deutsche Gesetzgeber ergänzendes regeln wollte) auch im Abschnitt 2 des SEAG behandelt. Wie aus obigem Schaubild ersichtlich gibt es hier gewissermaßen eine absteigende Linie:

Während eine Verschmelzung als Gründungsform nur Aktiengesellschaften¹⁴ zur Verfügung steht, können bei den anderen Gründungsformen Gesellschaft mit beschränkter Haftung¹⁵ und sogar Gesellschaften i. S. des Art. 48 Abs. 2 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 sogenannte Umwandlung ist nur Aktiengesellschaften vorbehalten, jedoch nur möglich,

¹⁴ Siehe dazu die Liste im Anhang I der VO, Amtsblatt L 204/19.

¹⁵ Anhang II Amtsblatt L 204/20.

wenn sie mindestens seit zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft haben (Art. 2 Abs. 4 VO)¹⁶.

a) Fusion

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

- es kann eine **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 (vergl. Art. 2 Abs. 1, Art. 17 VO, §§ 5-8 SEAG und aus dem nationalen Umwandlungsrecht §§ 2 – 77 UmwG).

Je nach Vorgehensweise also ergeben sich problematischen Folgen für die nationalen Aktiengesellschaften als Gründer. In einem Falle erlischt nach der Eintragung und der damit vollzogenen Verschmelzung die übertragende nationale Aktiengesellschaft (Art. 27, 29 Abs.1 VO). In dem anderen Falle erlöschen beide sich verschmelzenden nationalen Aktiengesellschaften (Art. 29 Abs. 2 VO, zur Entstehung der SE siehe dann Art. 17 Abs.2 VO). Für Aktionäre und Gläubiger enthalten die §§ 6-8 SEAG Schutzvorschriften.

Nach Art. 29 Abs. 4 VO gehen die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen **Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** sowie aufgrund von individueller **Arbeitsverträge** oder Arbeitsverhältnisse bestehenden Rechte und Pflichten der beteiligten Gesellschaften hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen **mit der Eintragung der SE auf diese über**. Diese Vorschrift und parallel dazu Art. 13 Abs. 4 der Richtlinie (RiLi) sind erst spät in die Rechtstexte gekommen, aber für die Fusionsfälle, bei denen mindestens eine eigenständige nationale juristische Person erlischt, von besonderer Bedeutung. Bei Art. 13 Abs. 4 RiLi geht es um die nationalen Strukturen der Arbeitnehmervertretung (also z. B. Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss und Konzernbetriebsrat). Nunmehr angesprochen in § 47 Abs.2 des SEBG als Pflicht der Leitung der SE („stellt sicher, dass diese Arbeitnehmervertretungen ihre Aufgaben weiterhin wahrnehmen können“). Hier bei Art. 29 Abs. 4 geht es nicht nur um den Übergang der Arbeitsverhältnisse und der individuellen Arbeitsverträge, sondern eben auch um die für das erlöschende Unternehmen geltenden oder mit ihm vereinbarten, **Tarifverträge** (s. dazu Erwägungsgrund 20 der RiLi).

¹⁶ In der Praxis haben sich inzwischen auch einige Fälle von Typenkombination herausgestellt, z.B. Gründung einer Tochter-AG gerade zum Zweck der Verschmelzung mit ihr. Auf diese Beratungs-Phantasie soll oben nicht näher eingegangen werden. Abzulehnen auf alle Fälle die Idee eines reinen Rechtsformwechsels in die SE – ohne zu verhandeln- bei nur Arbeitnehmern in Deutschland- a.A. Jacobs Münch.Kommentar AktG, 3.A. § 3 SEBG Rn. 2d. Dies widerspricht schon der Entstehungsgeschichte der Gründungsformen s. insb. 2 d zur Umwandlung.

Die einzelnen Schritte zur Gründung einer SE durch Verschmelzung sind in nachfolgendem Kasten dargestellt.

Schritte zur Verschmelzung

(für durch **Aufnahme** und **Neugründung**)

Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der sich verschmelzenden Gesellschaften stellen einen

◆ **Verschmelzungsplan** auf (Art. 20 VO)

Inhalt 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** nachdem die Vereinbarung über die **Beteiligung** der **Arbeitnehmer** geschlossen wird
- ◆ **Offenlegung** des Verschmelzungsplans
- ◆ **Einleitung** der **Verhandlungen** über die Vereinbarung über die **Beteiligung** der **Arbeitnehmer** (Art. 3 Abs. 1 RiLi) durch die **Leitungs-** oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ **Prüfung** des Verschmelzungsplans und Bericht für alle Aktionäre
- ◆ Vereinbarung oder Auffangregelung (Art. 4 und 7 RiLi)
- ◆ **Hauptversammlungen** stimmen Verschmelzungsplan zu und genehmigen die Beteiligungsvereinbarung (Art. 23 VO)
- ◆ Prüfung der Rechtmäßigkeit der Vereinbarung (Art. 25, 26 VO)
- ◆ Eintragung der SE (Art. 27) und Erlöschen ...

b) 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 zwei¹⁷ 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 (Art. 2 Abs. 2 VO).

In Art. 32 VO, der die Vorschriften zur Gründung anführt wird, ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die die Gründung einer SE anstrebenden Gesellschaften 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 Holding Gründung nur noch als Tochtergesellschaften fortbestehenden Gründergesellschaften erhalten (vergl. auch Art. 13 Abs. 3 RiLi). Praktisch aber dürften die zentralen Entscheidungen

¹⁷ Dies ist wörtlich zu nehmen, s.z.B. Bayer in Lutter/Hommelhoff SE-Kommentar Art. 2 SE-VO Rz. 11

auf der Holding Ebene gefällt werden und von dort sich auswirken. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Verordnung im Grunde genommen keinerlei konzernrechtliche Regelungen enthält und daher bei der Umsetzung in deutsches Recht es notwendig gewesen wäre, einen Abgleich mit dem Recht der verbundenen Unternehmen (§§ 15 ff., 291 ff. AktG) vorzunehmen. In § 49 SEAG ist dies nur spezifisch für das monistische System angesprochen worden.

Einen Überblick zur Gründung einer Holding SE gibt nachfolgender Kasten:

Schritte zur Holding – SE

Die Leitungs- oder die Verwaltungsorgane der die Gründung anstrebenden Gesellschaften erstellen einen gleichlautenden **Gründungsplan** (Art. 32 Abs. 2 VO)

Inhalt u. a.:

- ◆ **Bericht**, der die Gründung aus rechtlicher und wirtschaftlicher Sicht begründet sowie darlegt welche Auswirkungen für Aktionäre und Arbeitnehmer der Übergang zur Rechtsform SE hat
- ◆ **Angaben** (Art. 32 Abs. 2 mit Verweis auf Art. 20 VO)
 - Firma und Sitz (Art. 20 Abs. 1a)
 - Satzung (Art. 20 Abs. 1b)
 - Zu dem Verfahren nach dem die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer geschlossen wird
 - Mindestprozentsatz der einzubringenden Aktien
- ◆ **Offenlegung** des Gründungsplans (1 Monat) Art. 32 Abs. 3 VO
- ◆ **Einleitung** der Verhandlungen über die Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer** (Art. 3 Abs. 1 RiLi) durch die **Leitungs-** oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ **Prüfung** des Gründungsplans und Bericht für Aktionäre (Art. 32 Abs. 4 VO)
- ◆ **Vereinbarung** oder Auffangregelung (Art. 4 und 7 RiLi)
- ◆ **Hauptversammlungen** stimmen Gründungsplan für SE zu und Genehmigung der Beteiligungsvereinbarung (Art. 32 Abs. 6 VO)
- ◆ Prüfung der Rechtmäßigkeit der Holding-Gründung (Art. 33 VO)
- ◆ Eintragung der SE (Art. 16)

Abschließend ist hervorzuheben, dass ein Mitgliedstaat für die eine Gründung anstrebenden Gesellschaften Vorschriften zum Schutz der die Gründung ablehnenden Minderheitsgesellschafter, der Gläubiger und der Arbeitnehmer erlassen kann. Nur für Gläubiger und Aktionäre ist dies in Deutschland in §§ 9-11 SEAG geschehen.

c) Tochter

Im Abschnitt 4 der Verordnung finden sich hierzu direkt nur zwei Artikel: Art. 35 verweist auf die allgemeine Vorschrift des Art. 2 Abs. 3 VO 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.

Durch die Verweisung auf das nationale Recht ist für SE, die als Tochter-SE in Deutschland gegründet werden sollen das nationale Aktiengesetz einschlägig:

Sie kann also **nicht** nach § 123 Abs. 3 Nr.2 UmwG im Wege der **Spaltung in Form der Ausgliederung errichtet werden**. Das SEAG enthält keinerlei Ergänzungen für die Tochter-Gründung. Es gelten also die klassischen Gründungsformen der Bar- oder Sachgründung einer AG.

Die einzelnen Schritte zur Tochter-SE Gründung fasst der nachfolgende Kasten zusammen.

Schritte zur Tochter-SE Gründung

- ◆ **Vereinbarung** eines Plans zur Gründung einer Tochter-SE (siehe Art. 3 RiLi)
- ◆ **Einleitung** der Verhandlungen über die Vereinbarung über die **Beteiligung** der **Arbeitnehmer** (Art. 3 Abs. 1 RiLi) durch die **Leitungs-** oder **Verwaltungsorgane** der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ **Gründungs- / Spaltungsbericht**
- ◆ **Prüfung**
- ◆ **Vereinbarung** oder **Auffangregelung** (Art. 4 + 7 RiLi)
- ◆ **Anmeldung** Register
- ◆ **Eintragung** und **Bekanntmachung**

Gründung einer Tochter-SE durch eine SE

Nach Art. 3 Abs. 1 VO gehört auch die SE selbst zu den gründungsberechtigten Rechtsträgern für die Gründungsformen der Art. 2 Abs. 1 – 3 VO. Durch Art. 3 Abs. 2 VO wird sogar der SE selbst es erlaubt eine oder mehrere Tochtergesellschaften in Form einer SE zu gründen. Bedingungen eines Landes, dass dort Aktiengesellschaften mehr als einen Aktionär haben müssen, gelten für diese Tochter-SE nicht. Hier ist auch eine Gründung im Wege der Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz (Art. 15 i.V.m. § 123 Abs. 3 UmwG) möglich.¹⁸. Diese Gründungsform wird besonders zur Gründung einer Kette von Vorrats-SE genutzt, die Mäntel werden dann später verkauft. So soll nicht nur die Gründung schneller gehen, man kann so auch versuchen die Verhandlungen mit den Arbeitnehmern zu vermeiden (daher mehr in Abschnitt D. Verhandlungen)

¹⁸ Bayer aaO. in Fn. 18 § Art. 3 SE-VO Rz. 16.

d) Umwandlung/Rechtsformwechsel

Diese Gründungsform war bis zum Schluss in der Diskussion, sind doch mit ihr auch besondere Probleme verbunden. 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 Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft hat (Art. 2 Abs. 4 VO). Die Existenz einer Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat genügt hier also nicht, ebenso nicht eine arbeitnehmerlose quasi zum Zwecke der Umwandlung in eine SE gegründete oder erworbene Tochter¹⁹. **Rechtstechnisch** ist das Ganze mit dem **Formwechsel** nach § 190 ff. UmwG für nationale Aktiengesellschaften vergleichbar. Entscheidend für diesen Umwandlungsfall ist, dass Art. 37 Abs. 3 ausdrücklich bestimmt, dass der **Sitz** der Gesellschaft anlässlich der Umwandlung **nicht** in einen anderen Mitgliedstaat **verlegt werden** darf. Für die späteren Fälle von Sitzverlegungen enthält das SEAG in den §§ 12-14 wiederum Aktionärs- und Gläubigerschutzvorschriften, insbesondere ein Abfindungsangebot für die Verlegung.

Zum Gründungsverfahren gibt nachfolgender Kasten wiederum einen Überblick:

Schritte zur Umwandlung in eine SE

- ◆ Erstellung eines Umwandlungsplans durch das Leitungs- oder Verwaltungsorgan
- ◆ darin Bericht der:
 - Rechtliche und wirtschaftliche Aspekte der Umwandlung erläutern und begründen muss und
 - Auswirkungen, die der Übergang zur SE für die Aktionäre und die Arbeitnehmer hat, darzulegen hat.
- ◆ Einleitung der Verhandlungen über die Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer** (Art. 3 Abs. 1 RiLi) durch die **Leitungs-** oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften (bis 6 Monate oder 1 Jahr)
- ◆ Umwandlungsplan (mindestens 1 Monat vor HV) offen zu legen
- ◆ Prüfung des Plans
- ◆ Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer (in Bezug auf alle Kompetenzen, muss zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden wie vor Umwandlung (Art. 4 Abs. 4 RiLi))
- ◆ Hauptversammlung stimmt Umwandlung zu und genehmigt Satzung
- ◆ Eintragung als SE

¹⁹ Bereits oben Fn. 17 wurde auf die besondere Entstehungsgeschichte der Vorschrift hingewiesen. Das nationale Umwandlungsrecht enthält nun einmal nicht die Möglichkeit einer direkten Umwandlung in eine SE; das aber würde auf diesem Wege doch möglich sein.

Aus der Gründungsvorschrift des Art. 37 VO sind noch zwei Gesichtspunkte hervorzuheben:

- 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** (Art. 37 Abs. 8). Auf die nationale Umsetzung in bezogen heißt dies, dass hier im deutschen Recht hätte verankert werden können dass ein Aufsichtsratsbeschluss etwa mit 2/3 Mehrheit, wie bei der Vorstandsbestellung, oder mit Einstimmigkeit erforderlich ist.
- Die zum Zeitpunkt der Eintragung aufgrund der einzelstaatlichen **Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten** sowie aufgrund individueller Arbeitsverträge oder **Arbeitsverhältnisse** bestehende Rechte und Pflichten der umzuwandelnden Gesellschaft hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen **gehen** mit Eintragung der SE **auf** diese über (Art. 37 Abs. 9 VO). Angesichts der Natur der Umwandlung, nämlich mehr oder weniger eines Rechtsformwechsels, ist dieser Absatz an sich hier nur als Klarstellung zu verstehen. Diese war allerdings insbesondere hinsichtlich der „Gepflogenheiten“ schon notwendig. Denn nach dem 20. Erwägungsgrund der Richtlinie sind unter Gepflogenheiten auch **Tarifverträge** auf verschiedenen Ebenen zu verstehen und in sofern ist es wichtig, dass sich an ihnen durch die Eintragung der SE nichts ändert.

e) Sitzverlegung

Wie in der Einleitung bereits angesprochen, entspricht es gerade der Idee der europäischen Gesellschaft, dass sie wegen ihrer übernationalen europäischen Rechtsform innerhalb der Gemeinschaften unkompliziert ihren Sitz verlegen können soll²⁰. Zunächst allerdings ist nochmals darauf hinzuweisen, dass der **Sitz der SE in der Gemeinschaft** liegen muss, 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 (Art. 7 VO), dies ist für Deutschland mit § 2 SEAG geschehen.

Art. 8 der Verordnung bestimmt nun äußerst detailliert die Einzelheiten der Verlegung des Sitzes der SE von einem Mitgliedstaat in den anderen. Ausgeschlossen ist allerdings richtigerweise die Sitzverlegung aus der Gemeinschaft heraus, z.B. auf die Cayman Inseln²¹.

In Art. 8 Abs. 1 ist die entscheidende Rechtsfolge einer solchen Sitzverlegung ausdrücklich angesprochen: Sie führt **weder zu 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.

²⁰ Zur Realität s. bereits Fn. 13.

²¹ Dazu näher Schmidt/Heuschmid NZG 2007 S. 54 ff.

Zu den Einzelheiten gibt es auf *Seite 18* einen Überblick:

Schritte zur Sitzverlegung (Art. 8 VO)

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

Entgegen früheren Überlegungen und Entwürfen findet allerdings **keinesfalls** im Zusammenhang mit der Sitzverlegung ein **neues Verhandlungsverfahren** über die Vereinbarung zur Beteiligung der Arbeitnehmer statt. Dies ergibt sich schlicht aus der Tatsache dass für den Verlegungsfall derartiges nirgendwo in Verordnung oder Richtlinie erwähnt ist.

Etwas **anderes** gilt für **strukturelle Veränderungen**. Hier ist schon Erwägungsgrund 18 der Richtlinie von Bedeutung:

„Die Sicherung erworbener 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.“

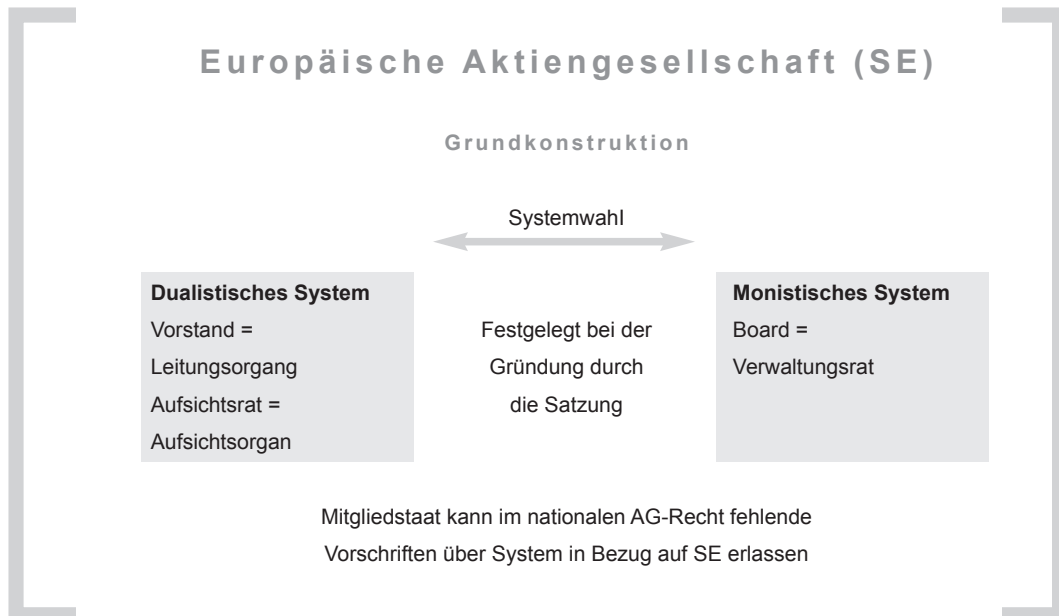
Wenn das Vorher-Nachher-Prinzip und die Regelungen des Art. 11 der RiLi über den Verfahrensmissbrauch ernsthafte Konsequenzen für die praktischen Fälle nach sich ziehen sollen, so muss man aus beiden Gesichtspunkten einen Nachverhandlungsanspruch im Falle der strukturellen Veränderungen bejahen. Materiell ist im SEBG dem Problem der „Strukturveränderungen“ an zahlreichen Stellen Rechnung getragen worden. Dies geht von der Wiederaufnahme der Verhandlungen in § 18 Abs. 3 bis zum Missbrauchsverbot nach § 43, welches den Zeitraum bis zu einem Jahr nach Gründung erfasst (s. dazu auch noch unten **D.2.d.** am Ende) und so auch das SEBG auslegen.²² Die Verlegung des Sitzes kann eine strukturelle Änderung darstellen, eine Wiederaufnahme der Verhandlungen hat stattzufinden, wenn sie geeignet ist Beteiligungsrechte der Arbeit-

²² In Österreich hat man ausführlich im Gesetz Fälle struktureller Änderungen aufgeführt.

nehmer zu mindern (§ 18 Abs. 3 SEBG). Besser wäre es diesen Fall unabhängig davon in die Vereinbarung als Neuverhandlungsanspruch mit aufzunehmen, und nicht nur bezüglich Neuverhandlungen abstrakt das dabei anzuwendende Verfahren (vgl. § 21 Abs. 4 SEBG), wie es gerne die Unternehmensleitungen vorschlagen²³.

²³ Dazu auch Rose/Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft, 2011 Kap. 2.5.2.

C. Konstruktion und Organe der SE



1. Systemwahl / Organstruktur

Jede SE verfügt zunächst über eine **Hauptversammlung der Aktionäre** (Art. 38a VO) und darüber hinaus wird über die **Satzung** entschieden (also auch durch Satzungsänderungen unter Umständen später wieder abänderbar), **ob die SE das dualistische** (Vorstand und Aufsichtsrat) **oder das monistische** (Board = Verwaltungsrat) **System** für die Organisationsverfassung hat. Ein derartiges Wahlrecht gibt es bereits heute z.B. in Frankreich und in Italien. Über eine allgemeine Einführung dieses Wahlrechts kraft EU-Recht wird seit einiger Zeit bereits diskutiert; eine Lösung ist noch nicht in Sicht. Angesichts der SE und der Grenzüberschreitenden Verschmelzung ist auch die Frage, wie groß das Bedürfnis dafür ist²⁴.

Darüber hinaus sieht die Verordnung in Art. 39 Abs. 5 bzw. 43 Abs. 4 vor, dass die Mitgliedstaaten bei ihrer Umsetzung der Verordnung jeweils auch Regelungen zu dem bisher im nationalen Aktienrechtssystem fehlenden Modell der Unternehmensverfassung in Bezug auf die SE erlassen können. Bei den nationalen Umsetzungen waren unterschiedliche Strategien zu beobachten. Rechtlich gesehen reicht für das nichtexistente System der Verordnungstext aus; besser aber ist es, wenn, wie in Deutschland, man das neue System näher regelt (s. für Deutschland Abschnitt 4 Unterabschnitt 2 §§ 20 – 49 des SEAG)

²⁴ Der Juristentag 2008 in Erfurt lehnte die nationale Wahlmöglichkeit ab. Selbst bei den 85 normalen SE zum Stand 1.1.2011 gibt es für Deutschland eine Verteilung von 55 zu 30 zugunsten des Aufsichtsratssystems vgl.: <http://www.boeckler-boxen.de/5586.htm>.

Der Titel III der Verordnung (Art. 38 ff.) enthält zunächst zum dualistischen System Vorschriften, danach zum monistischen System (Art. 43 ff. VO) und schließlich gemeinsame Vorschriften für beide (Art. 46 ff.). Im deutschen SEAG finden sich wenige Paragraphen (15- 19) für das dualistische System und eine ausführliche Regelung des monistischen Systems (dem Verwaltungsrat, §§ 20-49).

Sie sollen im nächsten Abschnitt erläutert werden.

a) Dualistisches System

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

Leitungsorgan

Insofern ist hier in der Verordnung (Art.39) für den **Vorstand** der SE der Begriff Leitungsorgan verwandt worden und es heißt in Abs. 1 von Art. 39, dass das Leitungsorgan die Geschäfte der SE in eigener Verantwortung führt (nunmehr ebenso in §§ 15-16 SEAG).

Die Mitglieder des Leitungsorgans werden vom Aufsichtsorgan **bestellt und abberufen** (Art. 39 Abs. 2 VO). Die in der Verordnung daran anschließende Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, vorzusehen, dass in der Satzung festgelegt werden kann, dass die Mitglieder des Leitungsorgans von der Hauptversammlung bestellt und abberufen werden, ist für Deutschland nicht praktisch geworden. Ein weiteres, nicht unproblematisches, Mitgliedstaatenwahlrecht ist bezüglich der **Größe des Leitungsorgans** anzusprechen (Art. 39 Abs.4 VO): Die Zahl der Mitglieder des Leitungsorgans oder die Regel für ihre Festlegung werden durch die Satzung der SE bestimmt heißt es dort. Anschließend immerhin: Die Mitgliedstaaten können jedoch eine Mindest- und/oder Höchstzahl festsetzen. Im Hinblick auf die Verankerung der Personalfunktion im Leitungsorgan (Arbeitsdirektor) ist jedenfalls für Deutschland (s. § 16 S. 2 SEAG) bei der Umsetzung eine Mindestzahl von zwei Mitgliedern in § 38 Abs.2 SEBG vorgeschrieben worden.

Aufsichtsorgan

Das Aufsichtsorgan **überwacht die Führung der Geschäfte** durch das Leitungsorgan. Es ist nicht berechtigt, die Geschäfte der SE selbst zu führen (Art. 40 Abs. 1 VO). Bestellt werden die Mitglieder des Aufsichtsorgans von der Hauptversammlung (Art. 40 Abs. 2 VO); wobei eine nach Maßgabe der Richtlinie geschlossene Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer hiervon unberührt bleibt. Man kann hier die Parallele zur Montanmitbestimmung von 1951 ziehen, auch dort ist die Hauptversammlung das Wahlorgan für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (§ 5 MontanMitbestG), wobei das Wahlorgan dort an die Vorschläge der Betriebsräte gebunden ist (§ 6 Abs. 6 MontanMitbestG). Enthält also die Vereinbarung nach § 21 Abs. 4 direkt eine diesbe-

zügliche Regelung²⁵, so erlangen die Arbeitnehmervertreter die Mitgliedschaft im Aufsichtsorgan direkt und ohne Mitwirkung der Hauptversammlung, so wie das auch z.B. im MontanMitbestG vorgesehen ist.

Die **Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans** oder die Regeln für ihre Festlegung werden durch die Satzung bestimmt (Art. 40 Abs. 3 VO). Die Mitgliedstaaten können allerdings, für die in ihrem Hoheitsgebiet eingetragenen SE, die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans oder deren Höchst- und/oder Mindestzahl festlegen. Jedoch ist im SEAG nicht eine Berücksichtigung der Arbeitnehmerzahl-Schwellenwerte aus den verschiedenen geltenden Gesetzen zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat Vorbild gewesen, sondern die bekannte Staffellung aus § 95 AktG; die Beteiligung der Arbeitnehmer nach dem SEBG bleibt jedoch unberührt (§ 17 SEAG). Die **Größe des Gremiums** ist also prinzipiell **verhandelbar**. Natürlich muss in der Gründungssatzung die von der Hauptversammlung beschlossen wird, zunächst eine Zahl festgelegt werden. Die teilweise vertretene Rechtsansicht die Größe sei überhaupt nicht verhandelbar²⁶ war von Anfang an unzutreffend²⁷. Durch zwei nachfolgende Gesetze, nämlich zur Europäischen Genossenschaft und zur Grenzüberschreitenden Verschmelzung ist die Frage abschließend geklärt. Denn in beiden Gesetzesbegründungen zum Organ steht: „wie bei der europäischen Gesellschaft ist auch die Anzahl ... eigenständig festzulegen, hieran ist die Satzung gebunden“²⁸. Der Satzungsgeber kann die Anpassung der Satzung verweigern, damit ist aber dann das ganze Projekt zum Scheitern gebracht²⁹.

Für eine Vereinbarung ist auch nicht die Dreiteilbarkeit des Aufsichtsrates vorgeschrieben³⁰. Man kann also auch Größen zwischen einem Drittel und der Hälfte vereinbaren, nicht nur, aber vor allen Dingen wenn z.B. die Zahl der Arbeitnehmer (über 2000 oder nicht) umstritten ist.

Die weiteren Vorschriften in der Verordnung und im SEAG speziell zum Dualistischen System sind knapp gehalten:

25 So z.B. die Vereinbarung bei BASF, s. Anhang dieser Arbeitshilfe.

26 Z.B. von Habersack AG 2006 S. 345 ff.

27 Vgl. nur Oetker ZIP 2006 S. 1113 ff. Ders. In Lutter/Hommelhoff SE-Komm. § 21 SEBG Rz. 36 und Drygala im SE-Komm. Art. 40 SE-VO Rz. 19 ff.

28 Zur SCE s. BR-Drucks. 71/06 S. 158; zur Verschmelzung s. BT-Drucks. 16/2922 S. 26. Bei letzteren war das Thema sogar Gegenstand der Anhörung s. Ausschussdrucks. 16(11)432 S.2. Abzulehnen die methodische Kritik von Habersack in ZHR 2007, S. 634.

29 Drygala aaO. in Fn. 28.

30 LG Nürnberg-Fürth 8.2.2010 BB 2010 S. 1113 ff.= ZIP 2010, S. 372f. zustimmend u.a. Teichmann BB aaO, Seibt ZIP 2010 S. 1057 ff., Kiefner/Friebel NZG 2010, S. 537 ff. ablehnend da gegen jede Verhandelbarkeit der Größe: Kiem Konzern, 2010 S. 275 ff. und Forst AG 2010 S. 350 ff.

- ◆ **Das Leitungsorgan unterrichtet das Aufsichtsorgan** mindestens alle 3 Monate über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung.
- ◆ Neben der regelmäßigen Unterrichtung teilt das Leitungsorgan dem Aufsichtsorgan 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 jedoch vorsehen, dass jedes Mitglied des Aufsichtsorgans von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Angesichts der Tatsache dass im Transparenz- und Publizitätsgesetz § 90 AktG in diesem Sinne als Einzelrecht ausgestaltet wurde, ist dies konsequenterweise mit § 18 SEAG auch hier geschehen.
- ◆ 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. Hierzu müsste man anfügen, dass selbstverständlich vom Umfang der Informationen hier auch die Form abhängig ist; zumal außerhalb der Sitzungen ohnehin nur schriftlicher oder elektronischer Form möglich ist.

Einen Punkt hat man durch Art. 42 VO den Verhandlungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsorgan entzogen:

Zwar wählt das **Aufsichtsorgan aus seiner Mitte einen Vorsitzenden**, wird die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsorgans jedoch von den Arbeitnehmern bestellt, so darf nur ein von der Hauptversammlung der Aktionäre bestelltes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden (Zur Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung siehe unten c).

Ein Stellvertreter von der Arbeitnehmerseite kommend, ist vereinbar³¹, jedoch gibt es keine gesetzliche Basis dafür, dass er wie beim Mitbestimmungsgesetz 1. Stellvertreter sein muss³².

b) Monistisches System

Nach Art. 43 Abs. 1 Satz 1 VO **führt das Verwaltungsorgan die Geschäfte** der SE.

Detailliert ist dieser Verwaltungsrat in den §§ 20 – 49 SEAG geregelt. Da ein Mitgliedstaat vorsehen kann, dass ein oder mehrere Geschäftsführer die laufenden Geschäfte in eigener Verantwortung unter den selben Voraussetzungen wie sie für Aktiengesellschaften mit Sitz im Hoheitsgebiet gelten, führt bzw. führen, hat man im SEAG das **Institut der geschäftsführenden Direktoren** durchgängig eingeführt. Es klingt damit die für Boards aus dem angloamerikanischen Rechtskreis bekannte Unterscheidung zwischen den internen (inside) und externen (outside) directors durch.

31 Siehe auch die beiden im Anhang abgedruckten Vereinbarungen zu Allianz und BASF

32 Eine andere Frage ist dann die Anwendung des Stichentscheids durch den Stellvertreter, wenn dieser von der Anteilseignerseite gestellt wird. Richtigerweise geht diese nicht schon Kraft Gesetzes auf ihn über, weshalb ja Stellvertreter auch aus den Reihen der Arbeitnehmer kommen können vgl. nur Teichmann in Lutter/Hommelhoff SE-Komm. Anh. Art. 43 SE-VO (§ 34 SEAG) Rz. 9 ders. Art. 50 SE-VO Rz. 24 ff. Eingehend zur Stellvertreterfrage Schneider AG 2008, S. 887 ff.

„Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung“ lautet der Ausgangssatz in § 22 Abs. 1 SEAG. Eine wesentliche Weichenstellung enthält dann § 40 SEAG: der Verwaltungsrat muss geschäftsführende Direktoren bestellen. Dies kann aus seiner Mitte erfolgen (dann muss die Mehrheit des Verwaltungsrats weiterhin aus nichtgeschäftsführenden Direktoren bestehen) oder es können auch Dritte sein.

