

Bundesrat

Drucksache

572/97

06.08.97

EU - AS - Wi

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Abschlußbericht der Sachverständigengruppe "European Systems of Workers Involvement"
(Davignon-Bericht)

572/97

Übermittelt vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung am 6. August 1997 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage wird voraussichtlich von der Gruppe "Sozialfragen" beraten.

Auf Verlangen des Landes Hessen vom 1. August 1997 erscheint die Vorlage gemäß § 45a GOBR als Drucksache des Bundesrates.

Hinweis: vgl. Drucksache 488/89 = AE-Nr. 892062.

INHALTSÜBERSICHT

I. DER INSTITUTIONELLE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE KONTEXT

Der institutionelle Kontext

Der wirtschaftliche und soziale Kontext

Mandat der Sachverständigengruppe

Zusammensetzung der Gruppe

Ablauf der Arbeiten

II. VORGEHENSWEISE DER SACHVERSTÄNDIGENGRUPPE UND VORSCHLÄGE ZUM SE-STATUT

Der Ansatz

Eine selektive Arbeitsmethode

Die Suche nach einem bedarfsgerechten und für alle Beteiligten akzeptablen System

Ein klares Votum für Verhandlungen

Das Verhandlungsverfahren

Zeitpunkt und Dauer der Verhandlungen

Durchführung der Verhandlungen

Gegenstand und Reichweite der Verhandlungen

Die Verhandlungspartner

Modalitäten der Verhandlungen

Die bei Nichtzustandekommen einer Vereinbarung anwendbaren Bestimmungen

Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung

Transnationale Arbeitnehmervertretung

Information und Anhörung

Mitbestimmung in den Unternehmensorganen

Anzahl der Vertreter

Beratende oder beschließende Stimme für die Arbeitnehmervertreter

Weitere Empfehlungen

III. SCHLUSSFOLGERUNGEN

ANHANG

I. *Vorgeschichte*

II. *Begriffsbestimmungen*

III. *Formen der Information, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten*

I. DER INSTITUTIONELLE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE KONTEXT

1. Die Arbeiten der Gruppe werden durch einen institutionellen, wirtschaftlichen und sozialen Kontext wesentlich bestimmt, dessen Entwicklung, wie sie von der Gruppe wahrgenommen wurde, zum Erfolg bei der ihr übertragenen Arbeit beigetragen hat.
2. Dieser Kontext und seine Entwicklung müssen daher kurz dargestellt werden.

Der institutionelle Kontext

3. Die seit 1970 in den Institutionen der Europäischen Union zu dem Entwurf eines Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft stattfindenden Debatten waren geprägt durch die Schwierigkeiten, mit denen jeder Versuch behaftet ist, eine neue gemeinschaftsrechtliche Einrichtung zu schaffen, die sich von den in den einzelstaatlichen Rechtsordnungen vorgesehenen vergleichbaren Einrichtungen unterscheidet und zu diesen hinzutritt (eine kurze Darstellung dieser Debatten findet sich in Anhang I zu dem vorliegenden Bericht).
4. Obwohl diese Einrichtung für die europäischen Unternehmen, die ihre Struktur an die immer stärker grenzübergreifende Dimension ihrer Aktivitäten anpassen wollten, durchaus von Interesse war, hingen die Erörterungen an der spezifisch gemeinschaftlichen Natur der Regelungen fest, die für diese neue Gesellschaftsform gelten sollten.
5. Hier konnten die wichtigsten gesellschaftsrechtlichen Hindernisse beseitigt werden, häufig dadurch, daß auf einzelstaatliches Recht verwiesen wurde. Allerdings erwies sich dieses Verfahren bei dem Hauptstreitpunkt als ungeeignet, nämlich dem System der Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.
6. An genau diesem Punkt waren nämlich die Debatten hinsichtlich des Vorschlages für ein Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft – wie auch heute noch – den Bedingungen und Beschränkungen unterworfen, denen sich die Europäische Union konfrontiert sah, als es darum ging, auf europäischer Ebene Regelungen zur Information, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer festzusetzen.
7. Generell ist es der Europäischen Union gelungen, die unterschiedlichen Ansichten der Mitgliedstaaten zur Thematik der Information und Anhörung der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen. Das Gemeinschaftsrecht legt heute eine Reihe von einschlägigen Bestimmungen fest, die weitgehend unumstritten sind. Auf der anderen Seite ist es nie gelungen, auch nur für einen Hinweis auf Regelungen für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen, und sei es auch nur im Rahmen fakultativer Rechtsinstrumente wie des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft, die im Rat erforderliche Mehrheit zu erreichen.
8. Paradoxerweise hat sich gerade bei derartigen optionalen Rechtsinstrumenten, wie zum Beispiel dem Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, herausgestellt, daß ein Bedarf an derartigen Regelungen gerade von den Mitgliedstaaten besonders nachdrücklich betont wurde, in denen Beteiligungssysteme vorhanden waren, da