Neu ins Gesetz kam bei den Ausschussberatungen in § 35 Abs. 3 SEAG: „Ist ein geschäftsführender Direktor, der zugleich Mitglied des Verwaltungsrats ist, aus rechtlichen Gründen gehindert, an der Beschlussfassung im Verwaltungsrat teilzunehmen, hat insoweit der Vorsitzende des Verwaltungsrats eine zusätzliche Stimme“. Was die „rechtlichen Gründe“ hier sind, ergibt sich aus der Ausschussbegründung nicht, dies bleibt also Literatur und Rechtsprechung überlassen.

Wichtig für eine „Arbeitsteilung“ im Verwaltungsrat ist dann die Frage, welche Entscheidungen das gesamte Verwaltungsorgan treffen muss bzw. wann im Innenverhältnis die nichtgeschäftsführenden Direktoren gefragt werden müssen (dazu unten **c.** bei gemeinsame Vorschriften: Zustimmungsbefürftige Geschäfte).

Die **Zahl der Mitglieder** des Verwaltungsorgans oder die Regel für ihre Festlegung sind auch hier wiederum in der Satzung der SE festlegbar (§ 40 Abs.1 SEAG), doch bleibt die Mindestbesetzung nach § 38 Abs. 2 SEBG (zwei wegen der Zuständigkeit für den Bereich Arbeit und Soziales) unberührt. Zur **Wahl der Mitglieder** des Verwaltungsorgans gilt das gleiche wie oben beim dualistischen System für das Aufsichtsorgan, nämlich die Bestellung durch die Hauptversammlung. Auch hier wiederum bleibt eine etwaige Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer davon unberührt (Art. 43 Abs. 3 VO). Der Versuch im Gesetzgebungsverfahren für die Auffanglösung hier für den Verwaltungsrat die Drittelbeteiligung zu verankern, ist mit Recht schon angesichts des Richtlinienwortlauts gescheitert³³.

Ist die Zusammensetzung des Verwaltungsrats streitig oder ungewiss, so findet das aus dem deutschen Recht bereits bekannte Statusverfahren Anwendung (§§ 25-26 SEAG); auch gerichtliche Ersatzbestellungen sieht das Gesetz vor (§ 30 SEAG).

Die weiteren Vorschriften zum Verwaltungsorgan sind in der Verordnung besonders knapp gehalten worden, weshalb das deutsche Gesetz – wie erwähnt – 29 Paragraphen benötigt.

³³ Andererseits gibt es in allen 30 deutschen Verwaltungsrats-SE (1.1.2011) wegen des Vorher-Nachher-Prinzips (weil es vorher keine Arbeitnehmerbeteiligung an einem Aufsichtsrat gab) – allgemein dazu unten D. 2. e – keine Arbeitnehmer im Verwaltungsrat.

- ◆ Das Verwaltungsorgan **tritt** in den durch die Satzung bestimmten Abständen, mindestens jedoch **alle 3 Monate, zusammen**, um über den Gang der Geschäfte der SE und deren voraussichtliche Entwicklung zu beraten (Art. 44 Abs. 1 VO). Im übrigen gilt für Sondersitzungen das bekannte Verfahren aus § 110 AktG (s. § 37 SEAG).
- ◆ Jedes Mitglied des Verwaltungsorgans kann von allen **Informationen**, die diesem Organ übermittelt werden, Kenntnis nehmen (Art. 44 Abs. 2 VO). Die geschäftsführenden Direktoren berichten dem Verwaltungsrat entsprechend § 90 AktG (s. § 40 Abs. 6 SEAG).
- ◆ Das Verwaltungsorgan wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden der, wenn die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsorgans von den Arbeitnehmern bestellt wird, nur aus dem Kreis, der von der Hauptversammlung der Aktionäre bestellten Mitglieder bestellt werden darf (Art. 45 VO).

2. Gemeinsame Vorschriften

Hier ist zunächst die gegenüber deutschem Recht höhere Obergrenze für den **Bestellungszeitraum** der Organe hervorhebenswert, er darf **sechs Jahre** nicht überschreiten (Art. 46 Abs. 1 VO).

Zur sogenannten **inneren Ordnung** findet man wenig in den gemeinsamen Vorschriften (siehe Art. 50):

- Für die **Beschlussfähigkeit** müssen mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend oder vertreten sein und
- die **Beschlussfassung** mit der Mehrheit der anwesenden oder vertretenen Mitglieder stattfinden.
- 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 (Art. 50 Abs. 2 SE-VO), dem Satzungsgeber ist es also verwehrt, das Letztentscheidungsrecht der Anteilseignerseite aufzuheben.³⁴
- Daraus folgt eine weitere Besonderheit gegenüber dem Mitbestimmungsgesetz. Dort **kann** nach § 29 Abs. 2 der Vorsitzende bei einer erneuten Abstimmung seine **Zweitstimme** einsetzen, wenn die Abstimmung wiederum ein Patt ergab. Für Personalan gelegenheiten ist sogar eine ausdrückliche Vermittlungsrunde in einem Ausschuss vorgesehen. Bei der **SE jedoch** gibt die Stimme des Vorsitzenden bereits bei der **ersten Abstimmung den Ausschlag**, sodass bei Stimmengleichheit die Gruppe der Befürworter oder der Ablehnenden obsiegt, für die der Vorsitzende gestimmt hat.³⁵ „Vermittlungsversuche“ kann es natürlich trotzdem geben, nur müssen sie vor der regelrechten Abstimmung stattfinden.

³⁴ Teichmann aaO. Art. 50 SE Rz. 26

³⁵ Vgl. bereits Schwarz, SE-Verordnung, Kommentar Art. 50 Rz. 30.

a) Zustimmungsbefürchtete Geschäfte

In der historischen Entwicklung der Regeln der SE hat gerade dieses Thema immer wieder unterschiedliche Ausgestaltungen erfahren; insbesondere gab es zwischendurch bereits einmal einen sogenannten Mindestkatalog zustimmungsbefürchteter Geschäfte. Jetzt aber sieht Art. 48 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 jedem Fall in die Satzung** aufzunehmen sind (Art. 48 Abs. 2 VO).

Die Diskussion in den deutschen Aufsichtsräten zu dieser Thematik ist bekanntlich alt. Erst die Regierungskommission Corporate Governance hat sich in 2001³⁶ und ebenso die Corporate Governance Kodex Kommission in 2002³⁷ dazu durchgerungen, dass im Unternehmen überhaupt ein solcher Katalog existieren muss (neu durch TransPuG 2002 in § 111 Abs. 4 AktG).. Eine richtige Umsetzung des Art. 48 VO unter Berücksichtigung dieser aktuellen Debatte in Deutschland hätte eigentlich dazu führen müssen, dass dem Aufsichtsratsorgan nicht nur die Erlaubnis gegeben wird einen solchen Katalog festzulegen, sondern ihm auch hier Entscheidungshilfen an die Hand zu geben. Insofern wäre es vernünftig gewesen doch endlich die (österreichische/ niederländische) Variante einzuführen, die Art. 48 Abs. 2 SE-VO ja auch ermöglicht, nämlich bereits der Satzung für bestimmte Arten von Geschäften Vorgaben zu machen (Mindestkatalog).

Jedoch³⁸:

Für das **duale System** sieht § 19 SEAG vor, dass der **Aufsichtsrat selbst** (also neben dem Satzungsgeber) bestimmte Arten von Geschäften von seiner **Zustimmung abhängig machen kann**; man meinte europarechtlich nicht weiter gehen zu können,

und

für das **monistische System** hat man in §§ 34 Abs.2 und 40 Abs. 4 die Frage schlicht der **Geschäftsordnung des Verwaltungsrats** überantwortet und sogar festgelegt, dass die Satzung Einzelfragen bereits bindend regeln kann. Wichtig wäre vor allen Dingen für das Innenverhältnis des Verwaltungsrats von diesem selbst zu bestimmen, wann die geschäftsführenden Direktoren die übrigen Verwaltungsratsmitglieder um eine Zustim-

³⁶ Bericht der Regierungskommission Corporate Governance 2001.

³⁷ Corporate Governance Kodex siehe: <http://www.bmj.bund.de>

³⁸ S. aber auch die Ablehnung dieses Vorschlags im Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission II 2006 S. 25 f. und dazu die Arbeitnehmerseite S. 75 f.

mung anzugehen haben (s. dazu § 44 Abs.2 SEAG: Beschränkung der Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnis).

Für Verhandlungen steht man dann vor dem Stichwort „Selbstorganisation des Aufsichtsrates/Verwaltungsrates“ mit dem versucht wird, das Thema aus der Debatte zu halten. Abgesehen davon, dass Geschäfte „vorbehaltlich des Selbstorganisationsrechtes des Aufsichtsrats“ vereinbar sind, kann sich auch der Vorstand verpflichten, Ergänzungen des Katalogs der Hauptversammlung zur Satzungsänderung vorzulegen. Aktionäre dürften kaum etwas dagegen haben, wenn die Überwachung des Vorstandes durch den Aufsichtsrat durch sinnvolle Kataloge gestärkt wird. Im Übrigen wäre an das Institut der „unterrichtungspflichtigen Gegenstände“ zu denken; zu einem entsprechenden Katalog kann sich der Vorstand zweifelsfrei selbst verpflichten³⁹.

Mit der gleichen Formulierung (vorbehaltlich des Selbstorganisationsrechtes des Aufsichtsrats) sind auch Verabredungen zur Ausschussbesetzung prinzipiell möglich.

b) Verschwiegenheitspflicht und Haftung

In der Verordnung selbst ist die individuelle Verschwiegenheitspflicht der Organe der SE mit folgender Formulierung europarechtlich formuliert:

„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 Information zur Weitergabe nach den Bestimmungen des für Aktiengesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechts vorgeschrieben oder zulässig ist oder im öffentlichen Interesse liegt.“ (Art. 49 VO)

In der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE gibt es sowohl in Art. 8 wie im Teil 2 der Auffangregelungen für die Unterrichtung und Anhörung noch spezielle Geheimhaltungsregelungen im Bezug auf das Vertretungsorgan der Arbeitnehmer in der SE (in der deutschen Umsetzung SE-Betriebsrat genannt), diese sollen ebenso wie § 41 SEBG unten bei **D.2.f.** noch dargestellt werden.⁴⁰

³⁹ S. auch das Beispiel Allianz im Anhang

⁴⁰ Weitere Informationen über die Rechte und Pflichten eines Aufsichtsrats in einer deutschen SE in der fünfssprachigen Schulungsunterlage des Autors: <http://www.boeckler-boxen.de/2632.htm..>

D. Beteiligung der Arbeitnehmer

1. Vorbemerkung

Angesichts der Bandbreite der Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene in Europa (zu Einzelheiten siehe Übersichten im Anhang) war dieser Komplex in der gesamten Entstehungsgeschichte zur SE einer der schwierigsten. Der nunmehr gewählte Grundansatz stellt eine gewisse Abkehr zu früheren Vorschlägen dar:

In den Jahren 1989/1991 waren vier Modelle zur Wahl gestellt worden: das deutsche, das niederländische, das französische und das schwedische Modell. Dabei war zentral die Problematik der mangelnden Gleichwertigkeit dieser Modelle.

Die **Sachverständigengruppe unter Davignon** hat in ihrem Abschlussbericht im Mai 1997 in Anlehnung an die Methode aus der Richtlinie über die europäischen Betriebsräte erstmals eine Verhandlungslösung vorgeschlagen. Allerdings, immer für den Fall des Scheiterns, eine Auffanglösung von einem Fünftel der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan, mindestens aber zwei Mitgliedern, vorgesehen (mit gleichen Rechten und Pflichten wie die Übrigen).

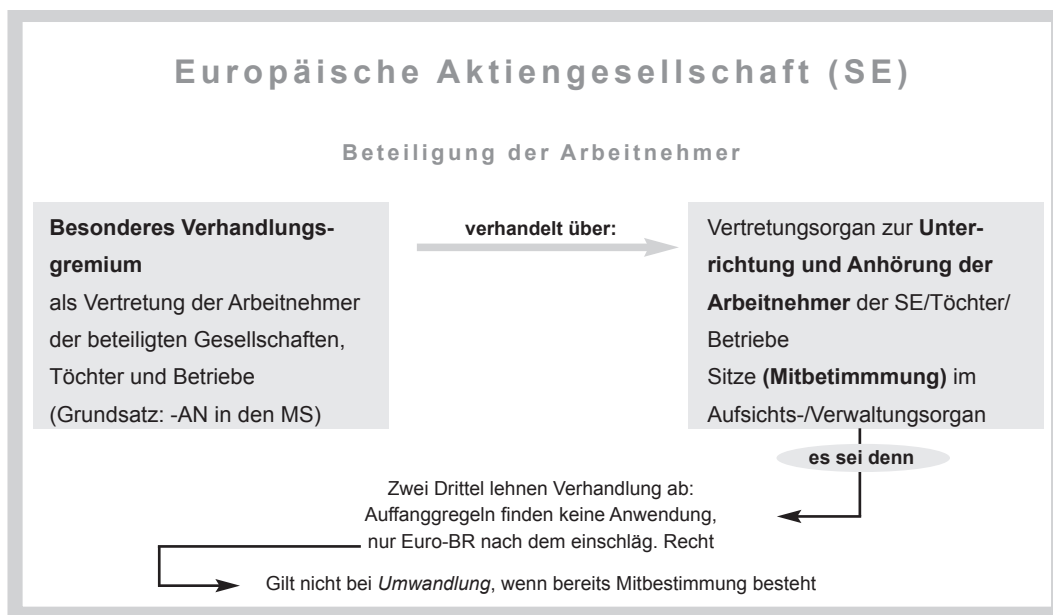
Die **Richtlinie vom Oktober 2001** zur Ergänzung des Statuts der europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer sieht nun im **Ausgangspunkt freie Verhandlungen** in der **Gründungsphase der SE** vor, enthält jedoch in verschiedenen Varianten (auch bezogen auf die verschiedenen Gründungsfälle) in Art. 7 RiLi eine **Auffangregelung zur Beteiligung der Arbeitnehmer** mit im Anhang im Einzelnen niedergelegten Bestimmungen zu:

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

Man spricht von einer Verhandlungslösung kombiniert mit dem Vorher-Nachher-Prinzip.

Die **Umsetzung der Richtlinie** ist mit dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (Artikel 2 des SEAG-Entwurfs vom 26.5.2004, selbst abgekürzt als: **SEBG**) am 29.12.2004 erfolgt. Neben der Geltung für eine **SE im Inland**, regelt es auch die **Rechte der Arbeitnehmer im Inland unabhängig vom Sitz der SE** (§ 1 Abs. 1-2 und § 3 Abs. 1 SEBG).

2. Die einzelnen Etappen der Verhandlungen



a) Einsetzung BVG

Wenn die **Leitungs- oder Verwaltungsorgane** der beteiligten Gesellschaften die **Gründung** einer SE **planen, leiten sie ...** 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** (Art. 3 Abs. 1 RiLi). § 4 Abs. 2 SEBG regelt wer zu informieren ist und Abs. 3 auch im Einzelnen worauf sich die Information zu erstrecken hat. Wichtig: maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Zahl der Arbeitnehmer ist der Zeitpunkt der Information nach Absatz 2 (so § 4 Abs. 4 SEBG).

Es ist also kein Antrag der Arbeitnehmer in diesem Stadium nötig, die Initiative und Verantwortung liegt ganz allein bei den Managern, die die Gründung einer SE vorhaben. Umstritten war die Zulässigkeit der Gründung sog. Vorrats-SE. Manche in der Literatur und Handelsregisterrichter argumentierten, dass da keine Arbeitnehmer vorhanden seien, mit ihnen auch nicht verhandelt werden könne.⁴¹ Jedenfalls sind nach Eintritt von Arbeitnehmern in die SE mit ihnen Verhandlungen aufzunehmen. Die Rechtsprechung des BGH zur Verwendung von GmbH-Mänteln – eine wirtschaftliche

41 Vgl. die Angaben bei Blanke „Vorrats-SE“ ohne Arbeitnehmerbeteiligung, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 161, 2005 S.10.

Neugründung- ist hier mit heranzuziehen⁴² Endgültig „geklärt“ wurde die Frage durch die Entscheidung des OLG Düsseldorf v. 30.3.2009, als sich ein Amtsrichter tatsächlich weigerte einzutragen⁴³. Die Anführungsstriche wurden gesetzt, da natürlich zum einen immer noch nicht feststeht, was Aktivierung konkret heißt. Meist wird ein vorhandenes Unternehmen auf die Mantel-SE verschmolzen, das ist dann Aktivierung im Sinne des OLG Düsseldorf. Hier müssten die Registerrichter bei Änderung des Unternehmensgegenstandes in der Satzung, spätestens aber bei Einreichung des ersten Jahresabschlusses mit Arbeitnehmern, von sich aus tätig werden. Natürlich liegt hier auch eine Aufgabe für die Interessenvertretung in diesen Unternehmen, sie sollten die Durchführung von Verhandlungen verlangen. Immerhin hat auch die EU-Kommission das Problem in ihrer Stellungnahme vom November 2010 markiert⁴⁴

So rasch wie möglich nach Offenlegung des Verschmelzungsplans etc. sind die Verhandlungen aufzunehmen. Zeitverzögerungen hätten hier auch keinen Sinn, denn wie oben im Teil B jeweils einzeln dargestellt, ist eine Vereinbarung prinzipiell Eintragungsvoraussetzung für die SE (vergl. im Detail nochmals Art. 12 Abs. 2 und 3 VO). Das Verhandlungsverfahren nach den §§ 12-17 SEBG findet aber auch statt, wenn die Verzögerungen zur Zusammenstellung des besonderen Verhandlungsgremiums die Arbeitnehmer selbst zu vertreten haben (§ 11 Abs. 2 SEBG mit einer Zehnwochenfrist).

In Art. 3 Abs. 1 RiLi ist zwar von den erforderlichen Schritten für die Aufnahme von Verhandlungen durch die Leitungs- oder Verwaltungsorgane die Rede, es findet sich aber keine detaillierte Regelung mit wem die Leitung zu diesem Zweck Kontakt aufzunehmen hat. Zum einen ergibt sich allerdings der Kreis aus der in Art. 3 Abs. 1 RiLi und jetzt § 4 Abs. 3 SEBG festgelegten Pflicht zu Unterrichtung über die Identität der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe. Zum anderen ist nach Art. 3 Abs. 2 b in den Mitgliedstaaten das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums für das jeweilige Hoheitsgebiet festzulegen, so dass in der Gründungsphase die nationalen Umsetzungen der Richtlinie ebenfalls hier mit heranzuziehen sind. Keinesfalls kann man hier einfach die **europäischen Betriebsräte** ansprechen. Sie haben hier **kein Verhandlungsmandat** und sie können auch anders zusammengesetzt sein, als es die Richtlinie/das SEBG hier für das besondere Verhandlungsgremium bei der SE vorsieht.

§ 4 Abs. 2 SEBG spricht nun bezüglich der Information von den **Arbeitnehmervertretungen und Sprecherausschüssen** in den beteiligten Gesellschaften, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben; besteht keine Arbeitnehmervertretung, erfolgt die Information gegenüber den Arbeitnehmern selbst⁴⁵.

42 Vgl. schon Köstler in Theisen/Wenz, 2.A. S. 372 ff. und eingehend Casper/Schäfer ZIP 2007, S. 653 ff.; weiterhin Oetker in Lutter/Hommelhoff SE-Komm. § 1 SEBG Rz. 10 und Bayer in demselben Kommentar Art. 2 SE-VO Rz. 28 ff.

43 ZIP 2009 S. 512; = AG 2009 S. 629 ff.; ausführliche Besprechung Forst RdA 2010 S. 55 ff.

44 Siehe: http://ec.europa.eu/internal_market/company//se/index_de.htm, Bericht v. 17.11.2010 S. 8.

45 Da nach § 6 Abs. 3 SEBG jeder 3. deutsche Platz im BVG. Vertretern von Gewerkschaften vorbehalten ist- dazu sogleich-, ist darauf zu achten, dass auch diese angeschrieben werden.

Zusammensetzung des BVG

Ausgangspunkt für die Zusammensetzung ist das Prinzip, dass **jedes Land**, in dem die beteiligten Gesellschaften Beschäftigte haben, mit **mindestens einem Vertreter** im BVG vertreten ist. Einzelheiten verdeutlicht der nachfolgende Kasten:

Zusammensetzung BVG (Art. 3 Abs. 2a RiLi)

- ◆ **Ermittlung der Gesamtzahl** der Beschäftigten in der zukünftigen SE/dem SE-Konzern
- ◆ **Gründungsfälle außer Verschmelzung:**
Für jeweils 10 % oder einem Bruchteil dieser Tranche besteht Anspruch auf einen Sitz pro Mitgliedstaat
- ◆ **Verschmelzungsfall:**
 - Es kommen so viele weitere Mitglieder hinzu, wie erforderlich ist, damit die beteiligten Gesellschaften die durch Eintragung der SE erlöschen durch mindestens 1 Mitglied vertreten sind
 - Obergrenze aber 20 % der „regulären“ Mitglieder und
 - darf nicht zu einer Doppelvertretung der betroffenen Arbeitnehmer führen.

Die Zusammensetzung des BVG. spricht § 5 SEBG an; die persönlichen Voraussetzungen der auf das Inland entfallenden Mitglieder § 6 und die Sitzverteilung bzw. Wahl über ein Wahlgremium die §§ 7 – 10 SEBG. Bei strukturellen Änderungen während der Verhandlungen, kann das BVG sogar neu zusammenzusetzen sein.

Die Vertretung betroffener Tochtergesellschaften im BVG stellt § 7 SEBG (insb. Absatz 4) nicht sicher und entspricht damit der Vorgabe in Art. 3 b SE-RiLi. Die Wortlautauslegung kann vor allen Dingen nicht überzeugen, wenn eine relativ kleine Obergesellschaft nur „beteiligte Gesellschaft“ ist und daher nach dem Verteilungsschlüssel eine ausreichende Anzahl von Sitzen für Arbeitnehmervertreter größerer betroffener Tochtergesellschaften zur Verfügung stünde. Im Einvernehmen mit dem Wahlgremium jedenfalls kann hier eine vom Wortlaut abweichende Sitzverteilung erfolgen.⁴⁶

Von den persönlichen Voraussetzungen der auf das Inland entfallenden Mitglieder des BVG sind hervorzuheben:

Gehören dem BVG mehr als zwei Mitglieder aus dem Inland an, ist jedes dritte Mitglied ein **Vertreter einer Gewerkschaft**, die in einem an der Gründung der SE beteiligten Unternehmen vertreten ist (§ 6 Abs. 3 SEBG, es gilt der allgemeine Gewerkschaftsbegriff) und

gehören dem BVG mehr als sechs Mitglieder aus dem Inland an, ist mindestens jedes siebte Mitglied ein **leitender Angestellter** (§ 6 Abs. 4 SEBG).

Die Sitzverteilung kann angesichts der Struktur der Unternehmen/Konzerne kompliziert werden; Einzelheiten behandelt § 7 SEBG.

⁴⁶ So mit Recht Kleinsorge in Nagel/Freis/Kleinsorge § 7 SEBG Rz. 6f. , Scheibe Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 2007 S. 68; aA. Oetker Lutter/Hommelhoff SE-Komm. § 7 SEBG Rz. 4.

Die auf die **Inlandsarbeitnehmer** entfallenden **Sitze** werden durch ein **Wahlgremium** bestimmt (§ 8 SEBG). Dieses Verfahren gilt unabhängig davon, ob sich der Sitz der zukünftigen SE in Deutschland oder einem anderen Mitgliedsstaat befindet. § 6 Abs. 2 SEBG verlangt zwingend die Wahl eines Ersatzmitgliedes für jedes Mitglied im BVG.

Für die Wahlvorschläge der Gewerkschaften gilt das bekannte Prinzip: wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, muss er doppelt so viele Bewerber enthalten. Für die leitenden Angestellten hat der Sprecherausschuss ein Vorschlagsrecht bzw. wenn es keinen gibt, ein bestimmter Anteil von Leitenden selbst.

Für das Wahlgremium selbst gilt im Ausgangspunkt die praktische Regelung, dass es aus Mitgliedern des Konzernbetriebsrats besteht (Grundmodell). Sofern ein solcher nicht besteht, aus Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats usw.. Betriebsratslose Betriebe werden vom Konzernbetriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat mit vertreten (§ 8 Abs. 2 SEBG; s. dann die weiteren Einzelheiten bis hin zur Urwahl in den Absätzen 3-7).

Nach § 9 SEBG hat der Konzernbetriebsratsvorsitzende oder soweit ein solcher nicht existiert, der GBR-Vorsitzende etc. das Gremium einzuberufen. Bei der Wahl müssen mindestens zwei Drittel der Mitglieder des Wahlgremiums, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, anwesend sein. Die Mitglieder des Wahlgremiums haben jeweils so viele Stimmen, wie sie Arbeitnehmer vertreten. Die Wahl erfolgt mit einfacher Mehrheit. Sind für eine Arbeitnehmervertretung mehrere Mitglieder im Wahlgremium vertreten, werden die entsprechend der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer bestehenden Stimmanteile gleichmäßig aufgeteilt (vgl. im Einzelnen § 10 Abs. 1-3 SEBG).

b) Weiteres 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 (Art. 3 Abs. 1b RiLi). In dieser Richtlinienpassage findet sich eine wichtige Regelung bezüglich der **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. Dies ist durch § 6 Abs. 2 und 3 SEBG geschehen: der dritte Inlandssitz steht einem Gewerkschaftsvertreter zu. Entgegen mancher in der Literatur ist dies auch keineswegs europarechtswidrig⁴⁷. Gewählt wird er von dem Wahlgremium, welches auch für die „internen Sitze“ zuständig ist.

⁴⁷ Richtig Oetker in Lutter/Hommelhoff Europäische Gesellschaft, S. 294 Fn. 59; Kleinsorge in Nagel/Freis/Kleinsorge § 8 Rz. 5 ; a.A. Ulmer/Habersack/Henssler MitbestG, SEBG Einl. Rn. 175.

Ebenfalls besser, als in den vergleichbaren Richtlinien-texten zum europäischen Betriebsrat, von 1994 ist die in der Richtlinie in Art. 3 Abs. 5 vorgesehene Möglichkeit auf Hinzuziehung von Sachverständigen; umgesetzt in § 14 SEBG.

- ◆ Das **besondere Verhandlungsgremium** kann einmal **beschließen**, die **Vertreter** geeigneter **außenstehender Organisationen**, vom Beginn der Verhandlungen zu unterrichten (§ 14 Abs. 2 SEBG).
- ◆ Das besondere Verhandlungsgremium kann (so § 14 Abs. 1 SEBG) 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. Auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums nehmen diese Sachverständigen an den Verhandlungen mit beratender Funktion teil.
Die **Kosten** die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehen, werden nach Art. 3 Abs. 7 RiLi von den beteiligten Gesellschaften getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann. Hier haben die Mitgliedstaaten wiederum einen Umsetzungsspielraum; in § 19 SEBG ist für Deutschland als Maßstab die „ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben“ niedergelegt und es sind einzelne Kostenarten aufgeführt worden. Der Gesetzgeber hat vernünftigerweise keine Beschränkung der Kostenübernahme auf nur einen Sachverständigen vorgenommen⁴⁸.

c) Beschlussfassungen und Mehrheitsverhältnisse

Bevor im nächsten Abschnitt auf die einzelnen Verhandlungsetappen eingegangen wird sind die Besonderheiten der Beschlussfassung und der Mehrheitsverhältnisse hier kurz zu erläutern:

Es gibt hier **drei Konstellationen**:

- ◆ Das besondere Verhandlungsgremium kann mit einer **Mehrheit von zwei Dritteln** der Stimmen der Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen, **beschließen keine Verhandlungen aufzunehmen** oder die bereits aufgenommenen 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 (im SEBG: § 16).
 - Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, findet keine der Bestimmung des Anhangs Anwendung (also weder SE-Betriebsrat noch Mitbestimmung kraft Gesetzes) und es gelten stattdessen (Art. 13 Abs. 1 RiLi; § 16 Abs. 2 SEBG) **nur** die Rechtsvorschriften zum europäischen Betriebsrat.
 - Eine solche **Möglichkeit die Verhandlungen nicht aufzunehmen**, gibt es aber für den Gründungsfall **Umwandlung/Rechtsformwechsel** zur SE **nicht**, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Mitbestimmung besteht (§ 16 Abs. 3 SEBG).
- ◆ **Ansonsten** beschließt nach Art. 3 Abs. 4 RiLi das besondere Verhandlungsgremium mit der **absoluten Mehrheit** seiner Mitglieder, sofern diese Mehrheit auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt.
Hätten jedoch die **Verhandlungen eine Minderung der Mitbestimmungsrechte** zur Folge (§ 15 Abs. 3 SEBG), 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, (s. jetzt auch § 15 Abs. 3 SEBG) und zwar

48 Freis aaO Fn. 49. § 14 Rz. 11.

- im Falle einer SE, die durch **Verschmelzung** gegründet werden soll, sofern sich die Mitbestimmung auf mindestens **25%** der Gesamtzahl der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und der betroffenen Tochtergesellschaften 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 und der betroffenen Tochtergesellschaften erstreckt.

Dabei bedeutet die **Minderung der Mitbestimmungsrechte** nach der Definition (Art. 3 Abs. 4 am Ende und jetzt § 15 Abs. 4 SEBG),

- dass der **Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE** geringer ist, als der **höchste in den beteiligten Gesellschaften bestehende Anteil** oder
- **das Recht**, Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der Gesellschaft zu wählen, zu bestellen, zu empfehlen oder abzulehnen, **beseitigt oder eingeschränkt** wird.

Wird eine SE durch **Umwandlung** gegründet, kann ein **Beschluss** nach Abs. 3 zur Minderung der Mitbestimmungsrechte **nicht gefasst werden** (§ 15 Abs. 4; vgl. auch § 16 Abs. 3 und 21 Abs. 6 SEBG).

Für eine Verhandlungssituation unter Beteiligung von deutschen Gesellschaften und Arbeitnehmervertretern würde dies also bedeuten, dass wenn in Deutschland auf die Gesellschaft das Mitbestimmungsgesetz von 1976 Anwendung fände, man unterhalb der Hälfte der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE nur abschließen könnte, wenn dieser besondere „Zwei-Drittel-Beschluss“ gefasst würde und zwar bei Überschreiten der für die einzelnen Gründungsfälle (Verschmelzung, Holding und Tochter) differenzierenden Arbeitnehmerschwelle von 25 oder 50 Prozent.

Aus diesen Erläuterungen zu den Beschlussfassungen wird deutlich, welche eine **zentrale Situation die erste Zusammenkunft des besonderen Verhandlungsgremiums** ist, da dort mit der beschriebenen besonderen Zwei-Drittel-Mehrheit die Nichtaufnahme der Verhandlungen beschlossen werden könnte. Man sollte diese Situation gut vorbereiten, allerdings auch nicht überdramatisieren. Es liegt eigentlich in der Natur der Verhandlungen, dass man sie nicht schon ausschlägt, ohne die einzelnen Möglichkeiten ausgelotet zu haben. Eine schlichte Lektüre des Anhangs der Richtlinie (sie gibt es ja in allen Sprachen der Teilnehmer) mit seinen drei Teilen sollte jedem schon aufzeigen, wie deutlich die Unterschiede zu der bei Ablehnung von Verhandlungen nur noch denkbaren Möglichkeit eines Euro-Betriebsrates sind (dies gilt auch für die Neufassung durch die Richtlinie 2009). Allgemein sollte darauf geachtet werden, dass die Konstituierung des BVG nicht allzu kurz ausfällt. Zu diesem Zeitpunkt muss nicht nur neben den Wahlen ein kurzes kennen lernen der Mitglieder stattfinden, sondern es ist die erste Strategie der Verhandlungen vorzubereiten. Auch wenn es inzwischen einige Vereinbarungen als Anschauung gibt (s. auch Anhang dieser Arbeitshilfe⁴⁹), sollte man sich in Ruhe über die

⁴⁹ Und nunmehr die Auswertung aller Vereinbarungen bis Ende 2009 in Rose/Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft, Frankfurt 2011.

Eckpunkte der Verhandlungen untereinander verständigen. Dabei zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass auch erst einmal genau erklärt sein muss, worum es überhaupt bei den Verhandlungen geht. Dies gilt selbst für Teilnehmer mit EBR-Hintergrund.

Weiterhin muss man darauf hinweisen, dass **frühestens zwei Jahre** nach dem Ablehnungsbeschluss das besondere Verhandlungsgremium auf Antrag die **Wiederaufnahme der Verhandlungen beschließen** kann. Wenn in diesem Falle jedoch bei den Verhandlungen keine Einigung mit der Leitung der SE erzielt wird, finden keine der Bestimmungen des Anhangs Anwendung (Art. 3 Abs. 6 RiLi am Ende und nunmehr § 18 Abs. 1 und 2 SEBG).

Bei geplanten **strukturellen Änderungen der SE**, die geeignet sind, Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer zu mindern, haben aber wieder **Verhandlungen** stattzufinden (§ 18 Abs.3 SEBG: auf Veranlassung der Leitung der SE oder des SE-Betriebsrats). Wenn hier der SE-Betriebsrat mit den Vertretern der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmer allein verhandeln können soll, so ist dies – bei allem Verständnis für zügige Verhandlungen- zu kritisieren; **Gewerkschaftsvertreter** sind hier einzubeziehen. An dieser Verfahrensfrage haben die Leitungen bei den Verhandlungen ein Interesse, nicht aber an einer Umschreibung der „Strukturellen Änderungen“ selbst⁵⁰ (siehe dazu auch unten 2.d. S. 42 f.).

d) Vereinbarungslösung



50 Entgegen mancher interessierter Kommentierung geht es nicht an den einzigen Satz aus der Gesetzesbegründung (Aufnahme einer mitbestimmten Gesellschaft in die nicht mitbestimmte SE)– BT.-Ds. 15/3405 S. 50 herauszupicken und dieses Tatbestandsmerkmal auf gründungsähnliche Vorgänge zu reduzieren s. dazu Freis aaO. § 18 Rn. 9 ff. und Oetker in Lutter/Hommelhoff SE-Komm. § 18 SEBG Rz. 16 ff. Dazu bereits auch oben B.2. am Ende.

Die Verhandlungen **beginnen mit der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums** und können **bis zu 6 Monate** andauern. Berechnet wird dieser Zeitraum ab dem Tag der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums (siehe § 20 Abs. 1 SEBG). Die Parteien können **einvernehmlich beschließen**, die Verhandlungen **bis zu insgesamt einem Jahr** ab der Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums fortzusetzen (Art. 5 RiLi und § 20 Abs. 2 SEBG)⁵¹. Daraus wird deutlich in welcher anderen (gegenüber dem EBR) Verhandlungssituation man sich hier befindet, nicht zuletzt auch weil – wie bereits erwähnt – es hier nicht wie beim europäischen Betriebsrat für das Management die Möglichkeit des auf Zeit Spielens gibt. Denn ohne Einhaltung der Verhandlungsprozedur ist eine Eintragung der SE nicht möglich⁵².

Die Richtlinie legt in Art. 4 Abs. 1 den Verhandlungsparteien auf, mit dem Willen zur Verständigung zu einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SE zu gelangen. § 1 Abs. 3 und 4 des SEBG sprechen davon, dass die Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE sicherzustellen sei (und dies auch bei strukturellen Änderungen einer gegründeten SE). Das Verhandlungsverfahren findet aber auch dann statt, wenn die Zehn-Wochenfrist des § 11 Abs. 1 SEBG aus Gründen, die die Arbeitnehmer zu vertreten haben, überschritten wird (§ 11 Abs. 2 SEBG). Nach Ablauf der Frist Gewählte können sich jederzeit an den Verhandlungen beteiligen; sie haben aber das Stadium der Verhandlungen zu akzeptieren, das sie vorfinden⁵³.

Diese, im Sinne des obigen Schaubilds gewissermaßen **zweite Etappe der Verhandlungen**, soll nun **hier näher betrachtet werden**, bevor dann unter e.) im Einzelnen die Auffangregelungen der Richtlinie erläutert werden.

Es gilt zunächst die **Autonomie der Parteien für die Einzelheiten der schriftlichen Vereinbarung** (s. im Einzelnen § 21 Abs. 1-5 SEBG).

Eine **Ausnahme** davon stellt allerdings der **Rechtsformwechsel / Umwandlungsfall** dar. Denn nach Art. 4 Abs. 4 RiLi und § 21 Abs. 6 SEBG muss in der Vereinbarung hier in Bezug **auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung** zumindest **das gleiche Ausmaß gewährleistet** werden, dass in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll⁵⁴. Für eine deutsche Aktiengesellschaft unter dem Mitbestimmungsgesetz 1976 würde dies z. B. bedeuten, dass die **Hälfte der Sitze** im Aufsichtsgremium für die Arbeitnehmerseite **sowie deren innere Struktur**⁵⁵ (Beschäftigte des

51 Bisher in Deutschland erst einmal ein Scheitern der Verhandlungen und einmal eine Verlängerung um vier Wochen.

52 Zur Vorrats-SE s. oben 2.a. S. 34 f.

53 Freis in Nagel/Freis/Kleinsorge SEBG § 11 Rz. 7.

54 Einzelheiten sehr str. vgl. Köstler in Theisen/Wenz Europäische Aktiengesellschaft 2.A. S. 361, Freis aaO. § 21 Rz. 31 ff.; Nagel AuR 2007 S. 329 ff., Langfassung seines Gutachtens http://www.boeckler.de/pdf/bb_nagel_umwandlung_se.pdf einerseits, andererseits Oetker Lutter/Hommelhoff SE-Komm. § 21 Rz. 34. Ulmer/Habersack/Henssler MitbestG, SEBG Einl. Rz. 192 und Jacobs MünchKommAktG, § 21 SEBG Rz. 20 ff.

55 So auch Feuerborn in Kölner Kommentar z. AktG. 3.A. § 21 Rn. 76 m.w.N. in Fn. 230.

Unternehmens / Gewerkschaftsvertreter= alle Komponenten⁵⁶) durch die Vereinbarung nicht verändert werden könnten. Diese Lösung gilt selbst für den Fall des Wechsels von einer dualistischen zu einer monistischen Organisationsstruktur und umgekehrt.

Ansonsten zählen Art. 4 Abs. 2 RiLi und § 21 SEBG auf, was die Vereinbarung enthalten muss:

- a) Der **Geltungsbereich** der Vereinbarung (der über den europäischen Wirtschaftsraum hinausgehen kann),
- b) die **Zusammensetzung des SE-Betriebsrats** 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** (dabei auch ab wie viel Arbeitnehmern in einem Land es einen Sitz gibt, oder sinnvolle Zusammenfassungen kleiner benachbarter Länder),
- c) die Befugnisse und das Verfahren zur **Unterrichtung und Anhörung** des SE-Betriebsrats⁵⁹ (Meßlatte die §§ 28 und 29 SEBG der Beteiligung kraft Gesetzes,
- d) die **Häufigkeit der Sitzungen** des SE-Betriebsrats (jährlich ist zu wenig),
- e) die für das SE-Betriebsrat bereitzustellenden **finanziellen und materiellen Mittel**,
- f) die Durchführungsmodalitäten des Verfahrens oder der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, für den Fall das die Parteien im Laufe der Verhandlungen solches anstatt eines SE-Betriebsrat einzusetzen beschließen (sollte man gar nicht erst verhandeln, auf SE-BR schon wegen § 30 SEBG nicht verzichten),
- 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.... und der Rechte dieser Mitglieder,
- h) den **Zeitpunkt des Inkrafttretens** der Vereinbarung und ihre Laufzeit; ferner die Fälle, in denen die Vereinbarung neu ausgehandelt werden soll und das dabei anzuwendende Verfahren (dazu sogleich nochmals).

Auffangregelungen des Anhangs gelten für die Vereinbarung nicht, sofern nicht in der Vereinbarung selbst das anders bestimmt wird (Art. 4 Abs. 3 RiLi und § 21 Abs. 5 SEBG). Man könnte also auch vereinfachend die Regelungen der §§ 22 bis 33 über den SE-Betriebsrat kraft Gesetzes und der §§ 34 bis 38 über die Mitbestimmung kraft Gesetzes ganz oder in Teilen übernehmen. Andererseits sind diese schon die Meßlatte, Bestrebungen sich davon auch noch etwas abzuhandeln, sollte man mit Vorsicht begegnen (siehe dazu auch die im Anhang der Arbeitshilfe abgedruckte **Tabelle Vergleich mit Auffanglösung** für den eigenen Gebrauch bei Verhandlungen).

In der **Vereinbarung soll festgelegt werden**, dass **auch vor strukturellen Änderungen** der SE **Verhandlungen** über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE **aufgenommen werden**. Die Parteien können das dabei anzuwendende Verfahren regeln (§ 21 Abs. 5 SEBG). Hier steht man vor dem Problem, dass weder die Richtlinie noch das SEBG eine Definition von strukturellen Veränderungen enthält⁵⁷. Die Gesetzesbegründung nennt als einziges Beispiel der Aufnahme einer mitbestimmten Gesellschaft in die nicht mitbestimmte SE. Daraus versucht nun – wie bereits erwähnt – die Beraterlitera-

⁵⁶ Arbeitnehmerbeteiligung ist in RiLi und SEBG ja definiert. Welchen Sinn hätte die Einfügung „alle Komponenten“ hier, wenn es sich nur auf Information, Anhörung und Mitbestimmung bezöge? Eine derartige Auslegung blendete auch den historischen Werdegang der Gründung durch Umwandlung völlig aus.

⁵⁷ So zutreffend auch Freis aaO. § 18 SEBG Rz. 9 ff.

tur nutzen zu ziehen und den Begriff der strukturellen Änderungen zu minimieren⁵⁸. Sitzverlegungen dürfte man in der Tat hierzu an sich nicht zu zählen haben. Jedoch ist darüber hinaus Art. 11 der Richtlinie zu beachten: die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den gemeinschaftsrechtlichen Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.

Aus der Tatsache, dass das Missbrauchsverbot des § 43 SEBG strafbewehrt ist (s. § 45 Abs. 1 Nr. 2 SEBG) zu folgern, dass eine restriktive Auslegung geboten sei, mag zwar richtig sein. Aber umgekehrt kann man das einzige Beispiel aus der Gesetzesbegründung nicht zum Kleinreden des Problems nutzen⁵⁹. Außerdem hat man zu unterscheiden zwischen den Fällen, nach denen man gemäß § 18 Abs. 3 SEBG Neuverhandlungen erzwingen kann und den in einer Vereinbarung nach § 21 Abs. 4 aufgeführten Fällen, bei denen man übereinkam, dass wieder verhandelt werden müsste. Dem Inhalt es § 21 Abs. 4 ist erst noch Leben einzuhauchen. Vielfach hat man eher den Eindruck, dass man sich bei Verhandlungen weigert hier konkret zu werden – allenfalls die Verhandlungspartner für diesen Fall regelt⁶⁰ – und so ein Einfrieren des Verhandelten erreicht. Dies sollten auch die Mitglieder des BVG bedenken und das Thema nicht der „nächsten Generation“ überlassen.

e) Auffangregelung

Bei der Vorbemerkung (oben **D. 1.**) wurde bereits auf die besondere Ausgestaltung der Beteiligung der Arbeitnehmer in den jetzigen Regelungen zur SE hingewiesen:

Es gibt zum einen die **Vereinbarungsautonomie**, die aber einerseits für den Umwandlungsfall bereits deutlich eingeschränkt ist und die andererseits für bestimmte, in Art. 7 RiLi im einzelnen aufgeführte, Konstellationen um **Auffangregelungen** ergänzt ist oder sein kann (vgl. auch §§ 22 ff. und 34 ff. SEBG).

Im letzten Schaubild war bereits die **dritte Etappe** eingeläutet worden, und zwar mit der Frage: wenigstens Auffangregelungen? Dies ist hier noch näher darzustellen, bevor dann auf die besondere Auffangregelung für Mitbestimmung (also gemäß der Begriffsbestimmung nach Art. 2 k RiLi jetzt § 2 Abs. 12 SEBG, die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten der Gesellschaft auf die – verkürzt formuliert – Zusammensetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der SE) eingegangen wird.

⁵⁸ Dazu bereits Köstler in Theisen/Wenz 2. A. S. 367 ff.

⁵⁹ S. einen differenzieren Ansatz z.B. bei Rehberg ZGR 2005, S. 859 ff. s. auch Oetker in Lutter/Hommelhoff SE-Komm. § 18 Rz 16 ff.

⁶⁰ Siehe auch oben vor d) S. 42 f. Und vor allen Dingen die Ergebnisse der Auswertung der Vereinbarungen von Rose/Köstler 2011, aaO. Kap. 2.5.2.

Die Ausgangskonstellation ist im folgenden Kasten dargestellt:

Wenigstens Auffangregelung überhaupt?
(Art. 7 Abs. 1 RiLi)

- a) Die Parteien können dies vereinbaren
oder
- b) Das BVG beschließt keinen Verhandlungsabbruch
aber
- c)
 - bis zum Ende des Verhandlungszeitraums kam 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 zu

► **Wenn nicht alle Gesellschaften zustimmen: Gründung der SE gescheitert**

► Da für Teil 3 der Auffangregelung (Mitbestimmung) weitere Kriterien gelten, heißt dies also:
Auffang zu
Teil 1 Vertretungsorgan
Teil 2 Unterrichtung und Anhörung

Für den **Teil 3 der Auffangregelung**, nämlich den zur **Mitbestimmung**, gibt es in Art. 7 Abs. 2 wie gesagt **weitere Kriterien**, bei denen auch **nach den einzelnen Gründungsformen** der SE zu unterscheiden ist. Das nachfolgende Bild fasst diese Einzelheiten zusammen:

Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Beteiligung der Arbeitnehmer

Verhandlungen zur Beteiligung im Detail (II)

◆ **Auffangregelung für Mitbestimmung findet nur Anwendung wenn:**

- bei einer **Umwandlung** bereits Mitbestimmungsrechte bestehen
- bei einer **Verschmelzung**:
 - vor der Eintragung bereits Mitbestimmung bestand und sich auf mindestens 25% der AN erstreckte
 - vor der Eintragung Mitbestimmung bestand und sich auf weniger als 25% erstreckte **und** das BVG einen entsprechenden Beschluss fasst
 - es sei denn MS von Opting out für Fusion Gebrauch gemacht
- bei **Gründung Holding-SE oder Tochter-SE**
 - vor der Eintragung bereits Mitbestimmung bestand und sich auf mindestens 50% der AN erstreckte
 - vor der Eintragung Mitbestimmung bestand und sich auf weniger als 50% erstreckte **und** das BVG einen entsprechenden Beschluss fasst

Aus dieser Abbildung werden die wichtigsten Aspekte deutlich. Nur zwei Problembe-
reiche von Art. 7 Abs. 2 und 3 RiLi sind hier noch zu vertiefen:

Art. 7 Abs. 3 RiLi enthält das berühmte **Opting out** für Spanien vom EU Gipfel in Niz-
za Ende 2000. Aus ihm ist deutlich ersichtlich, dass die Nichtanwendung der Auffangre-
gelung zur Mitbestimmung in Teil 3 des Anhangs von einem Mitgliedstaat für sich nur
in Anspruch genommen werden kann, wenn es um die **Gründung einer SE durch Ver-**

schmelzung geht. Jedoch hat kein Land, auch Spanien nicht, diese Ausnahmeregelung für sich beansprucht, (für Deutschland stand dies ohnehin nie zur Debatte).

Auf einen weiteren Gesichtspunkt ist in diesem Zusammenhang hier hinzuweisen:

Voraussetzung für die Registrierung der SE ist nach Art. 12 Abs. 3 VO, 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 hätte, eine Vereinbarung notwendig, es sei denn das alle betroffenen Arbeitnehmer vorher keine Mitbestimmung hatten (siehe auch **Teil 3** der Auffangregelung **b 2. Abs.**). Diese Regelung war auch wichtig für die Länder, die die Richtlinie nicht rechtzeitig umsetzten: in diesen Ländern konnte man zwar eine SE gründen (die Verordnung gilt ja als Europarecht direkt), aber mangels Richtlinienumsetzung ist immer eine Vereinbarung zur Eintragung nötig (zuletzt relevant für Bulgarien und Rumänien).

Für die Gründungen von Holding- und Tochtergesellschaften und dem dabei unter Umständen vorkommenden **Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Mitbestimmungsformen** ist am Ende von Art. 7 Abs. 2 c RiLi und § 34 Abs. 2 SEBG vorgesehen, dass das besondere Verhandlungsgremium darüber entscheidet, welche in der SE eingeführt wird.

Diese Fallgestaltung ist nicht zu verwechseln mit Teil III b der Auffangregelungen (jetzt § 35 Abs. 2 SEBG) für die Mitbestimmung, nach dem die Arbeitnehmer das Recht haben einen Teil der Mitglieder des Verwaltung- oder des Aufsichtsorgans zu wählen usw. Dort richtet sich die **Zahl dieser Mitglieder (Sitze) nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften** vor der Eintragung der SE. Also z. B. bei einer deutschen Gesellschaft mit über 2000 Arbeitnehmern sind es im Aufsichtsrat 50% der Sitze für die Arbeitnehmervertreter und in einer österreichischen Gesellschaft wären dies ein Drittel. Dann ist der höchste maßgebliche Anteil in diesem Sinne 50 %.

Bei den Mitbestimmungsformen im Rahmen der Auffangregelungen zur Holding- und Tochtergründung geht es um die **Unterschiede zwischen dem Wählen oder dem Bestellen** von Mitgliedern des Organs oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen. Hier wäre also beispielsweise zwischen der früher in den Niederlanden bestehenden Kooptationsform für den Aufsichtsrat und der Wahl durch die Arbeitnehmer bzw. Delegierte für den Aufsichtsrat in Deutschland die Entscheidung durch das besondere Verhandlungsgremium zu treffen⁶¹ gewesen. Nach § 34 Abs. 2 SEBG ist nun für den Fall, dass das BVG keinen Beschluss fasst zu unterscheiden, ob eine inländische Gesellschaft, deren Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte zu stehen an der Gründung beteiligt ist oder nicht. Im ersteren Falle gilt § 2 Abs. 12 Nr. 1 SEBG, also Wahl oder

61 S. näher Nagel in Nagel/Freis/Kleinsorge § 34 SEBG Rz. 11: Die Regelung läuft, da es nirgendwo in Europa derzeit ein Kooptationsmodell gibt, leer.

Bestellung eines Teils der Mitglieder des Organs. Im zweiten Fall findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt.

Darüber hinaus sind bezüglich der **Auffangregelungen** noch hervorzuheben:

Umwandlung und Erhalt der Mitbestimmung

Im Falle der **Gründung durch Umwandlung** bleibt die Regelung zur **Mitbestimmung erhalten** die in der Gesellschaft vor der Umwandlung bestanden hat (§ 35 Abs. 1 SEBG). Wer die Größe des Aufsichtsrats überhaupt nicht für verhandelbar erachtet⁶², was jedenfalls inzwischen durch die Beschlussfassungen des Bundestages in Sachen SCE bzw. Grenzüberschreitende Verschmelzung widerlegt ist, der kann auch hier lediglich auf die Wahrung des Anteils abstellen, also im Bereich des MitbestG auf die Parität⁶³. Teil 3 a) der Auffangregelung der Richtlinie spricht aber davon, dass „**alle Komponenten der Mitbestimmung der Arbeitnehmer weiterhin Anwendung finden**“. § 15 Abs. 5 SEBG schließt weiterhin einen Beschluss des BVG zur Minderung der Mitbestimmung aus. Und § 21 Abs. 6 SEBG setzt selbst einer Vereinbarung hier die Grenze, dass in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden muss, das in der Gesellschaft besteht. Dann aber geht es nicht nur um die Fortsetzung der Parität, sondern auch die innere Struktur der Arbeitnehmerseite, anders kann man **alle Komponenten**⁶⁴ nicht verstehen. Warum hat der Gesetzgeber in § 35 Abs. 1 SEBG die Umwandlung gesondert geregelt, wenn der „höchste Anteil an Arbeitnehmervertretern“ schon in § 35 Abs. 2 für die anderen Gründungsformen als Auffangregel gilt, muss man doch fragen und zu dem Schluss kommen, dass Abs. 1 weitergehendes sichern will.

Parität im Verwaltungsorgan

Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE bemisst sich nach dem **höchsten Anteil an Arbeitnehmervertretern**, der in den Organen der beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE bestanden hat. So § 35 Abs. 2 SEBG, die korrekte Umsetzung von Teil Drei der Auffangregeln aus dem RiLi-Anhang. Dies kann zur **Parität im Verwaltungsorgan** führen – u.a. von den Verbänden (BDI, BDA etc.) in ihrer Stellungnahme bis hinein in die Bundestagsdebatte beklagt- jedoch – wie oben gesagt- die einzig zutreffende Umsetzung der RiLi.

Sitzverteilung im Organ selbst

Sie erfolgt in **zwei Stufen**:

Zunächst **errechnet der SE-Betriebsrat** nach dem Arbeitnehmeranteil in den einzelnen Mitgliedsstaaten die **nationale Verteilung** (§ 36 Abs. 1 SEBG). Gibt es für die

62 S. da oben **C.1.a** mit Nachweisen in Fn. 27-31 und 2.d. m.N. in Fn. 56 -58.

63 So z.B. Ulmer/Habersack/Henssler MitbestG, §35 SEBG Rn. 6.

64 S. dazu auch oben D. 2.d und dort Fn. 38 f.

Besetzung dieser Sitze dann im jeweiligen Mitgliedsstaat keine eigene Regelung, so bestimmt der SE-Betriebsrat die Arbeitnehmervertreter (Abs. 2). Für **Deutschland** ist § 36 Abs. 3 einschlägig, das **Wahlgremium** aus den Arbeitnehmervertretungen der SE, ihrer Töchter und Betriebe ermittelt den Wahlvorschlag für die Hauptversammlung der SE. Für das Wahlverfahren im Einzelnen ist auf die **Prozeduren** für die Bestimmung des **besonderen Verhandlungsgremiums** verwiesen worden (dadurch – s. § 6 Abs. 2 SEBG- ist auch die **Wahl von Gewerkschaftsvertretern** bei entsprechender deutscher Sitzzahl gewährleistet).

f) Verschwiegenheitspflicht

In der Richtlinie ist schon 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** (hierfür ist nun § 41 SEBG einschlägig).

Demgegenüber ist die **Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Organe der SE in Art. 49** der SE-Verordnung (Informationen, die im Falle ihrer Verbreitung den Interessen der Gesellschaft schaden könnten) geregelt, sie findet also demgemäß auch in § 41 SEBG keine Erwähnung.

Praktische Probleme oder gar Konflikte sind hier denkbar (die auch bei **Vereinbarungen** berücksichtigt werden sollten⁶⁵), einige seien kurz angesprochen:

Nach § 28 Abs. 1 SEBG (s. auch Teil II b Abs. 2 der Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung in der RiLi) übermittelt beispielsweise die Leitung der SE dem SE-Betriebsrat die Geschäftsberichte, die Tagesordnung aller Sitzungen des Leitungsorgans und des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans, sowie Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden. In diesem Rahmen könnte Art. 8 Abs. 1 RiLi bzw. § 41 Abs. 1 SEBG (**Informationspflichten bestehen nur, soweit dadurch bei Zugrundelegung objektiver Kriterien nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden**. Platz greifen. Hier verlangt die Richtlinie, dass die Mitgliedsstaaten Verfahren vorsehen, nach denen die Arbeitnehmervertreter Rechtsbehelfe für diese Weigerungen haben. Dazu ist aber in § 41 Abs. 1 SEBG nichts erwähnt. Bei Schaffung des EBRG hat der Gesetzgeber 1996 von einer Übernahme des in § 109 BetrVG geregelten Verfahrens für Weigerungsfälle abgesehen⁶⁶. Der Verweis auf das allgemeine arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren für diese Fälle⁶⁷ ist angesichts der Verfahrensdauer kein effektiver Rechtsschutz. Die besseren Gründe sprechen daher

⁶⁵ Vgl. dazu auch Rose/Köstler Vereinbarungsauswertung 2011, 2.3.6 und 2.4.4.

⁶⁶ Im Gesetzentwurf vom 31.12.2010 zur Änderung des Eurobetriebsratsrechts ist auch dazu nicht zu finden.

⁶⁷ Oetker in Lutter/Hommelhoff SE-Komm. § 41 SEBG Rz. 9, dem folgend Feuerborn Kölner Kommentar zum AktG, 3.A. § 41 SEBG Rz. 19.

für eine richtlinienkonformer Auslegung und in Deutschland für die Zuständigkeit der **Einigungsstelle** (analog §§ 106 ff. BetrVG).

Für das Verhältnis der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat/Verwaltungsrat zu den übrigen Mitgliedern des Vertretungsorgans ist zum einen auf die Unterrichts- und Anhörungsrechte des SE-Betriebsrats hinzuweisen (s. insbesondere §§ 28, 29 SEBG) hier gibt es also viele Überschneidungen. Und ansonsten wiederum auf die klassische Kombination von Art. 49 VO für die Aufsichtsräte und die ausführliche Regelung in § 41 Abs. 3 bis 5 SEBG für die SE-Betriebsräte .

g) Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen
 und Sonstiges

Verfahrensmissbrauch:

Hier ist den Mitgliedstaaten durch Art. 11 RiLi aufgegeben, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Und weiterhin ist der Erwägungsgrund 18 der Richtlinie wiederum anzuführen (siehe zu Beidem oben **B.2** am Ende S. 23 f.): 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 gilt das Vorher-Nachher-Prinzip und die Sicherung erworbener Rechte. Denn sonst könnte es schon durch die Reihenfolge der Gründungsvorgänge zum Vorenthalten von Beteiligungsrechten für die Arbeitnehmer kommen. Im SEBG gibt es in § 43 ein allgemeines Missbrauchsverbot und die strukturellen Änderungen sind durchgängig im SEBG sachgerecht berücksichtigt, wenn auch- wie mehrfach erwähnt- in Vereinbarungen sie noch näher definiert werden sollten.

Schutz der Arbeitnehmer

Art. 10 RiLi und jetzt §§ 42, 44 SEBG sehen für 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 sind den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie für die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind, vor. Dies gilt insbesondere für den Kündigungsschutz, die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Vertretungsorgans an den Sitzungen des Verwaltungs- oder des Aufsichtsrats, sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlungen an die Mitglieder, die Beschäftigte sind, für die Dauer ihrer zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Abwesenheit. Richtigerweise ist § 42

lediglich als Mindestnorm anzusehen. In einer Vereinbarung kann das Schutzniveau also auf dem höchsten Level vereinheitlicht werden.⁶⁸

Verhältnis dieser Richtlinie zu anderen Bestimmungen

Abschließend bedarf es einer Kommentierung des Art. 13 der RiLi bzw. des § 47 SEBG die das Verhältnis der Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE zu anderen europäischen oder nationalen Beteiligungsformen ansprechen:

Man muss unterscheiden:

- **SE und Tochtergesellschaften einer SE**, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder herrschende Unternehmen in einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie zum Euro-Betriebsrat von 1994 (bzw. der Ergänzung von 1997 für das Vereinigte Königreich) sind, **unterliegen nicht den Euro-Betriebsratsrichtlinien** und den Umsetzungen in einzelstaatliches Recht (In D EBRG 1996). Vereinfacht gesagt haben wir es hier bei der SE mit einer eigenen Konstruktion zur Information, Anhörung und Mitbestimmung zu tun. Beschließt allerdings das besondere Verhandlungsgremium im Verfahren und mit den Mehrheiten nach §§ 15, 16 SEBG keine Verhandlungen aufzunehmen, so gelangen die Euro-Betriebsratsrichtlinien und ihre nationalen Umsetzungen zur Anwendung. In diesem Falle also würde man durch eigene Verhandlungs-Unklugheit auf die Rechte aus den Euro-Betriebsratsrichtlinien für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen zurückfallen.⁶⁹
- **Auf eine SE finden wiederum die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten** in bezug auf die **Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Gesellschaftsorganen keine Anwendung**. Die Regelungen aus der Verordnung, der Richtlinie und der Umsetzung in nationales Recht gehen vor die nationalen Mitbestimmungsregelungen in den Gesellschaftsorganen, z. B. dem Aufsichtsrat einer deutschen Aktiengesellschaft; allerdings ist für die SE ergänzend oft auf das nationale Aktienrecht zurückzugreifen⁷⁰.
- 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 und Betriebe gelten, mit Ausnahme der Mitbestimmung in den Organen der SE (Art. 13 Abs. 3a RiLi, § 47 SEBG). Für einen deutschen Betriebsrat in einem deutschen Betrieb bleibt es bei der Anwendung der Betriebsverfassung (zu den besonderen Problemen bei der Verschmelzung sogleich)⁷¹.

68 Nagel in Nagel/Freis/Kleinsorge, § 42 SEBG Rn. 3 ff. und Oetker SE-Komm. § 42 Rz. 8 Zur Praxis in den Vereinbarungen s. Rose/Köstler aaO. 2011 Kap. 2.3.5.

69 Vgl. nunmehr zur Umsetzung der neuen Richtlinie vom Mai 2009 den Gesetzentwurf der Bundesregierung zum 2.EBRG v. 31.12.2010, BR-Ds. 848/10

70 Vgl. hierzu die fünfsprachige **Schulungsunterlage des Verfassers: Der Aufsichtsrat in einer deutschen SE**, 2008. <http://www.boeckler-boxen.de/2632.htm>.

71 Näher dazu Nagel in Nagel/Freis/Kleinsorge aaO. § 47 SEBG Rn. 7 ff. und Feuerborn aaO. § 47 SEBG Rn. 11

- Die nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geltenden 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, wäre die Beteiligung am 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. Der Gesamtbetriebsrat / Wirtschaftsausschuss z. B. nach dem Betriebsverfassungsgesetz setzt einen nationalen Rechtsträger des Unternehmens voraus. Dieser aber würde im Fusionsfalle u. U., wenn er in die andere Gesellschaft aufgenommen würde, gerade nicht mehr bestehen. Deshalb sieht Art. 13 Abs. 4 RiLi zur **Wahrung der Rechte** hier vor, dass die Mitgliedstaaten **durch geeignete Maßnahmen sicherstellen** können, dass die **Strukturen der Arbeitnehmervertretung** in den beteiligten Gesellschaften dann nach der Eintragung der SE fortbestehen. Durch § 47 Abs. 2 SEBG ist hier das Fortbestehen des Gesamtbetriebsrates/Wirtschaftsausschusses ohne zeitliche Befristung zu erreichen. 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. Dies ist wohl mit der Pflicht „stellt sicher“ in § 47 Abs. 2 SEBG letzter Satz etwas sehr knapp umschrieben.

E. Grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften

1. Vorbemerkung⁷²

Nachdem Ende 2001 die Verordnung und die Richtlinie zur Europäischen Aktengesellschaft beschlossen war, ging man an das allgemeine Thema der Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedsstaaten. Bei der SE war dieses Institut ja den Aktiengesellschaften vorbehalten worden.

Es dauerte bis Oktober 2005 bis die sog. **10. gesellschaftsrechtliche Richtlinie** über die Verschmelzung⁷³ von Kapitalgesellschaften beschlossen wurde.

Auch hier war die Mitbestimmung ein besonderes Thema. Wenn man den Ausgangspunkt bedenkt, dass vertreten wurde, es gehe hier immer um nationales Gesellschaftsrecht, also sei auch für die Arbeitnehmermitbestimmung das jeweilige Recht der Mitgliedsstaaten maßgeblich, ist das Ergebnis als europäischer Kompromiss akzeptabel.

Gleiches gilt für die Umsetzung in nationales Recht. Manche Schlacht, die man glaubte mit der Verabschiedung der SE hinter sich zu haben, wurde nochmals geschlagen. Dies ging bis in die Ausschussberatungen im Bundestag am 6.11.2006.