diese eine Schwächung ihrer Systeme von dem Zeitpunkt an befürchteten, an dem eine neue Gesellschaftsform ohne diese Bestimmungen für die Unternehmen zur Wahl stehen würde.

9. Trotz der Bemühungen, eine Annäherung der beiderseitigen Positionen zu erreichen (zum einen des Grundsatzes "Keine Europäische Aktiengesellschaft ohne Mitbestimmung in den Unternehmensorganen" und zum anderen des Prinzips "Keine Übernahme einzelstaatlicher Mitbestimmungsmodelle"), war eine Pattsituation hier unvermeidlich.
10. In jüngerer Zeit ist bei der neuen Diskussionsrunde, die durch die Mitteilung der Kommission vom 14. November 1995 eröffnet wurde, noch einmal klar geworden, daß dieser Konflikt überwunden werden muß und daß man sich erneut mit der Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft unter einem neuen Blickwinkel beschäftigen muß. In diesem Sinne ist die Sachverständigengruppe tätig geworden.

Der wirtschaftliche und soziale Kontext

11. Wie aus der 25 jährigen Debatte zu dem Thema hervorgeht, kommen in dem Vorschlag für ein Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft zwei grundlegende, gleichzeitig wirtschaftliche und soziale Problemstellungen zusammen.
12. Vom wirtschaftlichen Standpunkt aus wurde das Statut als ein Instrument konzipiert, das den europäischen Unternehmen, insbesondere den in mehreren Mitgliedstaaten tätigen, ermöglicht, ihre organisatorischen Strukturen zu vereinheitlichen und sich immer stärker an die grenzübergreifende Dimension ihrer Aktivitäten anzupassen.
13. Das Statut für eine Europäische Aktiengesellschaft wird denn auch als ein wichtiger Beitrag zur weiteren Ausschöpfung der Möglichkeiten des Europäischen Binnenmarkts und damit auch zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft betrachtet.
14. Von welcher Bedeutung die Gründung europäischer Aktiengesellschaften wäre, erscheint heute in noch deutlicherem Licht als anlässlich der ersten Entwürfe, und zwar hauptsächlich aus folgenden Gründen:
 - der Binnenmarkt ist vollendet;
 - die Wirtschafts- und Währungsunion steht unmittelbar bevor;
 - der Prozeß der Internationalisierung und der Konzentration der Unternehmen hat sich verstärkt und geht mit einem verschärften Wettbewerb bei der Kapitalbeschaffung einher;
 - zwischen der wirtschaftlichen und der juristischen Realität tut sich für europaweit tätige Unternehmen eine immer größere Kluft auf, und daraus erwächst eine komplizierte Situation, insbesondere im Steuerwesen und bei den Strukturen der Entscheidungsfindung.
15. Was die Bewertung des Bedarfs an europäischen Aktiengesellschaften betrifft, dessen Untersuchung im Mandat der Sachverständigengruppe „European Systems of

Worker Involvement“ nicht vorgesehen war, so lassen sich nützliche Hinweise aus den Arbeiten des Beirats für Wettbewerbsfähigkeit (Ciampi-Gruppe) entnehmen.