Wie schon beim Umsetzungsprozess der **SE** (Europäische Aktiengesellschaft) gab es in Deutschland **im Frühjahr 2006** wiederum eine Trennung **in zwei Entwürfe (von zwei Ministerien)**:

- Ein Entwurf für ein **Zweites Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes** (Justizministerium)
- Ein Entwurf für ein **Gesetz zur Umsetzung der Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten** (Arbeitsministerium).

Und bis zur Verabschiedung im Parlament nahmen die zwei Entwürfe unterschiedliche Wege. Zum Beispiel gab es zu dem Vorschlag zu den Regelungen über die Mitbestimmung eine Anhörung, in der die „alten Argumente“ der SE-Debatte noch einmal wiederholt wurden.

Der größte Zufall und das größte Glück⁷⁴ war, dass der Gesetzesentwurf zu den Regelungen über die Mitbestimmung im Parlament früher verabschiedet wurde, als das

⁷² Vgl. zum Nachfolgenden auch die Kommentierung von Kleinsorge in Nagel/Freis/Kleinsorge Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen auf der Grundlage europäischen Rechts, 2. Auflage, Berlin 2009 und ders. in Wlotzke/Wißmann/Koberski/Kleinsorge Mitbestimmungsrecht 4.A. München 2011

⁷³ Amtsblatt v. 25.11.2005 L 310/1 ff.

⁷⁴ Zum Glück, weil das Scheitern der Biedenkopf-Kommission II (Regierungskommission zur „Modernisierung der Mitbestimmungsrechte“) am 13. November bekannt wurde (der Bericht wurde Kanzlerin Merkel am 20. Dezember übergeben).

Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes. **Das Gesetz über die Mitbestimmungsrechte (abgekürzt: MgVG)** wurde am 9. November 2006 beschlossen und am 21. Dezember 2006 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, es **trat also am 22. Dezember in Kraft**⁷⁵. Der Gesetzesentwurf zur **Änderung des bestehenden Umwandlungsgesetzes**⁷⁶ musste jedoch nach Verabschiedung durch das Parlament am 1. Februar 2007 noch durch den Bundesrat verabschiedet werden und wurde am 24. April 2007 veröffentlicht, d.h. es **trat am 25. April 2007 in Kraft**.⁷⁷

2. Das Gesellschaftsrecht der grenzüberschreitenden Umwandlung

Abgesehen von einigen anderen Änderungen im Gesetz aufgrund der Erfahrungen der Vergangenheit (das Gesetz selbst stammt aus dem Jahr 1994) wurden die Absätze die sich direkt auf die 10. Richtlinie beziehen, als eigenes Kapitel zum Thema „Grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften“ in §§ 122 a- 122 l eingefügt.

Die Regelungen orientieren sich stark an den nationalen Regelungen für die Verschmelzung von Unternehmen und den Regelungen des SE-Gesetzes. Von jetzt an ist es für deutsche Unternehmen neu, dass es grenzüberschreitende Verschmelzungen geben kann und es in diesem Fall feste Regeln für die Unternehmen zur Verschmelzung in ein deutsches Unternehmen gibt. Ersteres stand in Zweifel, obwohl es die Entscheidung des EuGH im Sevic-Fall⁷⁸ gab, für Letzteres hatte der Sevic-Fall nur die Grundsätze entschieden.

Allgemein gesagt geht eine Verschmelzung wie folgt vor sich:

- Entweder: Ein Unternehmen oder mehrere Unternehmen **übertragen alle ihre Aktiv- und Passivvermögen auf ein bestehendes Unternehmen**, das **erwerbende Unternehmen**,
- Oder: Zwei oder mehr Unternehmen **übertragen alle ihre Aktiv- und Passivvermögen auf ein** von ihnen gegründetes **Unternehmen**, das **neue Unternehmen**.

Zum neuen **Unternehmensrecht** ist zu erwähnen, dass es sich **ausschließlich auf Kapitalgesellschaften, nicht jedoch auf Genossenschaften**⁷⁹ **und insbesondere nicht auf Personengesellschaften bezieht** (die Vorstellung des deutschen Justizministeriums ist es, dass die EU-Kommission hierzu eine eigene Regelung vornehmen wird). Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass im Falle einer solchen Verschmelzung die Gläubiger Sicherheiten oder die Zahlung ihrer Forderungen verlangen können, wenn das erwerbende oder neue Unternehmen kein Unternehmen nach deutschem Recht ist.

75 Stellungnahme des DGB v. 2.6.2006 und zu den Ausschussberatungen vom 2.11.2006, Ausschussdrucksache 16(11)434; Gesetz BGBl. 2006 S.332ff.

76 Stellungnahme des DGB zum Entwurf vom 3.4.2006; Ausschussbericht BT.-Drucks. 16/4193 v. 31.1.2007

77 Zurzeit 1.1.2011 sind dem Verfasser sechs Fälle bekannt, bei denen deutsche Aufsichtsräte mit Arbeitnehmervertretung involviert waren, drei mit Parität, drei mit Drittelbeteiligung.

78 13.12.2005 DB 2005, S. 2804 ff.. Sevic selbst ist kurz danach den Weg zur SE weitergegangen; also Missbrauch des EuGH?

79 Sie können sich über die SCE zusammenschließen, das soll nach der Gesetzesbegründung erst einmal genügen.

Der Verschmelzungsplan muss **Informationen über die möglichen Folgen der Verschmelzung auf die Beschäftigungssituation** (§ 122 Abs. 2 Ziff.4) enthalten, und auch der Verschmelzungsbericht, der dem Betriebsrat (wenn dieser nicht existiert: den Beschäftigten) spätestens einen Monat vor der Gesellschafterversammlung, die über die Verschmelzung entscheidet, zu übersenden ist, muss **Erläuterungen zu den Auswirkungen auf die Beschäftigten** (§122 e) enthalten.

Das **für die Eintragung der Verschmelzung zuständige Gericht prüft** (§ 122 I Abs. 2), dass die sich verschmelzenden Unternehmen den gemeinsamen Entwurf der Bedingungen für die grenzüberschreitende Verschmelzung genehmigt haben und **gegebenenfalls eine Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung⁸⁰ unterzeichnet wurde**. So der Gesetzeswortlaut, die **betriebliche Mitbestimmung** war **nicht Gegenstand der Richtlinie**. Hier muss man dann auf das EBRG verweisen; **spätestens nach einer derartigen Verschmelzung sollte man über einen Europäischen Betriebsrat mehr als nachdenken**.

3. Die Regeln für die Arbeitnehmermitbestimmung im Falle einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Unternehmen

a) Überblick

Das Sondergesetz **MgVG⁸¹** orientiert sich stark an dem Gesetz zur Umsetzung der SE-Richtlinie in deutsches Recht (dem SEBG):

- Es gibt **allgemeine Bestimmungen** (§§1-5), in denen **Definitionen** gegeben werden (§ 2 Abs. 7 definiert die Mitbestimmung in der gleichen Weise wie die SE-Richtlinie: als Recht, Mitglieder in den Aufsichtsrat oder in das Verwaltungsgremium zu wählen, zu ernennen, vorzuschlagen oder abzulehnen),
- und der **Geltungsbereich** des Gesetzes beschrieben wird.
- Dann gibt es einen Teil (§§ 6-21) über das **Besondere Verhandlungsgremium** (Zusammensetzung, Wahl und Verhandlungsprozess).
- Anschließend einen Teil (§§ 22-30) über die **Arbeitnehmermitbestimmung** (ob **vertraglich oder gesetzlich geregelt** – Auffangregelung).
- Und schließlich am Ende die **Schutzbestimmungen und die Strafrechtsregeln** (§§ 31-35).

⁸⁰ Vgl auch Kleinsorge aaO. EinfMgVG Rn. 6

⁸¹ Nachfolgende §§ alle MgVG, wenn nicht anders erwähnt.

- b) **Geltendes Recht für die Arbeitnehmermitbestimmung im Falle einer Unternehmensverschmelzung**

In § 4 werden die **allgemeinen Grundsätze** beschrieben:

Es gelten die Mitbestimmungsregeln des Landes, in dem der Firmensitz des aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Unternehmens liegt (d.h. wenn es welche dort gibt).

Die **Ausnahmeregelung ist § 5:**

Die Regeln über die Mitbestimmung – ob vertraglich oder gesetzlich geregelt – gelten, wenn:

- aa) in den sechs Monaten vor Bekanntmachung des Verschmelzungsplans **mindestens eines der betroffenen Unternehmen im Durchschnitt mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigt hat und in diesem Unternehmen ein Mitbestimmungssystem** gemäß Definition in § 2 Abs. 7 besteht.

Dies würde alle deutschen Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat (Schwellenwert) umfassen.

- bb) das **entsprechende nationale Gesetz für das aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Unternehmen nicht den gleichen Umfang der Mitbestimmung vorsieht, der in den von der Verschmelzung betroffenen Unternehmen herrschte.**

Der gleiche Umfang bestimmt sich aus dem Anteil der Arbeitnehmervertreter im **Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan** und so weiter in 5 2 Ziff. b und c⁸²).

Oder

- cc) das **nationale Gesetz** für das sich ergebende Unternehmen **nicht das gleiche Recht der Mitbestimmung für die Mitarbeiter in anderen Mitgliedsstaaten vorsieht.**

Da dies im Augenblick in Europa nur in Dänemark der Fall ist, wird die Ausnahme wohl eher die Regel sein.

- c) **Der Verhandlungsprozess**

Diese Regeln und Prozeduren sind durch die SE-Regelungen wohl bekannt:

- aa) **Information durch die Geschäftsleitung**

Wenn die Geschäftsleitung eine grenzüberschreitende Unternehmensverschmelzung plant, werden die Mitarbeiter (in Deutschland: die Betriebsräte etc.) und der „Sprecherausschuss der leitenden Angestellten“ in den betroffenen Unternehmen etc. über

82 Die Satzteile des Art. 16 Abs. 2 a am Ende der RiLi „ein finnisches und slowenisches Phänomen“ sind einfach ins Deutsche übersetzt und in das Gesetz eingebracht worden, s. Kleinsorge § 5 Rn. 4.

den Verschmelzungsplan informiert (§ 6). Die genau zu übermittelnden Informationen sind in § 6 Abs. 3 beschrieben. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Zahl der Arbeitnehmer ist der Zeitpunkt der Information nach Absatz 2 (§ 6 Abs. 4)

bb) Zusammensetzung des BVG und Wahl

Für jede zehn Prozent an Mitarbeitern in einem Mitgliedsstaat oder einem Anteil davon wird jeweils ein Mitglied in das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) gewählt oder bestellt (§ 7 Abs. 1). **Zusatzmitglieder** sind zu wählen, um sicherzustellen, dass jedes Unternehmen vertreten ist, das in Folge des Zusammenschlusses nicht mehr eigenständig existiert. Die Anzahl der Zusatzmitglieder darf 20% der Anzahl gemäß Abs. 1 nicht überschreiten (§ 7 Abs. 2 und 3).

Wenn sich die Struktur oder die Anzahl der Mitarbeiter während der Verhandlungen im BVG so **verändert**, dass eine Änderung der Zusammensetzung des BVG notwendig ist, müssen die **Geschäftsleitungen sofort eine Mitteilung herausgeben** (§ 7 Abs. 4).

Die persönlichen Anforderungen entsprechen den Regeln der jeweiligen Mitgliedsstaaten (§ 8 Abs. 1) in denen sie gewählt oder bestellt werden. Für die deutschen Mitglieder sind **Mitarbeiter der Gesellschaft** und Betriebe sowie **Gewerkschaftsvertreter** wählbar. Wenn die Deutschen (aus dem Inland) mehr als zwei Sitze bekommen, gehört jeder dritte Sitz einem Vertreter der Gewerkschaft, die Mitglieder in dem Unternehmen oder Betrieb hat (jeder siebte Sitz gehört einem Vertreter der leitenden Angestellten).

Wahlvorschläge (Rechte der Gewerkschaften und der leitenden Angestellten auf “ihre” Sitze siehe im Einzelnen § 10 Abs. 1) werden dem Wahlvorstand unterbreitet, der einfach ausgedrückt, der **höchste Betriebsrat in der nationalen Gruppe** ist (§ 10 Abs. 2 ff.).

Es gibt eine Versammlung von bis zu 40 Mitgliedern zur Wahl der deutschen Mitglieder im besonderen Verhandlungsgremium (§12).

cc) Der Verhandlungsprozess selbst

Abgesehen von der zu kritisierenden Besonderheit der Verschmelzungsrichtlinie, dass die entsprechenden Gremien der sich verschmelzenden Unternehmen das Recht haben, sich ohne vorherige Verhandlung direkt den Standardregeln zu unterwerfen (Art. 16 Abs. 4 a der Richtlinie und § 23 Abs. 1 Nr. 3 MgVG, siehe unten d) bb)), ist der Verhandlungsprozess ähnlich wie der zur Gründung einer SE:

Die Wahl des BVG soll innerhalb von 10 Wochen erfolgen, und die Geschäftsleitung muss unmittelbar nach Benennung der BVG-Mitglieder eine **konstituierende Sitzung** einberufen (§§ 13,14). Das BVG wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und mindestens zwei Stellvertreter.

Das BVG kann zu den Verhandlungen **Sachverständige** hinzuziehen, darunter Vertreter der entsprechenden Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene, und das BVG kann den Beschluss fassen, die Vertreter entsprechender externer Organisationen von dem Beginn der Verhandlungen zu unterrichten.

Die **Entscheidungen des BVG** (§17) werden üblicherweise mit einer Mehrheit der Mitglieder gefasst, die gleichzeitig die Mehrheit der Mitarbeiter vertreten. Eine Zwei-Drittel-Mehrheit ist notwendig, wenn das Ergebnis der Verhandlungen eine Verringerung der Mitbestimmungsrechte zur Folge hätte. Eine Reduzierung läge vor, wenn der Anteil der Arbeitnehmervertreter im Vorstand oder Aufsichtsrat (oder den anderen Gremien des § 5 Ziff. 2 b und c) geringer wäre als der höchste Anteil in den bestehenden Unternehmen, oder wenn das Recht zur Wahl von Mitgliedern in den Vorstand oder in den Aufsichtsrat abgeschafft oder verringert würde (§ 17 Abs. 3).

Und schließlich auch hier: es gibt **die Möglichkeit, dass das BVG keine Verhandlungen führt** oder begonnene Verhandlungen einstellt (§18), diese Entscheidung verlangt eine Zwei-Drittel-Mehrheit. In diesem Fall gilt das nationale Gesetz zur Arbeitnehmermitbestimmung des Landes, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat (wenn es ein solches gibt).

Die Kosten der Verhandlungen trägt das Unternehmen (§ 20). Und schließlich: die Verhandlungsdauer beträgt sechs Monate, oder wenn dies durch beide Seiten vereinbart wird: bis zu einem Jahr.

Im deutschen Gesetz ist, wie auch beim SE-Gesetz, keine Möglichkeit vorgesehen, auf die Auffangregelungen zu verzichten (Art. 16 Abs. III e der Richtlinie erlaubte dies wiederum).

- d) Die möglichen Ergebnisse:
Vertrag oder gesetzliche Mitbestimmung

aa) Vertrag

§ 22 MgVG weist eine große Ähnlichkeit mit dem Gesetz zur Mitbestimmung in der SE (§21SEBG). auf:

- **Geltungsbereich** des Vertrags einschließlich der Unternehmen und Betriebe außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedsstaaten falls diese einbezogen werden.
- **Datum**, an dem der Vertrag in Kraft tritt, die **Dauer** und die **Fälle**, in denen der Vertrag **neu auszuhandeln ist** sowie das Verfahren.
- **Anzahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans** des neu gegründeten Unternehmens (der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft), die von den Mitarbeitern gewählt (und so weiter) werden können.
- **Wahlverfahren** für diese Mitglieder
- und **Rechte dieser Mitglieder**.

Im Vertrag ist auch zu regeln, dass Verhandlungen vor strukturellen Veränderungen des neu gegründeten Unternehmens zu beginnen haben.

Der Vertrag kann darüber hinaus festlegen, dass die Regeln zur gesetzlichen Mitbestimmung (§§ 23-27) in Kraft treten (vollständig oder in Teilen, s. § 22 Abs. 3).

bb) Gesetzlich geregelte Mitbestimmung (die Standardregeln §§ 22ff.)

Die Standardregeln gelten, wenn:

- 1. die Parteien dies **vereinbaren**,
- 2. bis zum Ende der Verhandlungsdauer **kein Vertrag erzielt werden konnte** und das BVG nicht beschlossen hat, die Verhandlungen einzustellen,
- 3. oder wenn die **Geschäftsleitungen der betroffenen Unternehmen sich direkt**, ohne vorherige Verhandlungen bei der Eintragung des Unternehmens **entschließen, diese Regeln anzuwenden**.

In den Fällen 2. und 3. sind weitere Vorbedingungen zu erfüllen:

In einem oder mehreren der von der Verschmelzung **betroffenen Unternehmen muss es** eine oder mehr Formen der **Mitbestimmung** gegeben haben,

- die mindestens ein Drittel der Gesamtmitarbeiterzahl aller Unternehmen und Tochtergesellschaften umfassten
- oder die weniger als ein Drittel umfassten, das BVG jedoch eine entsprechende
- Entscheidung getroffen hat.

Wenn es eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung gegeben hat (siehe Definition oben 3.a.), muss das BVG entscheiden, welche dieser Formen für das neu entstehende Unternehmen gilt. Wenn es keine solche Entscheidung gibt und ein inländisches Unternehmen betroffen ist, dessen Mitarbeiter Mitbestimmungsrechte haben, dann findet eine Mitbestimmung durch Wahl oder Ernennung der Mitglieder in den Aufsichtsrat oder das Verwaltungsorgan statt. Wenn kein inländisches Unternehmen betroffen ist, wird die Form der Beteiligung angewandt, die die höchste Anzahl an Mitarbeitern in den betroffenen Unternehmen abdeckte.

Schon aus diesen durch das BVG zu treffenden Entscheidungen ist ersichtlich, dass, wenn die Geschäftsleitungen der Unternehmen direkt beschließen, das Mitbestimmungsgesetz ohne Verhandlungen anzuwenden, **eine Art BVG erforderlich ist**. Dieses hat in einem solchen Fall kein Verhandlungsmandat, so dass der Prozess viel kürzer ist als bei der Gründung einer SE (dort muss ein halbes Jahr durchlaufen werden), doch die Entscheidungen darüber und besonders die Verteilung der Sitze (§ 25) muss über eine Delegation der betroffenen Unternehmen erfolgen. Hier kann man von einem BVG sprechen oder es vielleicht **Besonderes Delegiertengremium** nennen, aber es ist jedenfalls notwendig. Das deutsche Gesetz sieht keine Sonderregelungen vor; hier geht es einfach nur um die richtige Anwendung des Gesetzes in einem solchen Fall⁸³.

83 So auch Schubert RdA 2007, S. 9ff., 14 und Kleinsorge aaO. § 23 Rn. 5.

Der Umfang der Mitbestimmungsrechte ist in § 24 definiert:

Die Mitarbeiter haben das Recht, einen Teil des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsorgans zu wählen und so weiter. Die Anzahl ist festgelegt auf **den höchsten Anteil in den Gremien der betroffenen Unternehmen**. (Es gibt sogar eine Regel für den Fall, dass es sich bei dem neuen Unternehmen mit Sitz in Deutschland um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung handelt: in diesem Fall muss das Unternehmen einen Aufsichtsrat gründen und bestimmte Regeln des Aktiengesetzes gelten auch für dieses Unternehmen, § 24 Abs. 2).

Der Prozess der Sitzverteilung ist durch die SE bereits gut bekannt. Das BVG (oder das Delegiertengremium) verteilt die Sitze gemäß Anteil der Mitarbeiter in den Mitgliedsstaaten. So weit es in den Mitgliedsstaaten keine eigenen Regeln für die Sitzverteilung gibt, entscheidet das BVG (oder das Delegiertengremium) über die Sitze.

Die Sitze für die deutschen Mitarbeiter in einem solchen Gremium werden analog zu den Regeln für die Sitze im BVG verteilt.

Die **Rechtsposition** der Arbeitnehmervertreter ist die gleiche wie die **Rechtsposition der Vertreter der Anteilseigner**. Die Anzahl der Mitglieder der Leitung beträgt mindestens zwei. Einer von ihnen ist für Arbeit und Soziales zuständig (§ 27 Abs. 2). Besteht in einer der beteiligten Gesellschaften das Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern sowie einem weiteren Mitglied (also die Montanmitbestimmung nach dem Recht von 1951), so gilt dies auch für die aus der Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft (§27 Abs. 3).

Für Unternehmen mit einem **bestimmten Trendzweck**, die sog. Tendenzunternehmen (ein Phänomen, das außerhalb Deutschlands selten ist) gibt es nur die Möglichkeit, eine Mitbestimmung **über einen Vertrag** zu erreichen (s. 28 insb. Abs. 2). Es gibt hier keine Auffangregelung (da sie im innerdeutschen Gesetz von der Beteiligung im Aufsichtsrat ausgenommen sind).

Andererseits wurde Art. 16 IV c der Richtlinie, der besagt, dass die Mitgliedsstaaten **die Anzahl der Sitze der Mitarbeiter im Verwaltungsorgan auf ein Drittel beschränken können**, nicht in deutsches Recht umgesetzt.

e) Die Beibehaltung der nationalen Strukturen und der Fall nachfolgender Verschmelzungen

Wie bei der SE gibt es auch hier einen Paragraphen (§29), der besagt, dass die Regelungen und Strukturen innerstaatlicher Arbeitnehmervertretungen weitergeführt werden, wenn das nationale Unternehmen durch die Verschmelzung erlischt. So haben wir also nicht nur einen Betriebsrat im deutschen Teil des Unternehmens (da dies für den Betrieb selbst Gesetz ist), sondern auch einen Gesamtbetriebsrat, selbst wenn es keine deutsche Rechtsperson mehr gibt.

Art. 16 Abs. VII der Richtlinie fordert **für einen Zeitraum von drei Jahren** nach Inkrafttreten der grenzüberschreitenden Verschmelzung den Schutz des Arbeitnehmermitbestimmungssystems in dem Unternehmen, das aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgeht, wenn **anschließend Verschmelzungen im Heimatland erfolgen**. Die deutsche Umsetzung gibt diesen Schutz selbst (was angesichts der Formulierung in der Richtlinie möglich ist) in § 30:

Wenn inländische Verschmelzungen auf eine grenzüberschreitende Verschmelzung folgen, gelten die nationalen Mitbestimmungsregelungen. Wenn diese Regelungen jedoch nicht die gleiche Ebene haben wie in § 5 Nr. 2 (siehe oben 3. b) gelten die in dem Unternehmen bestehenden Regeln drei Jahre lang in dem Unternehmen, das aus der innerstaatlichen Verschmelzung entsteht. In einem solchen Fall finden keine neuen Verhandlungen statt; eine praktische Lösung, besonders, wenn man betrachtet, dass die Ergebnisse der Verhandlungen nur drei Jahre lang gültig sind.

f) Schutzregeln

Hier finden sich die gleichen Regelungen wie im Falle einer SE (§§ 41 ff.): Vertraulichkeitsverpflichtung, Schutz gegen Kündigung, Sitzungsteilnahme und Entgeltfortzahlung, so dass es nicht notwendig ist, die Details hier noch einmal zu beschreiben.

Teil 2

Anhang

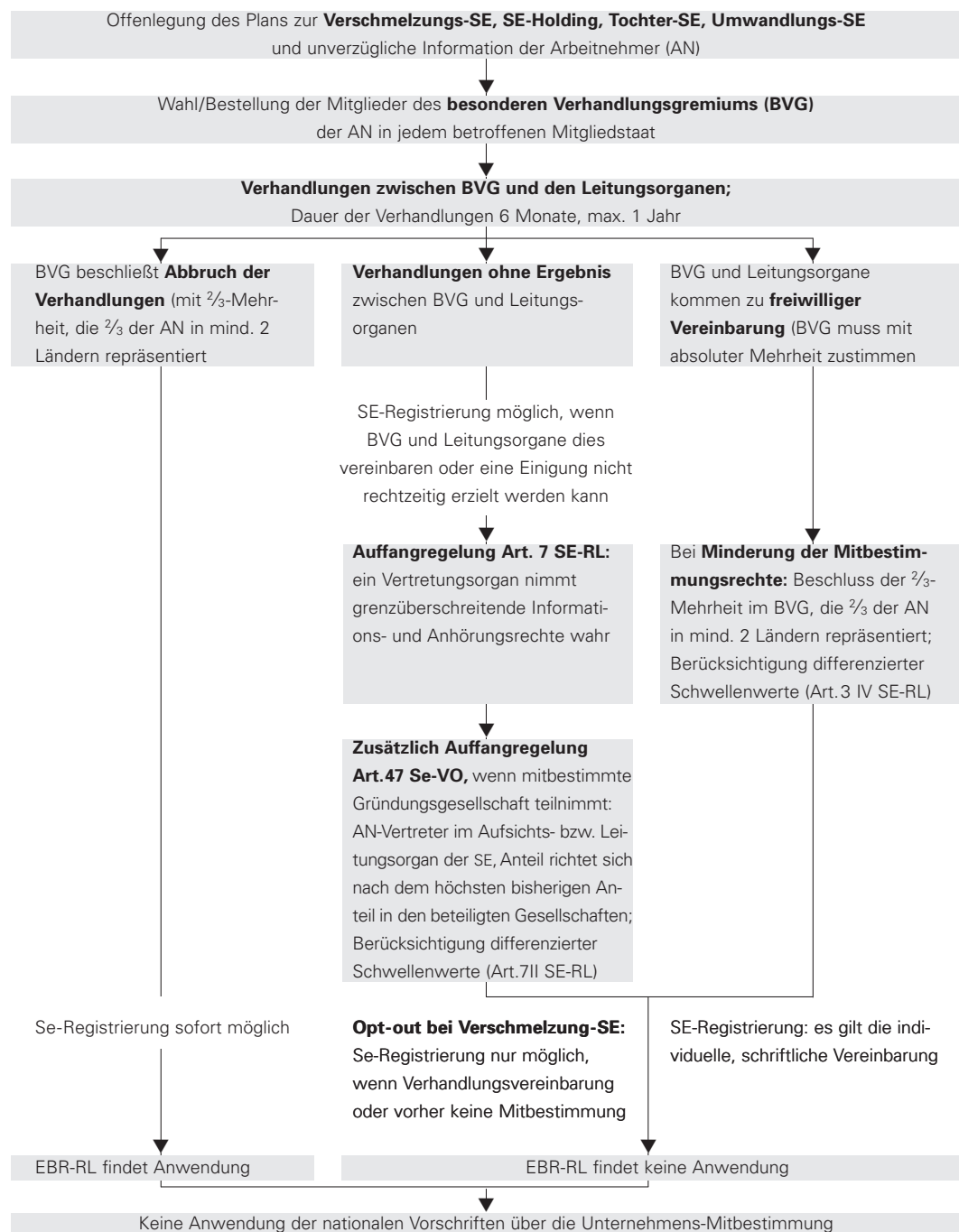
Übersicht über den Ablauf der Verhandlungen	63
Beteiligung der Arbeitnehmer kraft Gesetzes bei einer SE nach deutschem Recht (zum Vergleich mit dem Verhandlungsangebot)	64
Weiterführende Literatur	68
Länderübersichten	69
EGB-Beschluss Stockholm 1988	75
Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Allianz SE	79
Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der BASF SE	105

Teil 2

Anhang

Ablaufübersicht

(Prof. Keller, Konstanz)



Beteiligung der Arbeitnehmer kraft Gesetzes bei einer SE nach deutschem Recht (auch in Englisch erhältlich)

Linke Spalte: Gesetzliche Regelung	Rechte Spalte: Eigenes Vertragsangebot
1. SE-Betriebsrat	
Errichtung des SE-Betriebsrats Aus den Arbeitnehmern der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe. Je angefangene 10 % der Beschäftigten aus jedem Mitgliedstaat ergibt einen Sitz. Es ist jeweils ein Ersatzmitglied zu wählen. Persönliche Voraussetzungen nach dem jeweiligen Recht des Mitgliedstaats. Inlandssitze nach jeweiligem Mitgliedstaatenrecht; in Deutschland wie für das Besondere Verhandlungsgremium (Sitzverteilung § 7, Wahlgremium § 8 (KBR abwärts, höchstens 40, so viele Stimmen wie sie Arbeitnehmer jeweils vertreten. Einfache Mehrheit).	
Konstituierung des SE-BR Leitung lädt ein. Es werden Vorsitzender, dessen Stellvertreter und ein Geschäftsführender Ausschuss (Vorsitzender plus 2) für die laufenden Geschäfte gewählt.	
Sitzungen und Beschlüsse des SE-BR Vor den Sitzungen mit der Leitung kann er oder der Ausschuss unter sich tagen und mit Einverständnis der Leitung auch weitere Sitzungen durchführen. Beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte anwesend und mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.	
Prüfung der Zusammensetzung SEBR Alle zwei Jahre von Konstituierung gerechnet, hat die Leitung zu prüfen, ob Änderungen eingetreten sind (insb. Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Mitgliedstaaten) und dem SE-BR mitzuteilen. Ist danach eine andere Zusammensetzung erforderlich, veranlasst der SE-BR die jeweilige Neuwahl.	
Beschluss zu Neuverhandlungen Vier Jahre nach Einsetzung hat SE-BR mit Mehrheit einen Beschluss zu fassen, ob die Vereinbarung verhandelt werden, oder die bisherige Regelung weitergelten soll. Der SE-BR verhandelt hier.	
Zuständigkeiten des SE-BR Für die Angelegenheiten, die die SE selbst, eine ihrer Tochtergesellschaften oder einer ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der zuständigen Organe auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen (grenzüberschreitendes Element notwendig).	
Jährliche Unterrichtung und Anhörung Die Leitung hat den SEBR mindestens einmal im Kalenderjahr in einer gemeinsamen Sitzung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der SE unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören.	

Linke Spalte: Gesetzliche Regelung	Rechte Spalte: Eigenes Vertragsangebot
Zu den erforderlichen Unterlagen gehören insbesondere: • die Geschäftsberichte, • die Tagesordnung aller Sitzungen des Leitungsorgans und des Aufsichtsoder Verwaltungsorgans, • die Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre vorgelegt werden. Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne von Absatz 1 gehören insbesondere: 1. die Struktur der SE sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage; 2. die voraussichtliche Entwicklung der geschäfts, Produktionsund Absatzlage; 3. die Beschäftigungslage und ihre vor aussichtliche Entwicklung 4. Investitionen (Investitionsprogramme) 5. grundlegende Änderungen der Organisation 6. die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren 7. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion; 8. Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben; 9. die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen; 10. Massentlassungen.	
Unterrichtung und Anhörung über außergewöhnliche Umstände Über solche, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die Leitung den SEBR rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere 1. die Verlegung oder Verlagerung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen; 2. die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen, 3. Massentlassungen. Der SE-BR hat das Recht mit der Leitung zusammenzutreffen, um zu den außer gewöhnlichen Umständen angehört zu werden. Auf Beschluss des SE-BR stehen die Rechte dem geschf. Ausschuss zu. Findet eine Sitzung mit diesem statt, haben auch die Mitglieder, die die Betroffenen vertreten, das Recht daran teilzunehmen. Wenn die Leitung beschließt nicht entsprechend der Stellungnahme zu handeln, hat der SEBR das Recht ein weiteres mal mit der Leitung zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.	
Information durch den SE-BR Der SEBR informiert die Arbeitnehmervertreter der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichtsund Anhörungsverfahren. Sind keine Arbeitnehmervertreter vorhanden, sind die Arbeitnehmer zu informieren.	
Information durch den SE-BR Der SEBR informiert die Arbeitnehmervertreter der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichtsund Anhörungsverfahren. Sind keine Arbeitnehmervertreter vorhanden, sind die Arbeitnehmer zu informieren.	