16. Aber durch die Diskussion über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft wird auch eine heftige Debatte über grundlegende soziale Fragen ausgelöst, insbesondere das Problem, wie weit die Arbeitnehmer am Geschäftsablauf eines Unternehmens beteiligt werden sollen¹.
17. Lange Zeit wurde die Debatte in Form einer Kontroverse über die Machtausübung im Unternehmen und die Rolle der Arbeitnehmervertreter geführt. Dazu kam noch, daß bei den endlosen Diskussionen zu diesem Thema die Entwicklung nicht berücksichtigt wurde, die nach den ersten Vorschlägen der Kommission eingetreten war, und zwar in Richtung auf eine wirkungsvolle Beteiligung der Arbeitnehmervertreter am Entscheidungsprozeß in den Unternehmen über sogenannte “Mitbestimmungs“-Regelungen wie auch sonstige Mitwirkungsmöglichkeiten (vgl. Anhang III).
18. Diese Entwicklung betrifft alle Aspekte und sämtliche Akteure der Arbeitsbeziehungen in Europa. Eine der am deutlichsten sichtbaren Auswirkungen der Internationalisierung der Märkte und des globalen Wettbewerbs ist die Notwendigkeit einer Optimierung aller wirtschaftlichen und sozialen Ressourcen innerhalb der volkswirtschaftlichen Systeme. Dieses gemeinsame Ziele kann nur im Wege einer Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure verfolgt werden.
19. Durch die Globalisierung der Wirtschaft und die besondere Stellung der europäischen Industrie werden in der Tat grundlegende Fragen aufgeworfen, was das Verhältnis der Kräfte der Sozialpartner im Unternehmen betrifft. Die Arbeitskräfte, die die europäischen Unternehmen benötigen, nämlich qualifizierte, mobile, engagierte und verantwortliche Arbeitnehmer, die in der Lage sind, technische Innovationen aufzunehmen und sich die Zielsetzungen einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und einer Verbesserung der Qualität zu eigen zu machen, können nicht einfach als Empfänger von Anweisungen gesehen werden, die vom Arbeitgeber diktiert werden. Dieses Konzept der Arbeitnehmerschaft setzt eine enge, ständige Beteiligung am Entscheidungsprozeß auf allen Unternehmensebenen voraus.
20. Wie in dem Ciampi-Bericht angeführt, “... (wird es) mit Hilfe eines kooperativen Ansatzes zum Aufbau einer anderen Arbeitsorganisation innerhalb des Unternehmens möglich, die Arbeitsbeziehungen zu verbessern, eine stärkere Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung zuzulassen und letzten Endes eine höhere Produktqualität zu erreichen. Der letzte Punkt ist eine unerläßliche Voraussetzung für jedwede Steigerung der Wettbewerbskraft der europäischen Wirtschaft.”
21. In diesem neuen Kontext stellt die juristische Form, die diese Beteiligung annehmen kann, nur einen sekundären Aspekt der derzeitigen Diskussion über die Beteiligung der Arbeitnehmer an dem modernen, qualifizierenden Unternehmen dar.

¹ Der Begriff “Beteiligung der Arbeitnehmer” sowie andere bei den Arbeiten der Gruppe verwendete Grundbegriffe, wie der Begriff der “Mitbestimmung in den Unternehmensorganen”, sind in Anhang II definiert.

22. Im übrigen erscheint in einem Augenblick, in dem ein starkes öffentliches Interesse an Problemen des "sozialen Europa" zu verzeichnen ist, die Tatsache, daß in der Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Gesellschaft europäischen Rechts weiterhin eine Pattsituation besteht, als besonders abträglich für das reibungslose Funktionieren der Europäischen Union und ihr Bild in der Öffentlichkeit in einer entscheidenden Phase ihrer Entwicklung.