Linke Spalte: Gesetzliche Regelung	Rechte Spalte: Eigenes Vertragsangebot
Fortbildung SE-BR kann Mitglieder zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bestimmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des SE-BR erforderlich sind (Teilnahme und Termin sind der Leitung mitzuteilen). Entgeltfortzahlung und Freistellung danach nur für die Mitglieder aus Deutschland, da § 42 auf die Gesetze und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten verweist.	
Sachverständige Unterstützung durch Sachverständige ihrer Wahl, soweit zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich. Sachverständige können auch Vertreter von Gewerkschaften sein.	
Kosten und Sachaufwand Die durch die Gründung und Tätigkeit entstehenden erforderlichen Kosten trägt die SE	
Geheimhaltung Informationspflichten bestehen nur, soweit bei Zugrundelegung objektiver Kriterien dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse die durch Zugehörigkeit zum SE-BR bekannt geworden und von der Leitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht offenbaren oder verwerten. Zu den Ausnahmen von dieser Pflicht siehe im Einzelnen § 41 Abs. 3 SEBG.	
Schutz der Arbeitnehmervertreter SE-BR und Arbeitnehmervertreter genießen den gleichen Schutz und die gleichen Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den Gesetzen und Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dem sie beschäftigt sind. Dies gilt insbesondere für 1. den Kündigungsschutz 2. die Teilnahme an den Sitzungen und 3. die Entgeltfortzahlung	

Linke Spalte:
Gesetzliche Regelung

Rechte Spalte:
Eigenes Vertragsangebot

2. Mitbestimmung kraft Gesetzes (Beteiligung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan)

Umfang der Mitbestimmung Gründung einer SE durch Umwandlung: Es bleibt die Regelung zur Mitbestimmung erhalten, die in der Gesellschaft vor der Umwandlung bestanden hat. • Gründung durch: • Verschmelzung (25 %), • Holding (50%) oder • Tochter (50%): Bei Vorliegen dieser Schwellenwerte (bisherige Arbeitnehmer mit Mitbestimmungsrechten) haben die Arbeitnehmer das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans zu wählen. Die Zahl der Arbeitnehmervertreter bemisst sich nach dem höchsten Anteil der in den Organen der beteiligten Gesellschaften bestanden hat.	
Sitzverteilung und Bestellung Der SE-BR verteilt (rechnerisch) die Sitze auf die Mitgliedstaaten, in denen Mitglieder für das Organ zu wählen sind. Die Verteilung richtet sich nach dem jeweiligen Anteil der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe. Gibt es mehr Mitgliedstaaten als Plätze, so hat der SE-BR den letzten zu verteilenden Sitz einem bisher unberücksichtigten Mitgliedstaat zuzuweisen. Soweit die Mitgliedstaaten über die Besetzung der ihnen zugewiesenen Sitze keine eigenen Regelungen treffen, bestimmt der SE-BR die Arbeitnehmervertreter. Die Ermittlung der auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertreter erfolgt durch ein Wahlgremium, vergleichbar dem zur Wahl der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums. Es gelten ebenfalls die besonderen Vorgaben für die Sitzverteilung bezüglich Gewerkschaftsvertreter (jeder 3.) und Leitenden (jeder 7.).	
Die Hauptversammlung ist an die Vorschläge gebunden.	
Abberufung und Anfechtung Siehe § 37 SEBG.	
Rechtstellung und innere Ordnung Alle Organmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Es gibt aber nicht den 1. Stellvertreter von der Arbeitnehmerseite wie beim MitbestG, es ist aber vereinbar, dass sich unter den Stellvertretern ein Arbeitnehmervertreter befindet. In Pattsituationen zählt die Stimme des Vorsitzenden automatisch doppelt*. Verschwiegenheitspflicht nach Gesellschaftsrecht des SE Ausführungsgesetz. Zustimmungskatalog: „Satzung oder Aufsichtsrat kann festlegen“. Zahl der Mitglieder des Leitungsorgans oder der geschäftsführenden Direktoren des Verwaltungsrats beträgt mindestens zwei (Einer für den Bereich Arbeit und Soziales zuständig). Bestellung aller mit einfacher Mehrheit.	

Weiterführende Literatur



Bestell-Nr. 30294*



Bestell-Nr. 30264*

Informationen auch immer über:

<http://www.workerparticipation.eu> +

<http://www.boeckler.de> -> Mitbestimmung in Europa

Literatur ansonsten (neben den Hinweisen in den Fußnoten):

Theisen/Wenz (Hrsg.) Die Europäische Aktiengesellschaft Recht, Steuern und Betriebswirtschaft der Societas Europaea (SE); 2. Auflage Stuttgart 2005

Und die Kommentarliteratur zur SE insb.

Nagel/Freis/Kleinsorge Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen auf der Grundlage des europäischen Rechts. 2. Auflage Berlin 2009

und die Auswertung von Vereinbarungen **Edgar Rose/Roland Köstler, Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), Betriebs- und Dienstvereinbarungen**, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt März 2011 verwiesen

* Zu beziehen über:

Setzkasten GmbH

Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Telefax (02 11) 40800 9040 oder mail@setzkasten.de

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

Norbert Kluge, Michael Stollt und Aline Conchon, European Trade Union Institute (Draft Update, 27/8/2010)



	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTERNEHMENS- STRUKTUR
BELGIEN	nein						M
BULGARIEN	nein						M + D (optional)
DÄNEMARK	Ja	Unt > 35 AN Ja/Nein-Abstimmung der AN	1/3 des AR, mind. 2 Mitglieder (Konzerne: 3 Mitglieder)	keine gesetzliche Regelung	Wahl	nur AN	D
DEUTSCHLAND	Ja	a) Unt 500-2000 AN b) Unt > 2000 AN c) Unt in der Eisen-, Stahl- und Kohle- Industrie (> 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 Aktionärs- vertretern im AR ernannt) + de facto: 1 Mitglied des Vorstands (Ernennung des Arbeitsdirektors nicht gegen Willen der Gew möglich)	a) BR, AN (10% oder 100 AN) b) AN (20%), Gew haben Recht, 2-3 Kandidaten zu nominieren c) einige durch BR, einige durch Gew	a) Wahl b) direkte Wahl oder Wahl durch Delegierten- Gremium (falls > 8000 AN) c) Ernennung durch Aktionärshaupt- versammlung	a) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) b) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) / Nominierung durch Gew für Gew-Sitze c) nur AN (seit mindestens 1 Jahr) / Nominierung durch Gew für Gew-Sitze / extra Mitglieder: weder AN noch Gew-Funktionäre	D
ESTLAND	nein						D
FINNLAND	Ja	Unt > 150 AN + Antrag von zwei 'Personalgruppen', die zusammen die Mehrheit der AN vertreten	Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und 'Personalgruppen' (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 'Personalgruppen' in BR-Prozedur	Wahl, falls keine Vereinbarung zwischen den Statusgruppen	nur AN	M + D (optional)

Legende :

Gew = Gewerkschaft
BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter
AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)
Unt = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften
AR = Aufsichtsrat
VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)
D = dualistisches Modell (Vorstand und
Aufsichtsrat)

1

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, Brüssel 2006. Aktualisiert.

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

Norbert Kluge, Michael Stollt und Aline Conchon, European Trade Union Institute (Draft Update, 27/8/2010)



	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTERNEHMENS- STRUKTUR
FRANKREICH	ja	a) staatliche Unt (> 50% des Kapitals, und Tochtergesellsch.) b) privatisierte Unt c) AG (freiwillig) d) Alle Unt 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) 10% der AN- Vertreter im Unternehmen oder von Gew unterstützte Kandidaten b) 5% der AN (oder 100 AN wenn Unt>2000 AN) oder durch repräsentative Gew wie bei b) d) Ausgewählt aus der Gruppe der <u>gewählten</u> BR-Mitglieder	a) Wahl b) Wahl c) Wahl	a) nur AN (und kein anderes Mandat) b) nur AN (und kein anderes Mandat) c) nur AN (und kein anderes Mandat) d) nur AN	M + D (optional)
GRIECHENLAND	ja	staatliche Unt	1-2 Mitglieder des VO (Möglichkeit, Recht zurück zu ziehen, falls staatliche Beteiligung < 50% sinkt)	laut Gesetz: AN de facto: Gew	Wahl (Ernennung durch zuständigen Minister)	nur AN	M
GROßBRITANNIEN	nein						M
IRLAND	ja	16 staatliche Unt und Agenturen	meist 1/3 des VO; variiert zwischen 1 und 5 Direktoren	Gew, tarifverhandlungs- berechtigte Gremien	Wahl	nur AN (seit mind. 3 Jahren)	M
ITALIEN	nein						M + D (optional)
LETTLAND	nein						D
LITAUEN	nein						M + D (optional)

Gew = Gewerkschaft

BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter

AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)

Unt = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften

AR = Aufsichtsrat

VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)

D = dualistisches Modell (Vorstand und
Aufsichtsrat)

Legende:

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, Brüssel 2006, Aktualisiert.

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

Norbert Kluge, Michael Stollt und Aline Conchon, European Trade Union Institute (Draft Update, 27/8/2010)



	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTERNEHMENS- STRUKTUR
LUXEMBURG	ja	a) Unt > 1000 AN b) staatliche Unt (min. 25% des Kapitals) + Unt mit einer staatlichen Lizenz	a) 1/3 des VO b) 1 Direktor pro 100 AN (mind. 3 Direktoren, max. 1/3 des VO)	Wahl durch AN-Vertreter	Eisen- und Stahlindustrie: die repräsentativsten Gew haben das Recht, 3 Direktoren direkt zu ernennen	nur AN (seit mind. 2 Jahren) Ausnahme: Eisen- und Stahlindustrie	M + D (optional)
MALTA	nein						M
NIEDERLANDE	ja	Unt mit Eigenkapital > 16 Mio. € + 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 Unt an denen der Staat noch Anteile/Aktien hält) [Die verbliebenen staatlichen Unt fallen weiterhin unter das Arbeiterselbstverwaltungs-gesetz von 1981]	a) wenn Staat Mehrheits-Eigentümer ist (> 50%): 2/5 des AR (zusätzlich sofern Unt > 500 AN: 1 Mitglied des Vorstands) b) wenn Staat nur Miteigentümer (< 50%) ist: 2-4 Mitglieder des AR (je nach AR-Größe)	AN	Wahl	keine Beschränkungen	D
PORTUGAL	(ja)	staatliche Unt (nur wenn zu 100% staatlich)	Anzahl wird in Statut/Satzung der Unternehmen festgelegt	BR/ AN (10% oder 100)	Wahl	nur AN	M
RUMÄNIEN	Gesetz kaum angewendet nein	alle staatlichen und privaten Unt, in denen eine Gewerkschaftsvertretung existiert	1 Mitglied im Rechnungsprüfungs-Gremium (nur in einigen Unt) Mindestens ein Gew-Vertreter (Vereinbarung zwischen Management und Gew) Kein Stimmrecht, nur beratende Funktion	Gew		keine Beschränkungen	M

Legende :

Gew = Gewerkschaft
BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter
AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)
Unt = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften
AR = Aufsichtsrat
VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)
D = dualistisches Modell (Vorstand und Aufsichtsrat)

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, Brüssel 2006. Aktualisiert.

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

Norbert Kluge, Michael Stollt und Aline Conchon, European Trade Union Institute (Draft Update, 27/8/2010)



	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNEUNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTERNEHMENS- STRUKTUR
SCHWEDEN	Ja	die meisten Unt > 25 AN (Beschluss der lokalen Gew erforderlich)	< 1000 AN: 2 Mitglieder > 1000 AN und in verschiedenen Branchen aktiv: 3 Mitglieder (niemals Mehrheit des VO) + gleiche Anzahl von Stellvertretern (Teilnahme ohne Stimmrecht)	Ernennung durch Gew (mit denen ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde)	verschiedene Formen möglich	i.d.R. AN (aber keine formale Verpflichtung)	M
SLOWAKISCHE REPUBLIK	ja	Unt mit AR > 50 AN + staatliche Unt	private Unt: mind. 1/3 des AR, max. 1/2 des AR (in Satzung festgesetzt) staatliche Unt: 1/2 des AR	AN (10%), Gew in staatlichen Unt: 1 AR-Mitglied direkt von Gew ernannt	Wahl	nur AN	D
SLOWENIEN	ja	a) D: AG mit AR (= faktisch fast alle AG) b) M: AG, die mindestens zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen: 1. durchschnittliche AN-Anzahl > 50 2. Umsatz > EUR 7.300.000 3. Buchwert > EUR 3.650.000.	a) D: 1/3 - 1/2 des AR (festgelegt in der Satzung des Unt) / Zusätzlich in Unt > 500 AN: 1 Mitglied des Vorstands (Arbeitsdirektor) b) M: 1-3 Sitze im VO (board) (abhängig von Größe des Organs)	a) D: AR-Mitglieder: Ernennung durch BR in Unt > 500 AN kann der BR einen Arbeitsdirektor vorschlagen b) M: AN-Vertreter werden vom BR ernannt In Unt > 500 AN kann ein AN-Vertreter auf Vorschlag des BR als geschäftsführendes Mitglied in das VO berufen werden (executive director)	nur Betriebsräte	nur Betriebsräte	M+D (optional)

Gew = Gewerkschaft
BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter
AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)
Unt = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften
AR = Aufsichtsrat
VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)
D = dualistisches Modell (Vorstand und
Aufsichtsrat)

Legende:

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, Brüssel 2006, Aktualisiert.

Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten

Norbert Kluge, Michael Stollt und Aline Conchon, European Trade Union Institute (Draft Update, 27/8/2010)

etui.

	GESETZGEBUNG	KRITERIEN	ANZAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETER IN DEN UNTERNEHMENSORGANEN	NOMINIERUNG DER KANDIDATEN	WAHL DURCH ARBEITNEHMER / ERNENNUNG	AUSWAHLKRITERIEN FÜR ARBEITNEHMER- VERTRETER	UNTERNEHMENS- STRUKTUR
SPANIEN	ja (nur für Sparkassen, darüber hinaus gibt es 2 nationale Tarifverträge für staatliche Unt)	a) staatliche Unt > 1000 AN, staatliche Unt in der Metallbranche >500 AN b) 45 Sparkassen	a) 2-3 Mitglieder (abhängig von Anzahl der anspruchsberechtigten Gew) b) 5-15% der Sitze	a) Gew b) Ernennung durch die Hauptversammlung auf Vorschlag der Mitglieder der Hauptversammlung, die die AN Vertreter repräsentieren	a) keine Beschränkungen b) nur AN	a) keine Beschränkungen b) nur AN	M
TSCHECHISCHE REPUBLIK	ja	AG > 50 AN + staatliche Unt	1/3 des AR	private Unt: Gew oder BR, AN (10%), Management staatliche Unt: Wahlverfahren wird festgelegt durch Arbeitgeber im Konsens mit Gew	Wahl	private Unt: AN und externe Gew-Vertreter staatliche Unt: nur AN	D
UNGARN	ja	AG und GmbH > 200 AN	D: 1/3 des AR M: Vereinbarung zwischen dem VO (board) und dem BR (in Einklang mit der Unternehmenssatzung)	BR (Verpflichtung, Meinung der Gew einzuholen)	BR (Verpflichtung, Meinung der Gew einzuholen)	nur AN	M + D (optional) (nur öffentliche AG haben Wahlfreiheit)
ZYPERN	nein						M

Legende :

Gew = Gewerkschaft
BR = Betriebsrat / gewählte Arbeitnehmervertreter
AN = Arbeitnehmer (des Unternehmens)
Unt = Unternehmen

AG = Aktiengesellschaften
AR = Aufsichtsrat
VO = Verwaltungsorgan

M = monistisches Modell (Verwaltungsorgan)
D = dualistisches Modell (Vorstand und
Aufsichtsrat)

Quelle: Norbert Kluge/Michael Stollt (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, Brüssel 2006. Aktualisiert.

6. Satzungsgemäßer Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes Stockholm, 9-13. Mai 1988

Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft durch die Ausweitung der Rechte der Arbeitnehmer

Der Kongress beruft sich auf Bericht IV und:

1. nimmt Bericht IV zur Kenntnis;
2. unterstützt die Auffassung, dass eine europäische Politik der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie die Vollendung des westeuropäischen Marktes begleiten muss;
3. hebt hervor, dass diese Politik insbesondere folgendes beinhalten muss:
 - das Recht auf Arbeit; Idas Recht auf gleichen Schutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von der Art
 - ihrer Arbeitsverträge oder ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich; Idie Schaffung einer echten wirtschaftlichen und sozialen Demokratie für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Idas Recht der Arbeitnehmer, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen und ihre Interessen kollektiv zu vertreten, einschließlich des Rechts zu streiken.
4. Der Kongress fordert für alle europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf Unterrichtung, Anhörung, Verhandlung und auf Kontrolle und Mitbestimmung auf Unternehmensebene bei allen sie betreffenden Entscheidungen.
5. Der Kongress billigt die folgenden Prinzipien für die Ausarbeitung von europäischen Bestimmungen, die die Voraussetzung für eine wirtschaftliche und soziale Demokratie bilden:
 - Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf freien Zusammenschluss in Gewerkschaften, angemessenen Schutz für gewerkschaftliche Aktivitäten und das Recht auf Versammlung am Arbeitsplatz und innerhalb der Arbeitszeit;
 - Recht auf Bereitstellung von Infrastrukturen zur Ausübung von gewerkschaftlicher Tätigkeit auf Betriebsebene;
 - Recht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vertretung in den Unternehmen, unabhängig von der Unternehmensgröße und der Art der Arbeitsverträge, wobei die demokratische Bestimmung dieser Interessenvertretung nicht durch die Arbeitgeber behindert werden darf;
 - Recht der Arbeitnehmervertreter auf ausführliche Unterrichtung, Konsultation und auf Verhandlung in allen wichtigen unternehmerischen Angelegenheiten, bevor die Beschlüsse gefasst werden;
 - **gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an allen für die Arbeitnehmer bedeutsamen Unternehmensentscheidungen;**
 - Ausdehnung der Vertretungsrechte auf allen Entscheidungsebenen entsprechend der Organisation der Unternehmen, die sich immer stärker auf den gemeinsamen Markt hin orientieren. Dementsprechend müssen die Arbeitnehmervertreter in allen Betrieben, unabhängig von der Struktur der im Binnenmarkt tätigen Unternehmen, das

Recht haben, über die europäische Unternehmensplanung informiert und konsultiert zu werden, zu verhandeln, und ihre Interessen gemeinsam auf europäischer Ebene zu vertreten. Die Kosten für die gemeinsame europäische Interessenvertretung und die Information und Konsultation über die europäische Unternehmensplanung sind vom Arbeitgeber zu tragen;

- Recht der Einflussnahme der Arbeitnehmervertreter auf die Lösung von Problemen, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen, insbesondere Beeinflussung der Qualität von Entscheidungen und um Entscheidungen zu blockieren, die ohne vorherige Verhandlung mit den Arbeitnehmern getroffen wurden, sowie die Möglichkeit einer Schlichtung;
 - Sicherung dieser Rechte auf europäischer Ebene durch die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens, der durch vertragliche Regelungen ausgeweitet werden kann. Sollten einzelne Vorkehrungen dieses gesetzlichen Rahmens auf vertraglichem Weg verwirklicht werden, ist ein Rahmen zur Anerkennung dieser Verträge auszuarbeiten, einschließlich der eventuellen Abkommen, die sich auf die europäische Unternehmensplanung beziehen.
6. **Der Kongress unterstreicht die Bedeutung der detaillierten Forderungen**, die vom Exekutivausschuss **zur Harmonisierung des EGGesellschaftsrechtes und zur Schaffung europäischer Unternehmensstrukturen** erhoben wurden.

Er fordert insbesondere:

- **eine deutliche Unterscheidung zwischen den Organen, die ein Unternehmen führen und denjenigen Organen, die diese Führung überwachen und kontrollieren;**
- **gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Zusammensetzung der Aufsichtsund Kontrollorgane, einschließlich der Möglichkeit, dass die Arbeitnehmervertreter in diesen Organen vertreten sind;**
- **die Bildung europäischer Aufsichtsund Kontrollorgane, die diesen beiden Anforderungen entsprechen, für alle europäischen Unternehmen, die in mehr als einem Land des gemeinsamen Marktes tätig sind.**

7. Der Kongress:

- unterstreicht, dass die Gewerkschaften entschlossen sind, auf alle Bereiche der europäischen Politik Einfluss zu nehmen, insbesondere auf:
 - die Wirtschaftspolitik und die Bildung, Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung;
 - die Wirtschaftspolitik und die Schaffung einer demokratischen Wirtschaftsordnung;
 - die Technologieund Strukturpolitik, die Umweltpolitik, Energiepolitik, Regionalpolitik und die Infrastrukturpolitik auf europäischer Ebene; mdie Arbeitsbedingungen, die Arbeitsumwelt, insbesondere im Bereich der Arbeitssicherheit und -hygiene.

- fordert die Regierungen, die Institutionen der Europäischen Gemeinschaften, der EFTA und des Europarates auf, umfassende Konsultationsverfahren mit dem EGB auf alle Bereiche europäischer Politik auszudehnen, bei denen derartige Verfahren noch nicht üblich sind;
- fordert die Regierungen und die angesprochenen Institutionen auf europäischer Ebene auf, dafür die entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen,

Anmerkungen zu den zwei nachfolgend dokumentierten Vereinbarungen von Allianz SE und BASF SE

Vorbemerkung des Redakteurs:

Die Vereinbarungen werden hier nicht etwa als Musterlösung abgedruckt. Andererseits hat es bis zum September 2006 zwar verschiedene Guidelines der Europäischen GewerkschaftsBranchenverbände gegeben, aber keine derart umfassende Vereinbarung auf Grund von Verhandlungen. So ist die AllianzVereinbarung ein Anschauungsbeispiel, welches für reale Verhandlungen schon interessant sein dürfte. Dies gilt erst Recht für die mehr als ein Jahr später abgeschlossene bei BASF.

Es fällt auf, dass bei beiden Vereinbarungen textlich und von den Einzelpunkten her der Teil SE-Betriebsrat deutlich überwiegt. Hier sollte man einerseits das erreichte mit den bekannten Beispielen an EBR-Vereinbarungen abgleichen, andererseits mit der gesetzlichen Auffanglösung des SEBG;

Einzelheiten erklären sich aus dem jeweiligen Verhandlungskontext; sie bedürfen hier keiner Kommentierung.

* Im Übrigen wird nunmehr auf die umfassende Vereinbarungsauswertung in:

Edgar Rose/Roland Köstler, Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt **2011** verwiesen.

VEREINBARUNG
ÜBER DIE
BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER
IN DER ALLIANZ SE

INHALT:

Präambel	83
TEIL A: SE Betriebsrat	85
1. Geltungsbereich und Zuständigkeit	85
2. Zusammensetzung, Mitgliedschaft und Sitzverteilung	85
3. Sitzungen des SE Betriebsrats	88
4. Geschäftsführender Ausschuss	89
5. Weitere Ausschüsse	89
6. Unterrichtung und Anhörung in turnusmäßigen Sitzungen	89
7. Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen	90
8. Initiativrecht	91
9. Arbeitsbedingungen des SE Betriebsrats	91
10. Benachteiligungsverbot von SE Betriebsratsmitgliedern	93
11. Kündigungsschutz	93
12. Geheimhaltung	94
13. Sonstiges	95
TEIL B: Mitbestimmung	97
1. Geltungsbereich	97
2. Paritätische Besetzung des Aufsichtsrats der Allianz SE	97
3. Verfahren zur Bestimmung des Vorschlags zur Bestellung der Arbeitnehmervertreter durch die Hauptversammlung der Allianz SE	97
4. Amtszeit der Arbeitnehmervertreter	99
5. Rechte der Arbeitnehmervertreter	100
6. Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	100
7. Unterrichtung des Aufsichtsrats	100
8. Vorstandsmitglied für den „Bereich Arbeit und Soziales“	100
TEIL C: Schlussbestimmungen	101
1. Geltungsdauer	101
2. Wiederaufnahme der Verhandlungen	101
3. Deutsches Recht, Sprache, Streitbeilegung und Gerichtsstand	102
Anlage 1: Liste der Definitionen	103
Anlage 2.6: Sitzverteilung des ersten SE Betriebsrats der Allianz SE	104

PRÄAMBEL

- (A) Die Allianz Aktiengesellschaft („**Allianz AG**“) wird im Zuge des grenzüberschreitenden Zusammenschlusses mit der Ras Holding S.p.A. (vormals: RIUNIONE ADRIATICA Di SICURTÀ Società per Azioni, „**RAS**“) als erstes großes börsennotiertes Unternehmen die Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea* – SE) annehmen. Dieser Zusammenschluss ist für die Allianz Gruppe ein wichtiger Schritt, um ihre führende Rolle als internationaler Finanzdienstleister mit Heimatmarkt Europa zu festigen und auszubauen.
- (B) Die ökonomischen und strategischen Chancen, die sich aus diesem Schritt ergeben, können nur dann vollständig für die Stärkung der Allianz Gruppe genutzt werden, wenn die bestehenden und sich aus der Bildung der Allianz SE ergebenden Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den einzelnen Gruppengesellschaften verantwortlich wahrgenommen werden. Deshalb wird die Bildung der Allianz SE auch von der Überzeugung getragen, dass der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens eng mit dem Engagement und der Zufriedenheit ihrer Arbeitnehmer verbunden ist.
- (C) Voraussetzung dafür ist ein intensiver Dialog zwischen dem Management und den Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihren Gewerkschaften. Im Zentrum dieses Dialogs stehen die Beschäftigten in den Unternehmen, denn sie sind es, die den Erfolg und die wirtschaftliche Stärke des Unternehmens nachhaltig herstellen.
- (D) Die Allianz Gruppe hat sich daher dafür entschieden, diesen Dialog zu fördern und zu stärken und dabei eine effiziente Repräsentation aller ihrer Beschäftigten auf der europäischen Ebene sicherzustellen.
- (E) In diesem Sinne begrüßt und anerkennt die Allianz Gruppe die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen in ihren Gruppengesellschaften und deren Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften.
- (F) Gleichzeitig bekennt sich die Allianz Gruppe ausdrücklich zu folgenden Zielen:
 - (1) Die Chancengleichheit auf allen Ebenen der Gesellschaft zu fördern. Unterschiede in Herkunft, Geschlecht, Rasse, Alter und persönlichem Erfahrungshintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Weiterentwicklung des Unternehmens dann beitragen, wenn gleiche Behandlung, gleiche Chancen und Integration als wichtige Anliegen verstanden werden (Diversity).
 - (2) Das lebenslange Lernen ihrer Arbeitnehmer aktiv zu unterstützen.
 - (3) Einen aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu betreiben mit dem Ziel, die geltenden Standards zu übertreffen. Hierzu ist die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften von großer Bedeutung.
 - (4) Nachhaltigkeit und Schutz der Umwelt als wesentliche Grundlagen unternehmerischen Handelns anzuerkennen.
 - (5) Die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Prinzipien des Global Impact und die OECDLeitsätze für multinationale Unter-

nehmen zu beachten und umzusetzen. Hierzu gehören z.B. die Erklärungen der ILO:

- (a) zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen,
- (b) zu den Verboten von Zwangs und Kinderarbeit und
- (c) zum Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

- (G) Im Sinne der vorgenannten Ziele wird auf der Grundlage der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (Richtlinie 2001/86/EG vom 8. Oktober 2001) und auf der Grundlage des SE-Beteiligungsgesetzes („SEBG“) die nachfolgende Vereinbarung hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Bildung des SE Betriebsrates und die Mitbestimmung im SE Aufsichtsrat geschlossen.
- (H) Wesentliche Inhalte der Regelungen sind Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Allianz SE; dabei soll sich nach dem Willen der vertragsschließenden Parteien die Beteiligung und Mitbestimmung nach dieser Vereinbarung ausdrücklich auf die Mitgliedstaaten der EU, die Vertragsstaaten des europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie die Schweiz erstrecken.
- (I) Die Allianz SE stellt sicher, dass die Unternehmensleitungen in der Allianz Gruppe, insbesondere die Personalverantwortlichen in den Unternehmen die Informations- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen kennen und einhalten.
- (J) Gleichzeitig ist die Vereinbarung die Basis für ein vertrauensvolles Zusammenwirken der Gremien der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften mit den Unternehmensleitungen der Allianz Gruppe zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Unternehmen.
- (K) Zwischen den vertragsschließenden Parteien besteht Einigkeit, dass neben dem SE Betriebsrat kein weiteres europäisches Arbeitnehmergremium gebildet wird, das Anspruch auf Unterrichtung und Anhörung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten hat.
- (L) Die getroffene Vereinbarung beeinträchtigt weder die Eigenständigkeit der Unternehmensführung der einzelnen europäischen Allianz Gesellschaften noch die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen in den einzelnen europäischen Unternehmen, die sich unverändert nach den nationalen Bestimmungen richten. Davon unbeschadet vereinbaren die Vertragspartner, die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, um die gemeinsamen Zielvorstellungen und die sich aus der Vereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten auf allen Ebenen umzusetzen.
- (M) Diese Vereinbarung soll sich im Sinne von Ergänzung und Verbesserung weiter entwickeln können. Die Allianz SE und der SE Betriebsrat werden sich daher regelmäßig darüber austauschen, ob die in der Präambel formulierten gemeinsamen Ziele eingehalten werden.

TEIL A: SE Betriebsrat

1. Geltungsbereich und Zuständigkeit

1.1 Geltungsbereich

Der SE Betriebsrat ist eine Vertretung der Arbeitnehmer der Allianz SE und ihrer Tochtergesellschaften im Sinne von § 2 Abs. 3 SEBG („**Tochtergesellschaften**“) mit Sitz in den Mitgliedstaaten der EU, den Vertragsstaaten des EWR sowie der Schweiz („**Allianz Gruppe**“), soweit diese in diesen Ländern („**Betroffene Länder**“) beschäftigt sind („Allianz Arbeitnehmer“). Als Allianz Arbeitnehmer gelten solche Arbeitnehmer nicht, die von Tochtergesellschaften der Allianz Gruppe beschäftigt werden, an denen die Allianz Gruppe eine Beteiligung ausschließlich aus Gründen der Kapitalanlage hält („**Private Equity Investment**“). Unter einem Private Equity Investment im Sinne dieser Vereinbarung ist eine Beteiligung an einer Gesellschaft oder Gesellschaftsgruppe zu verstehen, die zum Zwecke der Kapitalanlage ausschließlich mit dem Ziel der kurz- bis mittelfristig erfolgenden Weiterveräußerung eingegangen wird.

1.2 Zuständigkeit

Der SE Betriebsrat ist nach Maßgabe der folgenden Regelungen zuständig für die Beteiligung der Allianz Arbeitnehmer in Angelegenheiten innerhalb der Allianz Gruppe, die sich auf mindestens zwei Betroffene Länder erstrecken oder die über die Befugnisse der zuständigen Organe der Allianz Gruppe auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen („**Grenzüberschreitende Angelegenheiten**“). Diese Zuständigkeit erstreckt sich auch auf die Information der Arbeitnehmer in Betrieben und Betriebsteilen der Allianz Gruppe, die in nicht Betroffene Länder ausgelagert sind.

1.3 Zuständigkeit kraft Ermächtigung

Der SE Betriebsrat kann in Grenzüberschreitenden Angelegenheiten durch die nationalen Arbeitnehmervertretungen in den Betroffenen Ländern ermächtigt werden, deren etwaige Verhandlungs- und Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen, soweit die Unternehmensleitungen der Tochtergesellschaften in den Betroffenen Ländern dem nicht widersprochen haben und zwingendes nationales Recht dem nicht entgegensteht.

2. Zusammensetzung, Mitgliedschaft und Sitzverteilung

2.1 Zusammensetzung

Der SE Betriebsrat setzt sich aus den Ländervertretern, dem Regionalvertreter Skandinavien/ Baltikum (Ziffer 2.2) und den Unternehmensvertretern (Ziffer 2.3) zusammen.

2.2 Ländervertreter und Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum

Im SE Betriebsrat werden die Allianz Arbeitnehmer in den Betroffenen Ländern, in denen mindestens 100 Allianz Arbeitnehmer beschäftigt sind, durch einen Arbeitnehmer vertreten, der in dem Land, das er vertritt, bei der Allianz Gruppe beschäftigt ist („**Ländervertreter**“). Die Länder Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland sowie Estland, Lettland und Litauen entsenden einen gemeinsamen Vertreter („**Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum**“). Der Ländervertreter bzw. der Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum vertritt die Interessen aller in seinem Land bzw. seiner Region beschäftigten Allianz Arbeitnehmer.

2.3 Unternehmensvertreter

Soweit die Allianz SE oder eine Tochtergesellschaft in einem Betroffenen Land mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt, werden sie zusätzlich durch einen dieser Arbeitnehmer vertreten („**Unternehmensvertreter**“). Für je weitere volle 15.000 Mitarbeiter wird die Allianz SE bzw. die jeweilige Tochtergesellschaft unter Festlegung der Zuordnung zu den je vollen 15.000 Mitarbeitern durch einen weiteren Unternehmensvertreter vertreten.

2.4 Maßgebliche Anzahl der Allianz Arbeitnehmer für die Sitzverteilung

Maßgeblich für die Mitgliedschaft eines Ländervertreters (Ziffer 2.2) oder eines Unternehmensvertreters (Ziffer 2.3) ist – unbeschadet Ziffer 2.6 – jeweils die Anzahl der Allianz Arbeitnehmer in dem von ihnen vertretenen Land bzw. Unternehmen am Ende des Geschäftsjahres der Allianz SE. Zur Bestimmung der Anzahl der Allianz Arbeitnehmer wird – soweit möglich – auf die veröffentlichten Daten (insbesondere Geschäftsberichte) der Allianz SE, des Allianz Konzerns bzw. der übrigen Unternehmen der Allianz Gruppe abgestellt, die dem Geschäftsführenden Ausschuss (Ziffer 4) durch die Unternehmensleitung der Allianz SE mitzuteilen sind. Innerhalb von drei Monaten nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres ist die Zusammensetzung des SE Betriebsrats nach Maßgabe des vorstehenden Absatzes erforderlichenfalls anzupassen. Für die Bestellung oder Wahl eines neuen Ländervertreters oder Unternehmensvertreters gilt Ziffer 2.5. Für die erste Amtszeit (zur Amtszeit vgl. Ziffer 2.8) erhält Italien – unabhängig von den vorangehenden Regelungen – zwei Ländervertreter und einen Unternehmensvertreter im SE Betriebsrat.

2.5 Bestellung oder Wahl der Mitglieder des SE Betriebsrats; Benennung

Die Ländervertreter und Unternehmensvertreter werden gemäß dem in den jeweils Betroffenen Ländern vorgesehenen Verfahren zur Bestellung oder Wahl der Mitglieder eines Vertretungsorgans kraft Gesetzes im Sinne des Anhangs zu Art. 7 der Richtlinie 2001/86/EG bestimmt, sofern diese Vereinbarung nichts Abweichendes regelt. Soweit die einschlägigen nationalen Regelungen in den jeweils Betroffenen Ländern dies vorsehen, werden Gewerkschaften bei der Bestellung oder Wahl der Mitglieder des SE Betriebsrats beteiligt. Wenn die Rechtsordnungen der Betroffenen Länder kein Verfahren zur Bestellung oder Wahl des Mitglieds zum

SE Betriebsrats vorsehen, sind die entsprechenden nationalen Bestimmungen der jeweiligen Betroffenen Länder zur Wahl des Vertreters im Besonderen Verhandlungsgremium anzuwenden.

Der Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum wird von den Arbeitnehmervertretungen in den von ihm repräsentierten Ländern gewählt. Kommt eine Wahl nicht binnen einer Frist von zehn Wochen zustande, wird er von den durch ihn repräsentierten Arbeitnehmern in direkter Wahl gewählt. Für den ersten SE Betriebsrat beginnt die Zehnwochenfrist ab Mitteilung der Unternehmensleitung gegenüber dem Besonderen Verhandlungsgremium über die Eintragung der Allianz SE im Handelsregister beim Amtsgericht München, für jeden weiteren SE Betriebsrat mit dem Beginn des vierten Monats vor Ablauf der regulären Amtszeit, bei vorzeitiger Mandatsbeendigung mit Eintritt des Mandatsendes. Vertreter der Schweiz (Ländervertreter und Unternehmensvertreter) werden auf Vorschlag der Unternehmensleitungen der Tochtergesellschaften der Allianz Gruppe in der Schweiz durch den Geschäftsführenden Ausschuss (Ziffer 4.) bestimmt. Sofern sich in der Schweiz die Grundlagen der betrieblichen Vertretung der Allianz Arbeitnehmer ändern, werden die Unternehmensleitung der Allianz SE und der Geschäftsführende Ausschuss (Ziffer 4.) sich über ein entsprechend angepasstes Verfahren zur Bestimmung der Vertreter der Schweiz verständigen.

Der Unternehmensleitung der Allianz SE sind unverzüglich die Namen der bestellten oder gewählten Mitglieder des SE Betriebsrats mitzuteilen (Benennung).

2.6 Anfängliche Sitzverteilung

Unter Zugrundelegung der Ziffern 2.2 und 2.3 ergibt sich die aus der **Anlage 2.6** ersichtliche Sitzverteilung im SE Betriebsrat zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung.

2.7 Ersatzmitglieder

Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied entsprechend Ziffer 2.5 bestimmt.

2.8 Dauer der Mandate

Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Konstituierung des SE Betriebsrats, für den das Mandat besteht. Die regelmäßige Dauer des Mandats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit endet mit dem Tag der Konstituierung des neuen SE Betriebsrats. Wiederbestellung oder Wiederwahl sind zulässig. Das Mandat endet vorzeitig, unbeschadet weiterer in dieser Vereinbarung und gesetzlich (ein schließlich der nationalen Regelungen) vorgesehener Fälle,

- a) durch Rücktritt;
- b) beim Ländervertreter bei Anpassung der Sitzverteilung gemäß Ziffer 2.4 oder wenn sein Arbeitsverhältnis endet und kein neues Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber der Allianz Gruppe in dem von ihm vertretenen Land begründet wird. Dies gilt entsprechend für den Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum;

- c) beim Unternehmensvertreter bei Anpassung der Sitzverteilung gemäß Ziffer 2.4 oder mit Ausscheiden des betreffenden Unternehmens aus der Allianz Gruppe oder mit Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu seinem Arbeitgeber der Allianz Gruppe in dem Land, für das er sein Unternehmen vertritt.

Das für das vorzeitig ausscheidende Mitglied des SE Betriebsrats bestellte oder gewählte Ersatzmitglied tritt für die Restdauer der Amtszeit an dessen Stelle, sofern nicht das Ausscheiden auf einer Anpassung der Sitzverteilung gemäß b) oder c) beruht.

2.9 Anfechtung der Bestellung oder Wahl; Geltendmachung der Nichtigkeit

Die Bestellung oder Wahl eines Mitglieds oder eines Ersatzmitglieds des SE Betriebsrats kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Bestellung oder Wahl der Mitglieder des SE Betriebsrats verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Ergebnis der Bestellung oder Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind die in § 37 Abs. 1 Satz 2 SEBG Genannten, der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE. Die Klage muss innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe des Ergebnisses der Bestellung oder Wahl erhoben werden, für die Geltendmachung der Nichtigkeit besteht keine Frist. Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht München.

2.10 Einladung zur konstituierenden Sitzung

Nach Benennung der Mitglieder des SE Betriebsrats (Ziffer 2.5) lädt die Unternehmensleitung der Allianz SE unverzüglich zur konstituierenden Sitzung des SE Betriebsrats ein.

3. Sitzungen des SE Betriebsrats

- 3.1 Turnus der Sitzungen** Die Sitzungen des SE Betriebsrats finden zweimal jährlich statt („turnusmäßige Sitzungen“); davon soll eine Sitzung zeitnah im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung der Allianz SE stattfinden.

- 3.2 Außerordentliche Sitzungen**

Außerordentliche Sitzungen des SE Betriebsrats können nach vorheriger Konsultation mit der Unternehmensleitung der Allianz SE durch den Geschäftsführenden Ausschuss einberufen werden. Die Gesamtzahl der Sitzungen – turnusmäßige und außerordentliche – sollte vier Sitzungen im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- 3.3 Teilnahme der Unternehmensleitung der Allianz SE**

Vertreter der Unternehmensleitung der Allianz SE nehmen an den Sitzungen des SE Betriebsrats teil, soweit es in dieser Vereinbarung – insbesondere in Ziffern 6. und 7. – vorgesehen ist oder sofern dies vom SE Betriebsrat gewünscht wird.

- 3.4 Teilnahme der Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats der Allianz SE**

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE nehmen auf Einladung des SE Betriebsrats an einzelnen Sitzungen des SE Betriebsrats teil.

3.5 Teilnahme von Vertretern europäischer Gewerkschaften

Der SE Betriebsrat kann bis zu zwei Vertreter europäischer Gewerkschaften zu Sitzungen des SE Betriebsrats einladen, wenn diese Gewerkschaften in der Allianz Gruppe vertreten sind.

3.6 Recht auf Hinzuziehung von Sachverständigen

Soweit zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich, hat der SE Betriebsrat das Recht, nach vorheriger Information der Unternehmensleitung der Allianz SE zu einzelnen Punkten der Tagesordnung Sachverständige hinzuzuziehen; dies können auch Vertreter von Gewerkschaften sein. Die Kosten sind von der Allianz SE zu tragen.

3.7 Nichtöffentlichkeit der Sitzungen des SE Betriebsrats

Die Sitzungen des SE Betriebsrats sind nicht öffentlich.

4. Geschäftsführender Ausschuss

4.1 Zusammensetzung Der Geschäftsführende Ausschuss („**Geschäftsführender Ausschuss**“) besteht aus dem Vorsitzenden (Vorsitzender des SE Betriebsrats), zwei Stellvertretern (Stellvertretende Vorsitzende des SE Betriebsrats) und zwei weiteren Mitgliedern des SE Betriebsrats. Der Geschäftsführende Ausschuss soll sich aus Mitgliedern zusammensetzen, die Arbeitnehmer aus mindestens drei Betroffenen Ländern repräsentieren.

4.2 Aufgaben

Zu den Aufgaben des Geschäftsführenden Ausschusses gehören insbesondere:

- a) die Vor und Nachbereitung der Sitzungen des SE Betriebsrats;
- b) die Entgegennahme und Weiterleitung von Informationen der Unternehmensleitung der Allianz SE, insbesondere Informationen im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung gemäß Ziffern 6. und 7. dieser Vereinbarung;
- c) die Wahrnehmung aller sonstigen Aufgaben, die vom SE Betriebsrat auf den Geschäftsführenden Ausschuss übertragen werden;
- d) die Vertretung von Betroffenen Ländern, die im SE Betriebsrat nach dieser Vereinbarung nicht vertreten sind.

4.3 Geschäftsführung und Vertretung

Die Geschäftsführung und Vertretung des SE Betriebsrats erfolgt durch den Geschäftsführenden Ausschuss. Der Geschäftsführende Ausschuss wird vertreten durch den Vorsitzenden des SE Betriebsrats (siehe Ziffer 4.1) bzw. im Verhinderungsfall durch einen seiner Stellvertreter, sofern der Geschäftsführende Ausschuss nichts anderes bestimmt. Dies gilt entsprechend für die Entgegennahme von Erklärungen, die gegenüber dem SE Betriebsrat abzugeben sind.

5. Weitere Ausschüsse

5.1 Grundsatz

Der SE Betriebsrat hat das Recht, neben dem Geschäftsführenden Ausschuss weitere Ausschüsse zu bilden.

5.2 Hinzuziehung von Nichtmitgliedern

Nichtmitglieder können zur sachkundigen Information in Abstimmung mit dem Geschäftsführenden Ausschuss im Einzelfall hinzugezogen werden, soweit dies zur angemessenen Erfüllung der Aufgaben des Ausschusses erforderlich ist.

6. Unterrichtung und Anhörung in turnusmäßigen Sitzungen

6.1 Grundsatz

Die Unternehmensleitung der Allianz SE hat den SE Betriebsrat in seinen turnusmäßigen Sitzungen (Ziffer 3.1) über die Geschäftslage und der Perspektiven des Allianz Konzerns unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören. Zu den erforderlichen Unterlagen gehören insbesondere:

- a) der Geschäftsbericht des Allianz Konzerns in deutscher und englischer Fassung;
- b) die Tagesordnungen aller Sitzungen des Aufsichtsrats der Allianz SE, soweit Angelegenheiten betroffen sind, bei denen eine Unterrichts- und Anhörungspflicht nach Maßgabe dieser Vereinbarung besteht;
- c) die Kopien aller Unterlagen, die der Hauptversammlung der Aktionäre der Allianz SE vorgelegt werden, in deutscher und englischer Fassung. Die Unterlagen können in elektronischer Form vorgelegt werden.

6.2 Regelbeispiele für Unterrichtung und Anhörung

Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne von Ziffer 6.1 gehören insbesondere:

- a) die Struktur sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Allianz Konzerns;
- b) die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage;
- c) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung;
- d) Investitionen (Investitionsprogramme);
- e) grundlegende Änderungen der Organisation;
- f) die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren;
- g) die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion;
- h) Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben;
- i) die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen;
- j) Massenentlassungen.

7. Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen

7.1 Grundsatz

Über außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die Unternehmensleitung der Allianz SE den Geschäftsführenden Ausschuss und die von diesen außergewöhnlichen Umständen unmittelbar betroffenen Länder- und Unternehmensvertreter sowie gegebenenfalls den Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen umfassend zu unterrichten und anzuhören. Die Unterrichtung und Anhörung soll so rechtzeitig durch die Unternehmensleitung erfolgen, dass die Unternehmensleitung die Sichtweise des SE Betriebsrats im Rahmen der Entscheidungsfindung berücksichtigen kann. Ist in Ausnahmefällen die Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Bestimmungen gezwungen, eine Vorabveröffentlichung vorzunehmen, wird der Geschäftsführende Ausschuss zeitgleich über den Sachverhalt und den Veröffentlichungsinhalt unterrichtet. Wenn die Unternehmensleitung beschließt, nicht entsprechend der vom Geschäftsführenden Ausschuss abgegebenen Stellungnahme zu handeln, wird die Unternehmensleitung hierüber unverzüglich den Geschäftsführenden Ausschuss unterrichten. Dieser hat das Recht, kurzfristig ein weiteres Mal mit der Unternehmensleitung den außergewöhnlichen Umstand erneut zu erörtern, mit dem Ziel, eine Einigung herbeizuführen. Erfolgen Unterrichtung und Anhörung im Rahmen einer Sitzung des Geschäftsführenden Ausschusses, sind die unmittelbar betroffenen Länder- und Unternehmensvertreter sowie gegebenenfalls der Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum zur Teilnahme an der Sitzung berechtigt.

7.2 Regelbeispiele für außergewöhnliche Umstände

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere:

- a) die Verlegung oder Verlagerung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen;
- b) die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen;
- c) der Zusammenschluss, die Umwandlung oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer;
- d) Massenentlassungen.

8. Initiativrecht

Der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE können für die Betroffenen Länder

Initiativen zu länderübergreifenden Maßnahmen ergreifen, mit dem Ziel, Leitlinien in den folgenden Bereichen zu definieren:

- a) Chancengleichheit;
- b) Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- c) Datenschutz;
- d) Aus- und Weiterbildungspolitik.

9. Arbeitsbedingungen des SE Betriebsrats

9.1 Allgemeines

Die Unternehmensleitung der Allianz SE gewährleistet dem SE Betriebsrat Arbeitsbedingungen nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften, soweit diese für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind. Die Unternehmensleitung der Allianz SE und der SE Betriebsrat werden im Rahmen des geltenden Allianz Standards das Gebot der Wirtschaftlichkeit beachten.

Soweit dies der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE für zweckmäßig halten, wird hinsichtlich der Kosten für die Tätigkeit der Mitglieder des SE Betriebsrats am Ende eines Geschäftsjahrs für das kommende Geschäftsjahr zwischen dem Geschäftsführenden Ausschuss und der Unternehmensleitung der Allianz SE nach dem üblichen Verfahren ein Budget geplant. Fallen weitergehende Kosten an, die über das festgelegte Budget hinausgehen, wird der Geschäftsführende Ausschuss dies der Unternehmensleitung der Allianz SE mit dem Ziel einer frühzeitigen Verständigung mitteilen.

9.2 Bereitstellung von Personal und Sachmitteln

Den Mitgliedern des SE Betriebsrats und dem Büro des SE Betriebsrats sind die erforderlichen Personal und Sachmittel bereit zu stellen. Dazu gehört auch der Zugang zu einer angemessenen Kommunikationsinfrastruktur (z.B. Telefon, Fax, E-Mail, Internet und Intranet) und auf Wunsch ein Laptop. Für den Vorsitzenden des SE Betriebsrats ist eine Arbeitskraft zur administrativen Unterstützung der Wahrnehmung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

9.3 Regelungen zur Freistellung von der Arbeit

Der Vorsitzende des SE Betriebsrats ist – unbeschadet der jeweiligen nationalen Regelungen – von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Mitglieder des SE Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben (einschließlich der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß Ziffer 9.7) erforderlich ist.

9.4 Kommunikation

Der SE Betriebsrat, die Mitglieder des SE Betriebsrats sowie der Geschäftsführende Ausschuss können unter Beachtung von Ziffer 12.2 und Ziffer 12.3 die Arbeitnehmervertreter der Allianz Gruppe über den Inhalt und die Ergebnisse der Unterrichts- und Anhörungsverfahren informieren. Arbeitnehmervertreter in Betroffenen Ländern, die nicht durch einen Länder, Unternehmensvertreter oder den Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum im SE Betriebsrat vertreten sind, können durch den Geschäftsführenden Ausschuss informiert werden. Sind keine Arbeitnehmervertreter in diesen Ländern vorhanden, können diese Arbeitnehmer durch den Geschäftsführenden Ausschuss informiert werden. In diesen Fällen teilen die Arbeitnehmer in dem jeweiligen Land dem Geschäftsführenden Ausschuss mit, wer von ihnen der Ansprechpartner ist. Arbeitnehmer in Betrie-

ben oder Betriebsteilen der Allianz Gruppe, die in nicht Betroffene Ländern ausgelagert sind, können im Rahmen dieser Vereinbarung vom Geschäftsführenden Ausschuss des SE Betriebsrats informiert werden. Der SE Betriebsrat kann sich zur Information eines für ihn vorgesehenen Bereichs des Intranets der Allianz SE, öffentlicher Aushänge und vorhandener unternehmensinterner EMailverteiler bedienen. Der SE Betriebsrat stellt sicher, dass die ihm zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel nicht zweckwidrig genutzt werden. Die Unternehmensleitung der Allianz SE kann verlangen, dass Äußerungen entfernt werden, deren Inhalt außerhalb des Aufgabenbereichs und der Zuständigkeit des SE Betriebsrats liegt oder sonst gegen ein Gesetz verstößt.

9.5 Zutrittsrecht der Mitglieder des SE Betriebsrats zu allen Betrieben

Mitglieder des SE Betriebsrats haben das Zutrittsrecht zu allen Betrieben der Allianz Gruppe im Geltungsbereich dieser Vereinbarung sowie zu Betrieben und Betriebsteilen der Allianz Gruppe, die in nicht Betroffene Länder ausgelagert sind. Der Zutritt zum Betrieb ist der Betriebsleitung zuvor anzuzeigen.

9.6 Bereitstellung von Übersetzungs- und Dolmetscherkapazitäten

Zu den notwendigen Kosten für die Arbeit des SE Betriebsrats gehören auch die Kosten für die Dolmetschung der Sitzungen des SE Betriebsrats sowie für die Übersetzung von Unterlagen. Die Dolmetschung und Übersetzung soll sich unbeschadet der Regelungen in Ziffer 6.1.a) und Ziffer 6.1.c) auf bis zu vier Arbeitssprachen beschränken (d.h. die vier Sprachen, die von den meisten Arbeitnehmern der Allianz Gruppe im Geltungsbereich dieser Vereinbarung gesprochen werden). Bei erheblichem Umfang der Unterlagen soll sich die Übersetzung zudem auf wesentliche Teile beschränken, sofern insgesamt ein Verständnis sichergestellt ist.

9.7 Anspruch auf Fortbildungsmaßnahmen

Mitglieder des SE Betriebsrats haben, unbeschadet der jeweiligen nationalen Regelungen, nach vorheriger Information der Unternehmensleitung der Allianz SE und Benennung der entstehenden Kosten, Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese für die Arbeit des SE Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermitteln. Dazu können auch Sprachkurse in englischer und deutscher Sprache gehören. Seminarkosten werden von der Allianz SE getragen.

9.8 Reisekosten/Spesen

Reisekosten und Spesen im Zusammenhang mit der Teilnahme an Sitzungen werden erstattet. Die Abrechnung erfolgt nach den örtlichen Regelungen grundsätzlich durch die vertragsführende Stelle.

10. Benachteiligungsverbot von SE Betriebsratsmitgliedern

Mitglieder des SE Betriebsrats dürfen auf Grund ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden.

11. Kündigungsschutz

Unbeschadet des Benachteiligungsverbotes gemäß Ziffer 10 genießen Mitglieder des SE Betriebsrats Kündigungsschutz nach den auf sie jeweils anwendbaren Bestimmungen. Beabsichtigte Kündigungen von Mitgliedern des SE Betriebsrats sind dem Geschäftsführenden Ausschuss vorab mit einer angemessenen Frist anzuzeigen. In den Fällen, in denen die Wirksamkeit der Maßnahme an verkürzte Fristerfordernisse gebunden ist, kann hiervon abgewichen werden.

12. Geheimhaltung

12.1 Informationspflichten

Informationspflichten der Unternehmensleitung der Allianz SE bestehen nur, soweit bei Zugrundelegung objektiver Kriterien dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse der Allianz SE und ihrer Tochtergesellschaften gefährdet werden.

12.2 Compliance, Geheimhaltung

Für alle Mitglieder und Ersatzmitglieder des SE Betriebsrats gelten die für die Mitarbeiter der Allianz Gruppe jeweils gültigen Compliance-Regeln der Allianz SE.

Für die Kommunikation vertraulicher Informationen per E-Mail werden die Parteien die vorhandenen Verschlüsselungstechniken nutzen.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des SE Betriebsrats sind insbesondere verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum SE Betriebsrat bekannt geworden und von der Unternehmensleitung der Allianz SE ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Die Pflicht zur Geheimhaltung gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem SE Betriebsrat. Der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE tragen gemeinsam dafür Sorge, dass sich Dolmetscher und Sachverständige, die gemäß Ziffer 3.6 zu den Beratungen des SE Betriebsrats hinzugezogen werden, sowie Gäste des SE Betriebsrats und seiner Ausschüsse nach Ziffer 5.2 einer entsprechenden Verpflichtung gegenüber der Allianz SE unterwerfen.

12.3 Ausnahmen von der Pflicht zur Geheimhaltung des SE Betriebsrats

Die Pflicht zur Geheimhaltung des SE Betriebsrats nach Ziffer 12.2 gilt nicht gegenüber den Mitgliedern des SE Betriebsrats, Arbeitnehmervertretern des Aufsichtsrats der Allianz SE sowie den zur Geheimhaltung verpflichteten Arbeitnehmervertretern der von der Angelegenheit betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe der Allianz Gruppe. Des weiteren gilt die Pflicht zur Geheimhaltung des SE Betriebsrats nach Ziff. 12.2 nicht gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen (Ziffer 3.6).

Vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung durch die Unternehmensleitung der Allianz SE im begründeten Einzelfall gilt die Pflicht zur Geheimhaltung auch

nicht gegenüber Gästen des SE Betriebsrats und seiner Ausschüsse nach Ziffer 5.2.

13. Sonstiges

13.1 Ausschluss von Mitgliedern

Die Unternehmensleitung der Allianz SE oder der SE Betriebsrat können beim Arbeitsgericht München den Ausschluss eines Mitglieds aus dem SE Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Die Mitgliedschaft endet mit dem rechtskräftigen Ausspruch des Ausschlusses des Mitglieds durch das Arbeitsgericht.

13.2 Nationale Regelungen/Mitwirkung von Konzerngesellschaften

Soweit in Teil A dieser Vereinbarung Rechte oder Pflichten begründet werden, denen nationale Regelungen in den Betroffenen Ländern entgegenstehen, geht das nationale Recht vor. Sofern mit Teil A dieser Vereinbarung Rechte und Pflichten für die Allianz Gruppe begründet worden sind, werden diese Rechte nur gewährt und sind diese Pflichten nur insoweit zu erfüllen, wie die betroffenen Gesellschaften der Allianz Gruppe mitwirken. Die Unternehmensleitung der Allianz SE wird sich jedoch bei den betroffenen Gesellschaften der Allianz Gruppe für deren Mitwirkung einsetzen.

TEIL B: Mitbestimmung

1. Geltungsbereich

Die Allianz SE hat sich gemäß § 4 der Satzung für das dualistische System mit Vorstand und Aufsichtsrat entschieden. Dementsprechend regelt Teil B dieser Vereinbarung die Mitbestimmung der Allianz Arbeitnehmer in der Allianz Gruppe im Aufsichtsrat der Allianz SE.

2. Paritätische Besetzung des Aufsichtsrats der Allianz SE

Der Aufsichtsrat der Allianz SE ist paritätisch zusammengesetzt, d.h. die Hälfte seiner Mitglieder ist auf Vorschlag der Arbeitnehmer zu bestellen („**Arbeitnehmervvertreter**“). Gemäß der im Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung in der Satzung der Allianz SE niedergelegten Regelung gehören dem Aufsichtsrat der Allianz SE sechs Arbeitnehmervvertreter an.

3. Verfahren zur Bestimmung des Vorschlags zur Bestellung der Arbeitnehmervvertreter durch die Hauptversammlung der Allianz SE

3.1 Grundsatz

Arbeitnehmervvertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE sind Allianz Arbeitnehmer oder Vertreter einer in der Allianz Gruppe vertretenen Gewerkschaft.

3.2 Erster Aufsichtsrat der Allianz SE/Aufsichtsrat 2007 der Allianz SE

Die Arbeitnehmervvertreter des ersten Aufsichtsrats der Allianz SE („**Erster Aufsichtsrat**“) werden gerichtlich bestellt bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das erste Geschäftsjahr der Allianz SE beschließt, längstens jedoch für drei Jahre.

Arbeitnehmervvertreter des Ersten Aufsichtsrats und Ersatzmitglieder sind:

Vorname, Name	Vertretenes Land	Ersatzmitglied (Vorname, Name)
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Frankreich	...
...	Vereinigtes Königreich	...

Die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervvertreter für den nach dem Ersten Aufsichtsrat, d.h. für den voraussichtlich durch die Hauptversammlung der Allianz SE im Frühjahr 2007 zu bildenden Aufsichtsrat, wird hiermit festgelegt und bestimmt sich wie folgt:

Deutschland: vier Sitze
Frankreich: ein Sitz
Vereinigtes Königreich: ein Sitz.

3.3 Bestimmung des Vorschlags der Arbeitnehmervertreter

Vorbehaltlich der Regelung in Ziffer 3.2 richtet sich die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE auf die Betroffenen Länder nach dem jeweiligen Anteil der in den Betroffenen Ländern beschäftigten Allianz Arbeitnehmer wie in § 36 SEBG in der jeweils gültigen Fassung geregelt. Maßgeblich ist dabei die Anzahl der Allianz Arbeitnehmer zum 30. September des Jahres, das der ordentlichen Hauptversammlung vorangeht, in der die Arbeitnehmervertreter auf Vorschlag der Arbeitnehmer zu bestellen sind.

Vorbehaltlich anderweitiger Regelungen in dieser Vereinbarung erfolgt die Besetzung der den Betroffenen Ländern zugewiesenen Sitze nach den eigenen Regelungen der Betroffenen Länder. Sofern solche nicht bestehen, bestimmt der SE Betriebsrat die Arbeitnehmervertreter des jeweiligen Betroffenen Landes.

Um eine ordnungsgemäße Einladung zur Hauptversammlung sicherzustellen, ist der Vorschlag für die durch die Hauptversammlung zu bestellenden Arbeitnehmervertreter vom Geschäftsführenden Ausschuss an die Unternehmensleitung der Allianz SE drei Monate vor der terminierten Hauptversammlung zu richten. Sofern diese Frist nicht eingehalten wird, steht dem SE Betriebsrat das Recht zu, den von dem jeweiligen Land zu benennenden Arbeitnehmervertreter zu benennen. Für jeden Arbeitnehmervertreter soll ein Ersatzmitglied benannt werden.

3.4 Widerruf der Bestellung, Abberufung und Anfechtung

Ein Arbeitnehmervertreter oder ein Ersatzmitglied kann vor Ablauf der Amtszeit abberufen werden. Für die Abberufung gelten die jeweiligen nationalen Regelungen; falls solche nicht bestehen, gilt § 37 SEBG entsprechend.

Die Wahl eines Arbeitnehmervertreters kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden oder eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Für die Antragsberechtigung gelten die jeweiligen nationalen Regelungen. Zusätzlich sind der SE Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Allianz SE antragsberechtigt. Die Klage muss innerhalb eines Monats nach dem Bestellungsbeschluss der Hauptversammlung erhoben werden. Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht München.

4. Amtszeit der Arbeitnehmervertreter

Vorbehaltlich der Regelung für den Ersten Aufsichtsrat in Ziffer 3.2 erfolgt die Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß der Satzungsregelung der Allianz SE für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach Beginn der Amtszeit beschließt,

wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird, längstens jedoch für sechs Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

Eine Veränderung der Arbeitnehmerzahlen während der Amtszeit führt nicht zu einer Veränderung der Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE und somit auch nicht zu einem Ausscheiden von Arbeitnehmervertretern vor Ablauf ihrer Amtszeit. Vor Ablauf seiner Amtszeit scheidet ein Arbeitnehmervertreter aus dem Aufsichtsrat aus, sofern er als Arbeitnehmer der Allianz Gruppe in dem von ihm vertretenen Land nicht mehr tätig ist. Soweit Ersatzmitglieder benannt werden, rücken diese nach dem Ausscheiden vor Ablauf der Amtszeit eines Arbeitnehmervertreters in den Aufsichtsrat nach. Scheidet ein Mitglied vor Ablauf seiner Amtszeit aus dem Aufsichtsrat aus, ohne dass ein Ersatzmitglied nachrückt, wird ein Nachfolger für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds gemäß Ziffer 3.3 benannt. Dabei wird die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE zugrunde gelegt, wie dies bei der Bestellung des ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieds erfolgt ist.

5. Rechte der Arbeitnehmervertreter

5.1 Grundsatz

Die Arbeitnehmervertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Mitglieder im Aufsichtsrat, die die Anteilseigner vertreten. Dies gilt auch für die aktienrechtliche Verpflichtung zur Vertraulichkeit.

5.2 Benachteiligungsverbot

Arbeitnehmervertreter dürfen auf Grund ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter weder bevorzugt noch benachteiligt werden; sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden.

5.3 Kündigungsschutz

Unbeschadet des Benachteiligungsverbot in Ziffer 5.2 genießen Arbeitnehmervertreter Kündigungsschutz nach den auf sie jeweils anwendbaren Bestimmungen. Beabsichtigte Kündigungen von Arbeitnehmervertretern sind dem Geschäftsführenden Ausschuss des SE Betriebsrats vorab mit einer angemessenen Frist anzuzeigen. Falls die Wirksamkeit der Maßnahme an verkürzte Fristen gebunden ist, kann hiervon abgewichen werden.

5.4 Sonstige Rechte

Die Arbeitnehmervertreter sind von ihrer beruflichen Tätigkeit in der Allianz Gruppe ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe als Arbeitnehmervertreter (einschließlich der Teilnahme an Sitzungen des SE Betriebsrats und an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen gemäß nachstehendem Absatz) erforderlich ist.

Sie haben, unbeschadet der jeweiligen nationalen Regelung, nach vorheriger Information der Unternehmensleitung der Allianz SE und Benennung der entste-

henden Kosten, Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese für die Arbeit als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE erforderliche Kenntnisse vermitteln. Dazu können auch Sprachkurse in englischer und deutscher Sprache gehören. Seminarkosten werden von der Allianz SE getragen.

6. Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender

Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden sowie zwei Stellvertreter für die Dauer ihrer Amtszeit im Aufsichtsrat. Vorbehaltlich des Selbstorganisationsrechts des Aufsichtsrats soll in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegt werden, dass einer der Stellvertreter auf Vorschlag der Arbeitnehmervertreter gewählt wird.

7. Unterrichtung des Aufsichtsrats

Unbeschadet bestehender Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrates und der in Art. 41 SE-Verordnung festgelegten Berichtspflichten unterrichtet der Vorstand nach vorheriger Absprache mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden den Aufsichtsrat über alle geschäftlichen Angelegenheiten, denen aufgrund ihrer besonderen Auswirkungen auf die allgemeine Unternehmenspolitik, die Finanzlage oder auf die Interessen der Arbeitnehmer eine grundlegende Bedeutung zukommt. Hierzu zählen Reorganisations- und Umstrukturierungsmaßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigungslage im Konzern.

8. Vorstandsmitglied für den „Bereich Arbeit und Soziales“

Ein Mitglied im Vorstand der Allianz SE ist für den „Bereich Arbeit und Soziales“ verantwortlich. Der Aufsichtsrat hat vorbehaltlich seines Selbstorganisationsrechts der Benennung des für den „Bereich Arbeit und Soziales“ zuständigen Mitglieds des Vorstands zuzustimmen. Eine entsprechende Bestimmung soll in der Geschäftsordnung des Vorstands der Allianz SE aufgenommen werden.

TEIL C: Schlussbestimmungen

1. Geltungsdauer

1.1 Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt in Kraft mit Eintragung der Verschmelzung der RAS auf die Allianz AG im Handelsregister der Allianz und Umwandlung der Allianz AG in eine SE.

1.2 Laufzeit und Kündigung

Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von einem Jahr, erstmalig sechs Jahre nach ihrem Inkrafttreten, schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung nur des Teil A oder nur des Teil B der Vereinbarung ist zulässig. In Teil A oder B verwandte Begriffe gelten unbeschadet einer etwaigen Teilkündigung für den nicht gekündigten Teil fort. Wird die Vereinbarung nicht gekündigt, verlängert sie sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht mindestens sechs Monate vor Ablauf des jeweiligen Verlängerungszeitraums gekündigt wird.

1.3 Rechtsfolgen der Kündigung

1.3.1 Teil A der Vereinbarung

Wird nach dem Ausspruch einer Kündigung gemäß Ziffer 1.2 von Teil A dieser Vereinbarung (sei es in Form einer Teilkündigung oder in Form der Kündigung der gesamten Vereinbarung) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist keine neue Vereinbarung abgeschlossen, tritt an die Stelle von Teil A dieser Vereinbarung die gesetzliche Auffangregelung gemäß den Bestimmungen des SEBG in seiner jeweils geltenden Fassung. Bis zur Konstituierung des nach der gesetzlichen Auffanglösung zu bildenden SE Betriebsrats hat der nach Teil A gebildete SE Betriebsrat ein Übergangsmandat.

1.3.2 Teil B der Vereinbarung

An die Stelle von Teil B dieser Vereinbarung tritt die gesetzliche Auffangregelung gemäß den Bestimmungen des SEBG in, seiner jeweils geltenden Fassung bzw. die neue Vereinbarung, jedoch erst mit Ablauf der Amtszeit der nach Teil B dieser Vereinbarung bestellten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE.

2. Wiederaufnahme der Verhandlungen

Im Falle der Wiederaufnahme der Verhandlungen nach § 18 Abs. 3 SEBG sind die Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung der Allianz SE sowie – anstelle des neu zu bildenden besonderen Verhandlungsgremiums – mit dem SE Betriebsrat gemeinsam mit Vertretern der von den geplanten strukturellen Änderungen betroffenen Arbeitnehmer, die bisher nicht von dem SE Betriebsrat vertreten waren, zu führen.

3. Deutsches Recht, Sprache, Streitbeilegung und Gerichtsstand

Soweit nicht ausdrücklich anders vereinbart, findet auf diese Vereinbarung deutsches Recht Anwendung. Maßgeblich ist die deutsche Fassung der Vereinbarung. Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen der Unternehmensleitung der Allianz SE und dem SE Betriebsrat über Inhalt, Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung werden die Unternehmensleitung der Allianz SE sowie der SE Betriebsrat mit dem ernstesten Willen zur Herbeiführung einer Verständigung in nochmalige Beratungen eintreten. Für sämtliche Anträge und Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung ist ausschließlich das Arbeitsgericht München zuständig.

Anlage 1: Liste der Definitionen

„Allianz AG“	Hat die Bedeutung gemäß der Präambel Buchstabe (A)
„Allianz Arbeitnehmer“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„Allianz Gruppe“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„Arbeitnehmervertreter“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL B:2.
„Betroffene Länder“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„Erster Aufsichtsrat“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL B:3.2.
„Geschäftsführender Ausschuss“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:4.1.
„Grenzüberschreitende Angelegenheiten“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.2.
„Ländervertreter“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:2.2.
„Private Equity Investment“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„RAS“	Hat die Bedeutung gemäß der Präambel Buchstabe (A)
„Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:2.2.
„SEBG“	Hat die Bedeutung gemäß der Präambel Buchstabe (G)
„Tochtergesellschaft“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:1.1.
„turnusmäßige Sitzungen“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:3.1.
„Unternehmensvertreter“	Hat die Bedeutung gemäß TEIL A:2.3.

Anlage 2.6: Sitzverteilung des ersten SE Betriebsrats der Allianz SE

Land	Mitglieder im SE Betriebsrat
Belgien	1
Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden, Estland, Lettland, Litauen	1*
Deutschland	10
Frankreich	3
Griechenland	1
Irland	1
Italien	3
Luxemburg	1
Niederlande	1
Österreich	2
Polen	1
Portuga	1
Schweiz	
Slowakei	2
Spanien	2
Tschechische Republik	1
Ungarn	
Vereintes Königreich	3
Summe	37

* Gemeinsamer Regionalvertreter Skandinavien/Baltikum.

VEREINBARUNG ÜBER DIE BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER IN DER BASF SE

zwischen der

BASF Aktiengesellschaft („BASF“), vertreten durch den stellvertretenden
Vorstandsvorsitzenden Dr. Eggert Voscherau und den
Leiter Human Resources Hans-Carsten Hansen,

und dem

Besonderen Verhandlungsgremium („BVG“), vertreten durch den Vorsitzenden
Robert Oswald und die stellvertretenden Vorsitzenden Denise Schellemans
und Michael Vassiliadis

November 2007

INHALT

Präambel	109
I. UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND BERATUNG IM BASF EUROPA BETRIEBSRAT	110
1. Geltungsbereich und Zuständigkeit	110
2. Zusammensetzung des BASF Europa Betriebsrat	110
3. Bestellung oder Wahl der Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat	112
4. Stellvertreter	112
5. Amtszeit	113
6. Anfechtung der Bestellung oder der Wahl	113
7. Ausschluss von Mitgliedern	113
8. Vorsitz, Geschäftsführender Ausschuss und Ausschüsse	114
9. Unterrichtung, Anhörung und Beratung	115
10. Aufgaben des BASF Europa Betriebsrat	115
11. Sitzungen des BASF Europa Betriebsrat	116
12. Stimmverteilung	119
13. Beschlussfähigkeit und Beschlüsse	119
14. Landestreffen	120
15. Arbeitsbedingungen des BASF Europa Betriebsrat	120
16. Compliance	122
17. Geheimhaltung	122
II. MITBESTIMMUNG IM AUFSICHTSRAT	125
1. Zusammensetzung des Aufsichtsrats der BASF SE	125
2. Arbeitnehmervertreter im ersten Aufsichtsrat	125
3. Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat	125
4. Bestellung der Arbeitnehmervertreter	126
5. Abberufung und Anfechtung	126
6. Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder	127
7. Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende	127
8. Vorstandsmitglied für den Bereich „Arbeit und Soziales“	127
9. Besetzung von Ausschüssen	127
10. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter	128
III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	129
1. Inkrafttreten und Laufzeit	129
2. Rechtsfolgen der Kündigung	129
3. Wiederaufnahme von Verhandlungen	129
4. Abgelöste Regelungen	129
5. Anwendbares Recht	130
6. Salvatorische Klausel	130
7. Streitbeilegung und Gerichtsstand	130
Anlage 1: Plattformen	131
Anlage 2: Sitzverteilung im ersten BASF Europa Betriebsrat	132

PRÄAMBEL⁸⁴

Die Hauptversammlung der BASF hat am 26. April 2007 die Umwandlung von einer Aktiengesellschaft in eine Societas Europaea (“SE”) beschlossen. Auf Basis der für die SE geltenden rechtlichen Bestimmungen haben die BASF und das Besondere Verhandlungsgremium das Beteiligungsverfahren und die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer über die grenzüberschreitende Unterrichtung, Anhörung und Beratung der Arbeitnehmer in Europa sowie deren unternehmerische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vereinbart.

Mit der Umwandlung in eine SE leistet das Unternehmen einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Integration Europas und unterstreicht damit seine Vorreiterrolle in der europäischen Chemieindustrie. Die SE fördert die internationale Ausrichtung der BASF und bietet die Chance für eine europaweite Beteiligung aller Arbeitnehmer, deren Vertretungen und ihrer Gewerkschaften. Mit dieser Vereinbarung, den Unternehmensleitlinien der BASF und der Unterstützung des UN Global Compact durch die BASF zeigen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter ihre Verantwortung für ein sozial gestaltetes Europa. Sozialpartnerschaft auf der Grundlage vertrauensvoller Zusammenarbeit bildet die Basis für den Dialog über soziale und wirtschaftliche Themen in Europa.

Seit 1995 besteht bei der BASF auf Grundlage einer freiwilligen vertraglichen Vereinbarung ein europäisch zusammengesetztes Gremium der Arbeitnehmervertreter – der BASF Euro Dialog. Er dient der Information und der Konsultation durch die Unternehmensleitung in länderübergreifenden Angelegenheiten und hat sich als arbeitsfähiges und anerkanntes Gremium zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf europäischer Ebene innerhalb der BASF Gruppe etabliert.

Die vorliegende Vereinbarung nimmt diese positiven Ansätze auf und entwickelt diese im Hinblick auf die entstehende BASF SE zu einer Mitwirkung und Beratung aller Arbeitnehmer weiter. Beide Seiten folgen dabei der Überzeugung, dass der wirtschaftliche Erfolg der BASF eng mit dem Engagement und der Motivation der Arbeitnehmer verbunden ist.

Der neue “BASF Europa Betriebsrat“ ist das Arbeitnehmervertretungsgremium der BASF SE mit EuropaIdentität. Er nimmt die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Beratung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten wahr. Die europäischen Arbeitnehmer können damit in Fragen von zentraler Bedeutung in einen strukturierten Dialog mit der Unternehmensleitung treten. Nationale Beteiligungsrechte und Verfahren werden durch diese europäische Dimension der Beteiligung ergänzt. Mit dieser Vereinbarung zeigen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter ihre sozialpolitische Verantwortung und Handlungsfähigkeit.

⁸⁴ Mit den in der Vereinbarung gewählten Formulierungen sind Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen. Die Form der Darstellung dient der besseren Lesbarkeit des Textes.

Mit der Umwandlung in eine SE wird der europäische Gedanke auch bei der unternehmerischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat verwirklicht. Die Parteien vereinbaren daher auf der Grundlage von § 21 des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft vom 22. Dezember 2004 (SE-Beteiligungsgesetz – SEBG) Folgendes:

I. UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND BERATUNG IM BASF EUROPA BETRIEBSRAT

1. Geltungsbereich und Zuständigkeit

Der “BASF Europa Betriebsrat” ist das Gremium zur Sicherung des Rechts der Arbeitnehmer auf Beteiligung durch Unterrichtung, Anhörung und Beratung in der BASF SE in grenzüberschreitenden Angelegenheiten. Der BASF Europa Betriebsrat ist die Vertretung der Arbeitnehmer, die in der BASF SE und ihren Beteiligungsgesellschaften im Sinne von § 2 Abs. 3 SEBG (“BASF Gruppe”) mit Sitz in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und den Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums sowie der Schweiz (“Geltungsbereich”) beschäftigt sind (“BASF-Beschäftigte”). Der BASF Europa Betriebsrat ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieser Vereinbarung zuständig für die Beteiligung der BASFBeschäftigten in Angelegenheiten der BASF Gruppe, die im Hinblick auf die BASF SE und ihre Beteiligungsgesellschaften im Geltungsbereich wesentlich sind und sich mit wesentlichen Auswirkungen auf mindestens zwei Länder des Geltungsbereichs (“grenzüberschreitende Angelegenheiten”) erstrecken.

2. Zusammensetzung des BASF Europa Betriebsrat

2.1 Der BASF Europa Betriebsrat setzt sich aus Landesvertretern (lit. a bis e), aus Vertretern der Business Center (lit. f und g) sowie aus einem Vertreter der Leitenden Angestellten (lit. h) zusammen. Dabei gelten folgende Entsenderegeln:

- a) Für jede Gesellschaft mit mehr als 500 BASFBeschäftigten entsendet das jeweilige Land einen Vertreter.
- b) Entsendet ein Land keinen Vertreter gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 a), entsendet eine Produktionsgesellschaft einen Landesvertreter, wenn sie insgesamt mehr als 150 BASFBeschäftigte beschäftigt. Existieren in einem Land mehrere Produktionsgesellschaften mit jeweils mehr als 150 BASFBeschäftigten, entsenden diese Gesellschaften lediglich einen Vertreter. Die Festlegung, aus welcher Gesellschaft der Vertreter entsendet wird, wird von den Arbeitnehmervertretern aller Gesellschaften des Landes getroffen, ersatzweise entsenden die Arbeitnehmer der nach Mitarbeiteranzahl größten Produktionsgesellschaft einen Vertreter.
- c) Sind in einem Land mehr als 2000 BASFBeschäftigte tätig, entsendet das

Land einschließlich der gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 a), b) oder f) entsandten Vertreter zwei Vertreter, es sei denn das betreffende Land entsendet gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 a) mehr als zwei Vertreter.

- d) Kein Land entsendet aufgrund Abschnitt I. Ziffer 2.1 a) mehr als vier Landesvertreter.
- e) Ein Land entsendet fünf Vertreter einschließlich der aufgrund Abschnitt I. Ziffer 2.1 a) entsandten Vertreter, sofern in dem Land mehr als 20.000 BASF-Beschäftigte und sieben Vertreter, wenn in dem Land mehr als 40.000 BASF-Beschäftigte tätig sind.
- f) Gesellschaften, die die Aufgaben eines Europäischen Business Center (West, Nord, Central, Italien oder Iberia) übernommen haben, entsenden einen Vertreter, sofern ansonsten eines der von dem jeweiligen Business Center betreuten Länder aus dem Geltungsbereich dieser Vereinbarung nicht vertreten wäre. Dies gilt dann nicht, wenn aus diesen Gesellschaften bereits ein Vertreter gemäß Abschnitt I. Ziffern 2.1 a)-c) oder g) entsandt ist.
- g) Business Center, die mehr als fünf Länder umfassen, werden in sog. Plattformen unterteilt (**Anlage 1**). Die Vertretung einer Plattform erfolgt durch die Entsendung eines Vertreters eines Landes für die übrigen Länder dieser Plattform. Gesellschaften der einer Plattform zugehörigen Länder entsenden dann einen gemeinsamen Vertreter, wenn keines der der Plattform angehörigen Länder aufgrund Abschnitt I. Ziffer 2.1 a), b) oder f) einen Vertreter entsendet. Die Entsendung erfolgt auf Grundlage der Beschlüsse der jeweiligen Arbeitnehmervertretungen der jeweiligen Gesellschaften durch Abstimmung der Vorsitzenden der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen der Gesellschaften dieser Länder, ersatzweise durch die Arbeitnehmer der nach Mitarbeiteranzahl größten Gesellschaft dieser Länder.
- h) Die Leitenden Angestellten im Sinne des BetrVG/SprAuG entsenden über die sich aus Abschnitt I. Ziffer 2.1 a) bis c) und e) bis g) hinaus ergebenden Vertreter der Arbeitnehmer einen weiteren Vertreter in den BASF Europa Betriebsrat.

2.2 Die Gesamtzahl der Vertreter im BASF Europa Betriebsrat soll dreißig Vertreter nicht überschreiten. Wird diese Anzahl um mehr als 10 % überschritten, werden die Unternehmensleitung der BASF SE und der BASF Europa Betriebsrat Verhandlungen über eine Abänderung / Neustrukturierung der Entsenderegeln gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 aufnehmen.

2.3 Maßgeblich für die Vertreterbestimmung gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 a) bis c), e) und g) ist die jeweilige Anzahl der BASFBeschäftigten in dem jeweiligen Land oder in der jeweiligen Gesellschaft zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres der BASF SE. Dabei werden nur Über- und Unterschreitungen der Schwellenwerte berücksichtigt, die aufgrund der mittelfristigen Personalplanung als nachhaltig anzusehen sind. In diesem Fall ist innerhalb von sechs Monaten nach Ende eines jeden Geschäftsjahres die Zusammensetzung des BASF Europa Betriebsrat gemäß Abschnitt I. Ziffer 3 anzupassen.

- 2.4 Die Sitzverteilung im ersten BASF Europa Betriebsrat ergibt sich aus Anlage 2. Unmittelbar nach Eintragung der BASF SE im Handelsregister lädt die Unternehmensleitung der BASF SE die Mitglieder im ersten BASF Europa Betriebsrat zur konstituierenden Sitzung des BASF Europa Betriebsrat ein.
- 2.5 Die Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat sind den Interessen aller BASF-Beschäftigten in Europa sowie der BASF Gruppe verpflichtet und vertreten nicht nur die Beschäftigten der Länder oder Gesellschaft, der sie angehören.

3. Bestellung oder Wahl der Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat

- 3.1 Die Wahl oder Bestellung der Vertreter für den BASF Europa Betriebsrat erfolgt nach den nationalen Regelungen, soweit diese Vereinbarung nichts Abweichendes regelt oder tarifliche sowie betriebliche Regelungen für die Wahl von Arbeitnehmervertretern bestehen.

Bestehen in einem Land keine Regelungen im Sinne von Satz 1, gelten die nationalen Regelungen über die Wahl oder Bestellung der Vertreter im Besonderen Verhandlungsgremium und hilfsweise die entsprechenden Bestimmungen zur Wahl des Vertreters im Besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Art. 7 der Richtlinie 2001/86 EG des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer.

- 3.2 Besteht in einem Land ein landesweites Arbeitnehmergremium, so werden die in diesem Land zu bestellenden Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat von diesem Gremium gewählt. Der Vertreter der Leitenden Angestellten wird vom Konzernsprecherausschuss der Leitenden Angestellten der BASF SE gewählt.
- 3.3 Mitglied im BASF Europa Betriebsrat kann nur werden, wer einer Tätigkeit in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit der BASF SE oder einer Gesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung im Sinne von Abschnitt I. Ziffer 1 nachgeht.
- 3.4 Die bestellten oder gewählten Mitglieder sind vom Geschäftsführenden Ausschuss (vgl. Abschnitt I. Ziffer 8.2) unverzüglich der Unternehmensleitung der BASF SE schriftlich mitzuteilen.

4. Stellvertreter

- 4.1 Für jedes Mitglied kann ein Stellvertreter, für Mitglieder aufgrund der Plattformregelung gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 g) können zwei aus unterschiedlichen Ländern stammende Stellvertreter (sog. erster und zweiter Stellvertreter), entsprechend Abschnitt I. Ziffer 3 gewählt oder bestellt werden. Der Stellvertreter vertritt das jeweilige Mitglied im Fall einer voraussichtlich längerfristigen Verhinderung sowie für den Fall, dass das Mitglied an der Teilnahme an einer Sitzung verhindert ist.
- 4.2 Scheidet das Mitglied vorzeitig aus, tritt für die Restdauer der Amtszeit des vorzeitig ausgeschiedenen Mitglieds der vorgesehene Stellvertreter an dessen Stelle,

sofern das Ausscheiden nicht auf einer Anpassung der Sitzverteilung gemäß Abschnitt I. Ziffer 5.2 d) oder e) beruht.

5. Amtszeit

5.1 Die Amtszeit der Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat beginnt mit der konstituierenden Sitzung des BASF Europa Betriebsrat. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Sie endet mit der Neukonstituierung des neuen BASF Europa Betriebsrat. Wahlen oder Bestellungen sind jeweils so rechtzeitig durchzuführen, dass die Neukonstituierung spätestens fünf Jahre nach der vorhergehenden Konstituierung stattfinden kann. Der Geschäftsführende Ausschuss des BASF Europa Betriebsrat (vgl. Abschnitt I. Ziffer 8.2) lädt rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit von fünf Jahren zur konstituierenden Sitzung des neuen BASF Europa Betriebsrat ein und informiert hierüber die Unternehmensleitung der BASF SE. Wiederbestellung oder Wiederwahl ist zulässig.

5.2 Das Mandat endet vorzeitig,

- a) durch Rücktritt,
- b) durch Neuwahl eines Delegierten anstelle des bisherigen Mitglieds durch das gemäß Abschnitt I. Ziffer 3 festgelegte Verfahren
- c) durch Beendigung des aktiven Arbeitsverhältnisses mit der BASF-Gruppengesellschaft, es sei denn, ein aktives Arbeitsverhältnis wird mit einer anderen BASF-Gruppengesellschaft des gleichen Landes aufrechterhalten,
- d) mit dem Ausscheiden des betreffenden Unternehmens aus der BASF Gruppe,
- e) bei Wegfall des Sitzes durch Anpassung der Sitzverteilung gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.3.
- f) mit rechtskräftiger Entscheidung über den Ausschluss.

6. Anfechtung der Bestellung oder der Wahl

Die Bestellung oder Wahl eines Mitglieds oder eines Stellvertreters des BASF Europa Betriebsrat kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Bestellung oder Wahl des Mitglieds oder des Stellvertreters verstoßen wurde und dadurch das Ergebnis der Bestellung oder der Wahl geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind die in § 37 Abs. 1 Satz 2 SEBG Genannten, der BASF Europa Betriebsrat und die Unternehmensleitung der BASF SE. Die Anfechtungsklage muss innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe des Ergebnisses der Bestellung oder Wahl eingereicht werden. Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht Ludwigshafen.

7. Ausschluss von Mitgliedern

Die Unternehmensleitung der BASF SE oder der Geschäftsführende Ausschuss des BASF Europa Betriebsrat (vgl. Abschnitt I. Ziffer 8.2) können beim Arbeitsgericht Ludwigshafen den Ausschluss eines Mitglieds oder Stellvertreters aus dem BASF

Europa Betriebsrat wegen objektiv schwerwiegender Pflichtverletzungen seiner vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten beantragen, die in Zusammenhang mit der Ausübung seiner Funktion als Mitglied des BASF Europa Betriebsrat stehen. Vor der jeweiligen Antragstellung sollen sich der BASF Europa Betriebsrat oder die Unternehmensleitung der BASF SE jeweils in Kenntnis setzen. Die Mitgliedschaft endet mit der rechtskräftigen Entscheidung über den Ausschluss.

8. Vorsitz, Geschäftsführender Ausschuss und Ausschüsse

8.1 Vorsitz

Die Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat wählen einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden, die Vertreter verschiedener Länder sein müssen.

8.2 Geschäftsführender Ausschuss

Der BASF Europa Betriebsrat bildet einen Geschäftsführenden Ausschuss, der aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden des BASF Europa Betriebsrat sowie einem weiteren Mitglied des BASF Europa Betriebsrat besteht. Der Geschäftsführende Ausschuss kann zur Erledigung der laufenden Angelegenheiten in Absprache mit der Unternehmensleitung der BASF SE einen Geschäftsführer bestellen.

8.3 Aufgaben des Geschäftsführenden Ausschusses

Zu den Aufgaben des Geschäftsführenden Ausschusses gehören insbesondere:

- a) die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des BASF Europa Betriebsrat,
- b) die Entgegennahme und Weiterleitung von Informationen, die die Unternehmensleitung der BASF SE, insbesondere im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung gemäß Abschnitt I. Ziffer 10.1 übermittelt,
- c) die Vertretung des BASF Europa Betriebsrat in Fällen von Dringlichkeit gemäß Abschnitt I. Ziffer 11.2.1,
- d) die Wahrnehmung von Angelegenheiten, die nicht Gegenstand von Sitzungen gemäß Abschnitt I. Ziffer 11 sind,
- e) die Einleitung der Bestellungs- oder Wahlverfahren für die Bestellung oder Wahl der Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat und der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE rechtzeitig vor dem Ablauf der jeweiligen Amtszeiten.

8.4 Geschäftsführung und Vertretung

Die Geschäftsführung und Vertretung des BASF Europa Betriebsrat erfolgt durch den Geschäftsführenden Ausschuss, dieser wird vertreten durch den Vorsitzenden des BASF Europa Betriebsrat oder bei dessen Verhinderung durch seinen Stellvertreter. Willenserklärungen und Beschlüsse für den BASF Europa Betriebsrat und

den Geschäftsführenden Ausschuss werden durch den Vorsitzenden oder bei dessen Verhinderung durch seinen Stellvertreter abgegeben.

8.5 Ausschüsse

In Abstimmung mit der Unternehmensleitung der BASF SE kann der BASF Europa Betriebsrat auf Anregung des Geschäftsführenden Ausschusses für die Erledigung bestimmter, zeitlich begrenzter Themenstellungen Ausschüsse / Arbeitsgruppen bilden.

8.6 Geschäftsordnung

Der BASF Europa Betriebsrat kann sich zur Regelung weiterer Verfahrensfragen eine schriftliche Geschäftsordnung geben.

9. Unterrichtung, Anhörung und Beratung

9.1 Unterrichtung und Anhörung bezeichnet die Information an den BASF Europa Betriebsrat und den Dialog zwischen den Mitgliedern des BASF Europa Betriebsrat und der Unternehmensleitung der BASF SE. Die Unterrichtung und Anhörung findet grundsätzlich in Sitzungen des BASF Europa Betriebsrat statt. Zeitpunkt, Form und Inhalt sollen es dem BASF Europa Betriebsrat ermöglichen, zu erwartende Auswirkungen auf BASFBeschäftigte zu prüfen, zu beraten und hierzu bei Bedarf ihre Vertreter aus den Ländern, die nicht im BASF Europa Betriebsrat vertreten sind, anzuhören mit dem Ziel, nach umfassender, abgeschlossener Beratung eine Einigung mit dem Unternehmen herbeizuführen. Der BASF Europa Betriebsrat hat das Recht, eine Stellungnahme abzugeben. Soweit die Stellungnahme nicht bereits im Rahmen der Ordentlichen oder Außerordentlichen Sitzung erfolgt, soll sie innerhalb einer Woche nach der jeweiligen Sitzung der Unternehmensleitung der BASF SE schriftlich vorliegen. Die Unternehmensleitung der BASF SE wird den Inhalt der Stellungnahme in ihre Abwägung bei der Entscheidungsfindung einbeziehen und den Geschäftsführenden Ausschuss vor Umsetzung der Maßnahme über die inhaltliche Behandlung der Stellungnahme schriftlich informieren.

9.2 Bei förmlicher Gremieninformation wird der BASF Europa Betriebsrat grundsätzlich als erstes Gremium, d.h. vor nationalen Arbeitnehmergremien, informiert. Ist die Unternehmensleitung der BASF SE aufgrund nationaler gesetzlicher Vorschriften gehalten, nationale Arbeitnehmergremien vorab zu informieren, wird die Unterrichtung und Anhörung des BASF Europa Betriebsrat – soweit notwendig und möglich – zeitgleich mit der Information der nationalen Arbeitnehmergremien, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen danach, erfolgen.

10. Aufgaben des BASF Europa Betriebsrat

10.1 Gegenstände der Unterrichtung, Anhörung und Beratung

Die Unterrichtung und Anhörung des BASF Europa Betriebsrat findet insbesondere in den folgenden grenzüberschreitenden Angelegenheiten statt:

- a) die Struktur sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage der BASF Gruppe,
- b) die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts, Produktions- und Absatzlage,
- c) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung entsprechend der bestehenden Berichterstattung,
- d) Personal- und Sozialfragen,
- e) Investitionsprogramme,
- f) grundlegende Änderungen der Organisation,
- g) Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- h) Arbeitssicherheit und Gesundheitsfragen sowie Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
- i) die Verlegung, Verlagerung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- k) Massenentlassungen,
- l) Ausscheiden eines Unternehmens aus der BASF Gruppe, m) Strukturveränderungen.

10.2 Zuständigkeit des BASF Europa Betriebsrat außerhalb von Unterrichtung und Anhörung

10.2.1 Über die in Abschnitt I. Ziffer 10.1 genannten Gegenstände der Unterrichtung, Anhörung und Beratung hinaus kann der BASF Europa Betriebsrat weitere Themen vorschlagen, die auf europäischer Ebene grundsätzliche Bedeutung für die Arbeitnehmer der BASF Gruppe haben und im Rahmen des BASF Europa Betriebsrat mit der Unternehmensleitung der BASF SE diskutiert werden sollen.

10.2.2 Sachthemen von grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere Themen, bei denen der Ausgleich von Nachteilen für Arbeitnehmer regelungsbedürftig erscheint, können aus Ländern, in denen keine Arbeitnehmervertretung besteht, an den BASF Europa Betriebsrat herangetragen werden, und von diesem dem von der Unternehmensleitung der BASF SE benannten Vertreter der BASF SE vorgelegt werden. Der von der Unternehmensleitung benannte Vertreter wird gegenüber dem Geschäftsführenden Ausschuss in angemessener Zeit inhaltlich dazu Stellung nehmen.

11. Sitzungen des BASF Europa Betriebsrat

Die Sitzungen des BASF Europa Betriebsrat finden als Ordentliche, Außerordentliche und Vor- und Nachbereitungssitzungen nichtöffentlich statt.

11.1 Ordentliche Sitzungen

11.1.1 Ordentliche Sitzung bezeichnet eine turnusmäßige Sitzung, in der bei Vorliegen insbesondere der in Abschnitt I. Ziffer 10.1 genannten grenzüberschreitenden

Angelegenheiten eine Unterrichtung und Anhörung durch die Unternehmensleitung der BASF SE erfolgt.

- 11.1.2 Die Einberufung der Ordentlichen Sitzung sowie die Festlegung der Tagesordnung erfolgt in Abstimmung mit einem von der Unternehmensleitung der BASF SE benannten Vertreter durch den Vorsitzenden des BASF Europa Betriebsrat.
- 11.1.3 Pro Jahr werden drei Ordentliche Sitzungen durchgeführt. Eine der Sitzungen soll nach Veröffentlichung des Jahresabschlusses und vor der Hauptversammlung der BASF SE stattfinden. Endet mit Ablauf einer Hauptversammlung die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder (vgl. Abschnitt II. Ziffer 6), muss ein Tagesordnungspunkt der im vorstehenden Satz genannten Sitzung die Neubestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sein.

Jährlich soll eine der Ordentlichen Sitzungen des BASF Europa Betriebsrat in erweiterter Form stattfinden. Dazu sollen als Gäste diejenigen Stellvertreter der Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat eingeladen werden, die in Ländern beschäftigt sind, die nicht mit einem eigenen Vertreter im BASF Europa Betriebsrat vertreten sind.

- 11.1.4 Sitzungsort ist grundsätzlich Ludwigshafen.
- 11.1.5 Den Mitgliedern des BASF Europa Betriebsrat sollen wesentliche Unterlagen mindestens in deutscher und englischer Sprache rechtzeitig, spätestens aber mit Beginn der Sitzung, vorgelegt werden.

11.2 Außerordentliche Sitzungen

- 11.2.1 Außerordentliche Sitzung bezeichnet eine Sitzung, in der eine Unterrichtung und Anhörung aufgrund der Dringlichkeit von Ereignissen durch die Unternehmensleitung der BASF SE erfolgt. Dringende Ereignisse bezeichnet dabei Ereignisse, die schwerwiegende Folgen für wesentliche Teile der BASFBeschäftigten der BASF Gruppe in mindestens zwei betroffenen Ländern des Geltungsbereichs erwarten lassen, wobei die Behandlung der Angelegenheit bis zur nächsten Ordentlichen Sitzung des BASF Europa Betriebsrat keinen Aufschub erlaubt.

Schwerwiegende Folgen können insbesondere Entscheidungen in den in Abschnitt I. Ziffer 10.1 i) bis m) genannten grenzüberschreitenden Angelegenheiten haben.

Einer Außerordentlichen Sitzung bedarf es nicht, wenn nicht wenigstens in zwei Ländern jeweils mehr als fünfzehn BASFBeschäftigte und insgesamt nicht mehr als fünfzig BASFBeschäftigte unmittelbar von der Entscheidung betroffen sind.

- 11.2.2 Eine Außerordentliche Sitzung wird aufgrund der Information des Geschäftsführenden Ausschusses seitens eines von der Unternehmensleitung der BASF SE benannten Vertreters und in Abstimmung mit diesem so früh wie möglich

durch den Geschäftsführenden Ausschuss, spätestens mit einer Ankündigungsfrist von in der Regel drei Arbeitstagen, einberufen. Außerordentliche Sitzungen finden grundsätzlich in Ludwigshafen statt.

- 11.2.3 Zur Teilnahme an einer Außerordentlichen Sitzung sind neben dem Geschäftsführenden Ausschuss die Mitglieder der Länder des BASF Europa Betriebsrat berechtigt, in denen in der Regel mehrere Arbeitnehmer von der Maßnahme unmittelbar und wesentlich betroffen sind. Dies gilt entsprechend für den Vertreter eines Business Center (Abschnitt I. Ziffer 2.1 f) und g)), wenn ein durch ihn vertretenes Land betroffen ist.

11.3 Protokolle der Ordentlichen und Außerordentlichen Sitzungen

Ein Vertreter der BASF SE erstellt ein zwischen dem BASF Europa Betriebsrat und der Unternehmensleitung der BASF SE abgestimmtes Protokoll der Ordentlichen und Außerordentlichen Sitzungen. Das Protokoll in deutscher Sprache soll innerhalb von zwei Wochen nach der jeweiligen Sitzung vorliegen. Protokolle Ordentlicher Sitzungen werden darüber hinaus in die Sprachen übersetzt, in die üblicherweise während der Sitzungen gedolmetscht wird. Über die Notwendigkeit der Übersetzung der Protokolle Außerordentlicher Sitzungen werden sich der Geschäftsführende Ausschuss sowie der von der Unternehmensleitung der BASF SE benannte Vertreter im Einzelfall absprechen. Anlagen werden grundsätzlich nicht übersetzt.

11.4 Vor- und Nachbereitungssitzungen

Zur Vor- und Nachbereitung von Ordentlichen oder Außerordentlichen Sitzungen können die an diesen Sitzungen teilnehmenden Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat grundsätzlich Sitzungen zur Vorund Nachbereitung durchführen. Diese finden jeweils unmittelbar vor oder nach der Ordentlichen oder Außerordentlichen Sitzung am selben Ort statt.

11.5 Teilnahme von Vertretern der Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung der BASF SE benennt abhängig vom jeweiligen Sitzungsgegenstand Unternehmensvertreter zur Teilnahme an den Ordentlichen und Außerordentlichen Sitzungen. Ständige Teilnehmer der Ordentlichen Sitzungen sind das für den Bereich „Arbeit und Soziales“ zuständige Vorstandsmitglied, der Leiter des Bereichs Human Resources sowie der Leiter des Bereichs Region Europa. Für den Fall der Verhinderung des Vorstandsmitglieds wird dieser durch den Leiter des Bereichs Human Resources vertreten.

11.6 Gäste

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE können an den Ordentlichen und Außerordentlichen Sitzungen als Gäste mit Rederecht teilnehmen.

Der Generalsekretär der European Mine, Chemical and Energy Workers Federation (EMCEF) kann an den Ordentlichen und Außerordentlichen Sitzungen ebenfalls als Gast mit Rederecht teilnehmen. Darüber hinaus können weitere Gäste aufgrund gemeinsamer Festlegung zwischen dem Vorsitzenden des BASF Europa Betriebsrat und einem von der Unternehmensleitung der BASF SE benannten Vertreter eingeladen werden.

12. Stimmverteilung

12.1 Jeder Landesvertreter hat bei Abstimmungen das Stimmengewicht, welches der Anzahl der BASFBeschäftigten (Abschnitt I. Ziffer 2.3) des jeweiligen Landes entspricht mit Ausnahme:

- a) der vom Vertreter der Leitenden Angestellten vertretenen Leitenden Angestellten sowie
- b) der BASFBeschäftigten der Gesellschaft, die die Funktion des jeweiligen Business Center im jeweiligen Land übernimmt, sofern der Landesvertreter nicht in dieser Gesellschaft beschäftigt ist (vgl. Abschnitt I. Ziffer 2.1 f)).

Kommen aus einem Land mehrere Landesvertreter, werden die Stimmen des Landes gleichmäßig auf diese Vertreter verteilt. Die Bildung von Bruchteilen ist nicht zulässig.

12.2 Der Vertreter eines Business Center gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 f) hat das Stimmengewicht, welches der Anzahl der BASFBeschäftigten der Gesellschaft, in der er beschäftigt ist, und der BASFBeschäftigten des Landes/der Länder entspricht, das/die als Teil des Business Center keine/n eigenen Vertreter in den BASF Europa Betriebsrat entsendet/entsenden. Entfällt die Bestellung eines Business Center Vertreters gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 f) Satz 2, wird die Anzahl der BASFBeschäftigten diesem Vertreter als Landesvertreter zugerechnet. Diese Regelungen gelten entsprechend für die Vertreter einer Plattform gemäß Abschnitt I. Ziffer 2.1 g).

12.3 Der Vertreter der Leitenden Angestellten hat bei Abstimmungen das Stimmengewicht, welches der Anzahl der von ihm vertretenen Leitenden Angestellten in Deutschland entspricht.

12.4 Gäste haben kein Stimmrecht.

13. Beschlussfähigkeit und Beschlüsse

13.1 Der BASF Europa Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist, die die Mehrheit der BASFBeschäftigten im Geltungsbereich vertreten.

- 13.2** Beschlüsse werden mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst, die zugleich der Mehrheit der bei der Beschlussfassung vertretenen BASFBeschäftigten entspricht.

14. Landestreffen

Zur Vor- und Nachbereitung von Sitzungen des BASF Europa Betriebsrat können bei entsprechendem Kommunikationsbedarf Treffen auf Landesebene („Landestreffen“) stattfinden. Sie stellen kein Konsultations- und Beschlussgremium für nationale Angelegenheiten dar.

Landestreffen finden nach Absprache zwischen dem nationalen Mitglied des BASF Europa Betriebsrat und dem nationalen Management nach rechtzeitiger Information des Geschäftsführenden Ausschusses und eines von der Unternehmensleitung der BASF SE benannten Vertreters statt. Auf Seiten der Arbeitnehmer sind neben dem zuständigen Mitglied des BASF Europa Betriebsrat die jeweils zuständigen Stellvertreter sowie ein Arbeitnehmervertreter für jede nicht bereits vertretene Gesellschaft teilnahmeberechtigt. Wird das Landestreffen als gemeinsame Sitzung mit dem nationalen Management durchgeführt, nimmt ein Vertreter des Bereichs Human Resources an der Sitzung teil.

Die Möglichkeiten der Durchführung von Landestreffen wird für die Fälle, in denen ein Land infolge der Business Center Regelung durch den Business Center bzw. Plattform Delegierten eines anderen Landes im BASF Europa Betriebsrat mit vertreten wird, auf Treffen zwischen dem Delegierten und den Arbeitnehmervertretern dieses Landes ausgedehnt.

Erforderliche Kosten werden von den jeweiligen Landesgesellschaften getragen. Die teilnehmenden Arbeitnehmervertreter sind für das Treffen entsprechend freizustellen.

15. Arbeitsbedingungen des BASF Europa Betriebsrat

15.1 Allgemeines

Die Unternehmensleitung der BASF SE gewährleistet den Mitgliedern des BASF Europa Betriebsrat nach Maßgabe der nachfolgenden Festlegungen Arbeitsbedingungen, die eine ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben ermöglichen. Dabei werden die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit beachtet.

15.2 Bereitstellung von Personal und Sachmitteln

Den Mitgliedern des BASF Europa Betriebsrat sind die notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören der Zugang zu einer dem jeweiligen Stand der Technik angemessenen Kommunikationsinfrastruktur (Telefon, Internetzugang und EMail) sowie für den Vorsitzenden des BASF Eu-

ropa Betriebsrat Ressourcen zur Erfüllung der administrativen Unterstützung zur Wahrnehmung seiner Aufgaben.

15.3 Fortbildung

Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat haben, unbeschadet der jeweiligen nationalen Regelungen, nach vorheriger Information der Unternehmensleitung der BASF SE und Benennung der entsprechenden Kosten, Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese für die Arbeit des BASF Europa Betriebsrat erforderliche Kenntnisse vermitteln.

15.4 Sachverständige

Der BASF Europa Betriebsrat ist nach Abstimmung mit einem von der Unternehmensleitung der BASF SE benannten Vertreter berechtigt, sich, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, von Sachverständigen beraten zu lassen.

15.5 Zutritt zu Betrieben

Soweit zur Durchführung ihrer jeweiligen Aufgabe aus aktuellem Anlass erforderlich, können vom BASF Europa Betriebsrat beauftragte Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat in Abstimmung mit einem von der Unternehmensleitung der BASF SE benannten Vertreter Betriebe im Geltungsbereich dieser Vereinbarung aufsuchen. Zutrittsbefugnisse aus den nationalen Bestimmungen bleiben hiervon unberührt.

15.6 Reisekosten und Auslagen

Den Mitgliedern des BASF Europa Betriebsrat sowie deren Stellvertreter werden Reisekosten und Auslagen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Mitglied des BASF Europa Betriebsrat erstattet. Die Abrechnung erfolgt nach den jeweiligen lokalen Regelungen.

15.7 Freistellung von der Arbeit

Die Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat sind zur Durchführung ihrer Aufgaben von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien.

15.8 Benachteiligungsverbot

Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat, ihre Stellvertreter und die Teilnehmer der Landestreffen dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter weder benachteiligt noch bevorzugt werden.

15.9 Kündigungsschutz

Die Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat sowie die Stellvertreter genießen nach Maßgabe der jeweils anwendbaren nationalen rechtlichen Bestimmungen Kündigungsschutz. Einzelheiten ergeben sich aus einer gesonderten Protokollnotiz.

16. Compliance

Für alle Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat und deren Stellvertreter gelten die für die Mitarbeiter der BASF Gruppe jeweils gültigen ComplianceRegeln und Verhaltenskodizes, deren Kenntnisnahme und Anerkenntnis diese schriftlich gegenüber dem Geschäftsführenden Ausschuss zu bestätigen haben.

17. Geheimhaltung

17.1 Informationspflichten der Unternehmensleitung

Informationspflichten der Unternehmensleitung der BASF SE bestehen nur, soweit bei Zugrundelegung objektiver Kriterien dadurch nicht Betriebsoder Geschäftsgeheimnisse der BASF SE oder ihrer Tochtergesellschaften gefährdet werden.

17.2 Die Mitglieder und Stellvertreter des BASF Europa Betriebsrat sind verpflichtet, Betriebsoder Geschäftsgeheimnisse und andere von der Unternehmensleitung der BASF SE als geheimhaltungsbedürftig benannte Informationen, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Zugehörigkeit zum BASF Europa Betriebsrat bekannt geworden sind, geheim zu halten, insbesondere Dritten, d.h. außerhalb des BASF Europa Betriebsrat stehenden Personen, nicht zu offenbaren und nicht für irgendwelche persönlichen Zwecke zu verwerten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem BASF Europa Betriebsrat.

Der Geschäftsführende Ausschuss trägt dafür Sorge, dass sich Dolmetscher, Sachverständige oder Gäste, die zu Beratungen des BASF Europa Betriebsrat hinzugezogen werden, einer entsprechenden schriftlichen Geheimhaltungsverpflichtung gegenüber der BASF SE unterwerfen. Die Unternehmensleitung der BASF SE stellt entsprechende Formulare zur Verfügung und sorgt für die Kennzeichnung geheimhaltungsbedürftiger Unterlagen.

17.3 Die Pflicht zur Geheimhaltung nach Abschnitt I. Ziffer 17.2 besteht nicht gegenüber

- a) Mitgliedern des BASF Europa Betriebsrat und deren Stellvertretern,
- b) den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der BASF SE und
- c) den zur Geheimhaltung verpflichteten Dolmetschern, Sachverständigen und Gästen.

Die Pflicht zur Geheimhaltung gilt darüber hinaus nicht gegenüber den zur Geheimhaltung verpflichteten Arbeitnehmervertretern der betroffenen Tochter-

gesellschaften und Teilnehmern der Landestreffen gem. Abschnitt I. Ziffer 14, sofern die Informationen nicht von der Unternehmensleitung der BASF SE ausdrücklich als besonders geheimhaltungsbedürftig gekennzeichnet worden sind.

- 17.4** Die Mitglieder und Stellvertreter des BASF Europa Betriebsrat sind verpflichtet, jede Insiderinformation im Sinne der in Umsetzung der EU Transparenzrichtlinie erlassenen nationalen Insiderrechte (in Deutschland: Wertpapierhandelsgesetz (WpHG)), die sie im Rahmen ihrer Mitgliedschaft erhalten, streng vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben. Die Unternehmensleitung der BASF SE weist die Mitglieder des BASF Europa Betriebsrat darauf hin, dass die unbefugte Weitergabe sowie ein sonstiges Ausnutzen von Insiderinformation gesetzlich verboten ist und eine Straftat darstellen kann.

II. MITBESTIMMUNG IM AUFSICHTSRAT

1. Zusammensetzung des Aufsichtsrats der BASF SE

Die BASF SE folgt gemäß ihrer Gründungssatzung dem dualistischen System mit Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat zwölf Mitglieder. Er ist paritätisch besetzt, d.h. die Hälfte seiner Mitglieder wird von den Arbeitnehmern bestellt („Arbeitnehmervertreter“). Als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE können Arbeitnehmer von Gesellschaften der BASF Gruppe innerhalb des Geltungsbereichs gemäß Abschnitt I. Ziffer 1 und Vertreter von in diesen Gesellschaften vertretenen Gewerkschaften bestellt werden.

2. Arbeitnehmervertreter im ersten Aufsichtsrat

Arbeitnehmervertreter im ersten Aufsichtsrat der BASF SE sind fünf Vertreter aus Deutschland, davon zwei Vertreter der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE), sowie ein Vertreter einer Gesellschaft der BASF Gruppe außerhalb Deutschlands gemäß der Beschäftigtenzahl, der Beschäftigter einer BASF Gruppengesellschaft sein muss:

Vorname, Name	Vertretenes Land	Persönliches Ersatzmitglied (Vorname, Name)
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...
...	Belgien	...
...	Deutschland	...
...	Deutschland	...

3. Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

- 3.1** Vorbehaltlich der Regelung Abschnitt II. Ziffer 2 richtet sich die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE auf die betroffenen Länder nach dem jeweiligen Anteil der dort beschäftigten BASF-Beschäftigten nach Maßgabe von § 36 Abs. 1 SEGB. Maßgeblich ist dabei die Anzahl der BASF-Beschäftigten zum Ende des Geschäftsjahres, das der ordentlichen Hauptversammlung vorangeht, in der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat zu wählen sind. Eine Veränderung der Arbeitnehmerzahlen während der Amtszeit des Aufsichtsrats führt nicht zu einer Veränderung der Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE und somit

auch nicht zu einem Ausscheiden von Arbeitnehmervertretern aus dem Aufsichtsrat vor Ablauf ihrer Amtszeit.

- 3.2** Vorbehaltlich anders lautender Regelungen in dieser Vereinbarung erfolgen die Verteilung und der Besetzungsvorschlag der nach Abschnitt II. Ziffer 3.1 den verschiedenen Ländern zugewiesenen Sitze nach den jeweiligen nationalen Regelungen dieser Länder. Sofern solche nicht bestehen, bestimmt der BASF Europa Betriebsrat die Arbeitnehmervertreter des jeweiligen betroffenen Landes. Die auf Deutschland entfallenden Arbeitnehmervertreter werden auf Grundlage der in Abschnitt II. Ziffer 2 festgelegten Struktur durch den Konzernbetriebsrat der BASF SE dem BASF Europa Betriebsrat zur Bestellung vorgeschlagen. Alle am Prozess beteiligten Arbeitnehmergremien berücksichtigen bei den Vorschlägen die für das Mandat eines Aufsichtsratsmitglieds der BASF SE erforderliche Eignung, Qualifikation und Erfahrung.
- 3.3** Für jeden Arbeitnehmervertreter wird ein persönliches Ersatzmitglied benannt. Die Regelungen aus Abschnitt II. Ziffer 3.1 und 3.2 gelten entsprechend.

4. Bestellung der Arbeitnehmervertreter

4.1 Bestellung der Arbeitnehmervertreter im ersten Aufsichtsrat (Abschnitt II. Ziffer 2)

Die Arbeitnehmervertreter und deren persönliche Ersatzmitglieder im ersten Aufsichtsrat der BASF SE (oben Abschnitt II. Ziffer 2) gelten mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung als bestellt.

- 4.2** Bestellung der Arbeitnehmervertreter für folgende Amtszeiten (Abschnitt II. Ziffer 3) Die nach Abschnitt II. Ziffer 3 zu ermittelnden Arbeitnehmervertreter und deren persönliche Ersatzmitglieder werden vom BASF Europa Betriebsrat bestellt. Er ist dabei an die Besetzungsvorschläge gemäß Abschnitt II. Ziffer 3.2 und 3.3 gebunden.

5. Abberufung und Anfechtung

- 5.1** Ein Arbeitnehmervertreter oder ein persönliches Ersatzmitglied kann vor Ablauf der Amtszeit abberufen werden. Für die Abberufung gelten die jeweiligen nationalen rechtlichen Bestimmungen; falls solche nicht bestehen, gilt § 37 SEBG entsprechend.
- 5.2** Die Wahl eines Arbeitnehmervertreters oder eines persönlichen Ersatzmitglieds kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Für die Antragsberechtigung gelten die jeweiligen nationalen rechtlichen Bestimmungen. Zusätzlich sind der BASF Europa Betriebsrat und die

BASF SE antragsberechtigt. Die Klage muss innerhalb eines Monats nach dem Bestellungsbeschluss des BASF Europa Betriebsrat eingereicht werden. Ausschließlich zuständig ist das Arbeitsgericht Ludwigshafen.

6. Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder

6.1 Die Amtszeit der Mitglieder des ersten Aufsichtsrats der BASF SE endet mit der Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das am 31. Dezember 2008 endende Geschäftsjahr der BASF SE beschließt.

6.2 Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung der BASF SE, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach Beginn der Amtszeit beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt nicht mit gerechnet wird, längstens jedoch für sechs Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig. Vor Ablauf seiner Amtszeit scheidet ein Arbeitnehmervertreter aus dem Aufsichtsrat der BASF SE aus, sofern er in dem von ihm vertretenen Land nicht mehr in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit einer Gesellschaft der BASF Gruppe im Sinne des Abschnitt I. Ziffer 1 steht.

6.3 Das persönliche Ersatzmitglied rückt nach dem Ausscheiden vor Ablauf der Amtszeit des Arbeitnehmervertreters, für das es als persönliches Ersatzmitglied bestellt ist, in den Aufsichtsrat der BASF SE nach. Scheidet ein Mitglied vor Ablauf seiner Amtszeit aus dem Aufsichtsrat aus, ohne dass ein Ersatzmitglied nachrückt, wird ein Nachfolger für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds gemäß Abschnitt II. Ziffern 3 und 4 bestellt. Dabei wird die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE zugrunde gelegt, wie sie bei der Wahl des ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieds erfolgt ist.

7. Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende

Der Aufsichtsrat der BASF SE wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden sowie zwei Stellvertreter für die Dauer ihrer Amtszeit im Aufsichtsrat. Einer der Stellvertreter wird auf Vorschlag der Arbeitnehmervertreter gewählt.

8. Vorstandsmitglied für den Bereich “Arbeit und Soziales”

Ein Mitglied im Vorstand der BASF SE ist für den Bereich “Arbeit und Soziales” verantwortlich. Es führt die Bezeichnung “Arbeitsdirektor”. Die Benennung des für den Bereich “Arbeit und Soziales” zuständigen Mitglieds des Vorstands unterliegt der Zustimmung des Aufsichtsrats der BASF SE.

9. Besetzung von Ausschüssen

Werden vom Aufsichtsrat der BASF SE Ausschüsse gebildet, so sollen diese grundsätzlich paritätisch besetzt werden, sofern nicht aufgrund der den jewei-

ligen Ausschüssen zugewiesenen Sachthemen eine abweichende Besetzung geboten erscheint. Entsprechende Regelungen sollen vorbehaltlich seines Selbstbestimmungsrechts in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt werden. Wird ein Aufsichtsratsausschuss paritätisch besetzt, gelten Artikel 42 und 50 Absatz 2 SEVO für den Ausschuss entsprechend.

10. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter

10.1 Gleiche Rechte und Pflichten

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner.

10.2 Freistellung

Die Arbeitnehmervertreter sind zur Durchführung ihrer jeweiligen Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der BASF SE von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien.

10.3 Kostentragung

10.3.1 Die Kosten von Vorbesprechungen der Arbeitnehmervertreter zur Vorbereitung von Aufsichtsratsitzungen werden von der BASF SE übernommen.

10.3.2 Kosten für in Absprache mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden durchgeführte besondere Schulungsmaßnahmen, die Aufgaben des Aufsichtsrats oder eines von diesem eingerichteten Ausschusses betreffen, werden von der BASF SE übernommen.

10.4 Verdolmetschung

Jeder Arbeitnehmervertreter hat das Recht, dass – soweit erforderlich – eine Verdolmetschung der Sitzungen des Aufsichtsrats der BASF SE sowie der jeweiligen Vorbesprechung der Arbeitnehmervertreter in seine Muttersprache erfolgt.

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt mit der Eintragung der Umwandlung der BASF Aktiengesellschaft in die BASF SE im Handelsregister der BASF Aktiengesellschaft in Kraft. Sie kann mit einer Frist von zwölf Monaten gekündigt werden, erstmalig zum 31.12.2014. Sofern keine Kündigung erfolgt, verlängert sich diese Vereinbarung jeweils um fünf Jahre. Im Einvernehmen mit dem BASF Europa Betriebsrat und der Unternehmensleitung der BASF SE können während der Laufzeit Änderungen vorgenommen werden. Im Falle der Änderung der den Aufsichtsrat der BASF SE betreffenden Regelungen bedürfen diese der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter und der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat.

2. Rechtsfolgen der Kündigung

Nach einer Kündigung sind die Unternehmensleitung der BASF SE sowie der BASF Europa Betriebsrat verpflichtet, mit dem ernsthaften Willen zur Einigung Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten die Regelungen bezogen auf den BASF Europa Betriebsrat (Abschnitt I.) weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden, längstens jedoch für ein Jahr ("Nachwirkungsphase"). Wird auch bis zum Ablauf der Nachwirkungsphase keine neue Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen, tritt an die Stelle von Abschnitt I. die gesetzliche Auffangregelung des SEBG in seiner jeweils gültigen Fassung. Bis zur Konstituierung des nach der gesetzlichen Auffangregelung zu bildenden BASF Europa Betriebsrat hat der bisherige BASF Europa Betriebsrat ein Übergangsmandat.

Wird bis zum Ablauf der Kündigungsfrist keine neue Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen, tritt an die Stelle von Abschnitt II. die gesetzliche Auffangregelung des SEBG in seiner jeweils gültigen Fassung. Das Mandat der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE endet erst mit Ablauf der Amtszeit, für die sie gewählt sind.

3. Wiederaufnahme von Verhandlungen

Im Falle der Wiederaufnahme von Verhandlungen nach § 18 Abs. 3 SEGB sind die Verhandlungen zwischen dem Vorstand der BASF SE sowie, anstelle eines sonst neu zu bildenden Besonderen Verhandlungsgremiums, mit dem BASF Europa Betriebsrat zu führen.

4. Abgelöste Regelungen

Diese Vereinbarung ersetzt

- a) die Vereinbarung vom 24. Mai 1995 zur freiwilligen Errichtung des BASF Euro Dialogs einschließlich deren Änderungs- und Ergänzungsvereinbarungen und
- b) die Vereinbarung zur Festlegung der Delegierten für die Amtsperiode des BASF Euro Dialogs 2007/2011.

5. Anwendbares Recht

Soweit nicht ausdrücklich in dieser Vereinbarung etwas anderes geregelt ist, unterliegt diese Vereinbarung deutschem Recht in Verbindung mit den diesem zugrunde liegenden europäischen Vorschriften.

6. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder zukünftig unwirksam werden, werden hierdurch die Vereinbarung als Ganzes oder einzelne ihrer Bestimmungen nicht berührt. Die Unternehmensleitung der BASF SE und der BASF Europa Betriebsrat werden in diesem Fall eine entsprechende Änderung bzw. Ergänzung der Vereinbarung vornehmen.

7. Streitbeilegung und Gerichtsstand

Die Unternehmensleitung der BASF SE und der BASF Europa Betriebsrat werden sich bemühen, Meinungsverschiedenheiten über Inhalt, Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung gütlich zu regeln. Für etwaige sich dennoch ergebende Streitigkeiten ist das Arbeitsgericht Ludwigshafen ausschließlich zuständig.

Ludwigshafen, den 15. November 2007

BASF Aktiengesellschaft

Besonderes Verhandlungsgremium

.....

Anlage 1 – Plattformen

Für Business Center mit mehr als fünf Ländern erfolgt folgende Unterteilung in Plattformen:

Business Center EU Central:

Plattform Ost:	Bulgarien, Rumänien, Slowenien, Ungarn
Plattform West:	Österreich, Slowakei, Tschechien
Plattform Nord:	Polen

Business Center EU Nord:

Plattform UK:	Großbritannien, Irland
Plattform Nordic/Baltic:	Dänemark, Finnland, Litauen, Norwegen, Schweden

Anlage 2 – Sitzverteilung des ersten BASF Europa Betriebsrat

	Landes- vertreter	Landes- vertreter	Business Center Ver- treter	Plattform- vertreter	Vertreter der leitenden Angestellten	Gesamt
	(Ziffer 2 a, b und c)	(Ziffer 2e)	(Ziffer 2 f)	(Ziffer 2 g)	(Ziffer 2 h)	
Deutschland	4	3			1	8
Business Center West						
Belgien	2					2
Frankreich	1		1 *			2
Niederlande	1					1
Schweiz	1					1
Business Center Central						
Plattform Nord						
– Polen	1					1
Plattform West						
– Tschechische Republik	1					1
Plattform Ost						
– Ungarn				1		1
Business Center Nord						
Plattform Nordic/Baltic						
– Dänemark	1					1
Plattform UK						
– Großbritannien	1					1
Business Center Iberien						
Spanien	2					2
Business Center Italien						
Italien	1		1 *			2
Gesamt						23

(* nur dann, wenn Landesvertreter nicht aus der „BC-Gesellschaft“ kommt).

Protokollnotizen

zur Beteiligungsvereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der BASF SE vom 15. November 2007 zwischen der BASF Aktiengesellschaft und dem Besonderen Verhandlungsgremium

I. Protokollnotiz zu Abschnitt I. Ziffer 15.9

Unbeschadet der jeweils anwendbaren nationalen Bestimmungen gilt Folgendes: Vor Ausspruch einer beabsichtigten Kündigung eines Mitglieds des BASF Europa Betriebsrat oder eines seiner Stellvertreter ist der Geschäftsführende Ausschuss schriftlich zu unterrichten. Der Geschäftsführende Ausschuss hat das Recht, das betroffene Mitglied bzw. den Stellvertreter anzu hören. Innerhalb einer Frist von einer Woche kann der Geschäftsführende Ausschuss eine schriftliche Stellungnahme gegenüber der Unternehmensleitung der BASF SE abgeben. Erfolgt ein qualifizierter Widerspruch trägt die Unternehmensleitung der BASF SE dafür Sorge, dass dieser in der Abwägung bei der Entscheidungsfindung einbezogen wird und der Geschäftsführende Ausschuss über die getroffene Entscheidung schriftlich informiert wird.

II. Protokollnotiz zu Abschnitt II. Ziffer 3.2

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der BASF SE werden vom BASF Europa Betriebsrat bestellt. Die auf Deutschland entfallenden Vertreter werden dem BASF Europa Betriebsrat vom Konzernbetriebsrat der BASF SE vorgeschlagen. Zwei Arbeitnehmervertreter aus Deutschland werden dem Konzernbetriebsrat der BASF SE verbindlich von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) vorgeschlagen.

III. Protokollnotiz Übergangsmandat BASF Euro Dialog

Es besteht Einvernehmen darüber, dass der BASF Euro Dialog bis zur Konstituierung des BASF Europa Betriebsrat die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung nach der Beteiligungsvereinbarung zwischen der Unternehmensleitung der BASF und dem Besonderen Verhandlungsgremium wahrnimmt.

Ludwigshafen, den 15. November 2007

BASF Aktiengesellschaft

Besonderes Verhandlungsgremium

.....

.....

Gesamtverzeichnis

Arbeitshilfen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten

- 01 Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats
- 02 Übersicht über die Aufsichtsratsrechte Bereich MitbestG '76
- 03 Übersicht über die Aufsichtsratsrechte im Bereich Drittelbeteiligungsgesetz 2004
- 04 Rechtsprechung zur Unternehmensmitbestimmung
- 05 Hinweise zum praktischen Umgang mit der Verschwiegenheitspflicht
- 06 Die Europäische Aktiengesellschaft
- 07 Praktische Hinweise zum Unternehmensrecht
- 08 Insiderrecht
- 09 Der Shareholder Value-Ansatz
- 10 Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsrats Tätigkeit
- 11 Gesellschafts- und Mitbestimmungsrecht in der Europäischen Gemeinschaft
- 12 Die Beauftragung des Abschlussprüfers durch den Aufsichtsrat
- 13 Praktische Hinweise zum sogenannten Risikomanagement
- 14 Angemessene Vorstandsvergütung
- 16 Die Effizienzprüfung des Aufsichtsrats
- 17 Prüfung von Jahresabschluss und Konzernabschluss in Aufsichtsräten

In **Einzelexemplaren** kostenlos zu beziehen über: Hans-Böckler-Stiftung,
Referat Wirtschaftsrecht, Irene Ehrenstein, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf,
Telefax: 02 11 / 77 78 188, IreneEhrenstein@boeckler.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage **www.boeckler.de** bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