Mandat der Sachverständigengruppe

23. Nach Ersuchen und Vorschlägen des Ministerrats, des Europäischen Parlaments, des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des Europäischen Gewerkschaftsbunds im Hinblick auf die Einrichtung einer Sachverständigengruppe hat die Europäische Kommission für diese das folgende Mandat festgelegt:
1. Bestandsaufnahme und Bewertung der Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Unternehmensorganen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Vergleich mit anderen Formen der Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern an betrieblichen Entscheidungsprozessen
 2. Bewertung des Risikos einer Aushöhlung der nationalen Systeme bei Einführung der SE ohne entsprechende Maßnahmen im sozialen Bereich
 3. Welche Regelung sollte für die SE gelten?
 - a) Rechtsetzungsverfahren oder Vorrang für Verhandlungen?
 - b) Für den Fall, daß Verhandlungen der Vorzug gegeben wird:
 - Wer soll an den Verhandlungen teilnehmen? Der Europäische Betriebsrat? Die nationalen Betriebsräte? Die Gewerkschaften? Sonstige Akteure?
 - Wann sind Verhandlungen einzuleiten?
 - Welche Konsequenzen hat es, wenn keine Einigung erzielt wird? Anwendung subsidiärer Vorschriften oder Verbot der Gründung einer SE?

Zusammensetzung der Gruppe

24. Die Sachverständigengruppe ist unter dem Vorsitz von Herrn Etienne Davignon, Präsident der Société Générale de Belgique und ehemaliger Vizepräsident der Europäischen Kommission, zusammengetreten.
25. Die Gruppe setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:
- Herrn Ernst Breit, ehemaliger Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und des Europäischen Gewerkschaftsbundes;
 - Frau Evelyne Pichot, Beraterin für europäische Arbeitsbeziehungen, Berichterstatterin der Sachverständigengruppe;
 - Frau Silvana Sciarra, Professorin für vergleichendes und europäisches Arbeitsrecht an der Universität Florenz und am Europäischen Hochschulinstitut, Florenz;

- Herrn Dr. Rolf Thüsing, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Vizepräsident des UNICE-Ausschusses für soziale Angelegenheiten;
 - Herrn Alain Viandier, Professor für Gesellschaftsrecht an der Juristischen Fakultät der Universität Paris V.
26. Für die Sekretariatsarbeiten ist Herr Fernando Vasquez, Beamter der Europäischen Kommission (GD V/D/2), zuständig.
27. Technische Hilfe wurde der Gruppe von der GD V/D und der GD XV/D geleistet, deren Vertreter auch an allen Sitzungen teilgenommen haben.

Ablauf der Arbeiten

28. Die Arbeiten der Gruppe waren auf vorhandene Informationen gegründet, wodurch neue Konsultationen überflüssig wurden.
29. Andererseits waren die Meinungsäußerungen der Gruppenmitglieder rein persönlicher Art. Um eine Lösung finden zu können, die für sämtliche betroffenen Parteien annehmbar ist, und um einen Prozeß des unabhängigen und von den Zwängen institutionalisierter Debatten freien Prozeß des Nachdenkens zu ermöglichen, haben nämlich die Gruppe als solche und ihre einzelnen Mitglieder ohne Verpflichtung gegenüber den Institutionen oder Organisationen gehandelt. Sie haben zum Teil ihre Präferenzen zu einzelnen Fragen gegenüber dem Ziel zurückgestellt, zu einem von der Gruppe gemeinsam zu tragenden und zu verantwortenden Bericht zu kommen.
30. Die Gruppe hat eine Verbindung mit dem Ausschuß für soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments aufrechterhalten.
31. Die Gruppe hat zwischen November 1996 und April 1997 neun Sitzungen abgehalten, wobei sie sich nacheinander mit den folgenden Themen beschäftigte:
- Vorgehensweise bei der Lösungsfindung,
 - nationale Formen der Mitbestimmung und Beteiligung der Arbeitnehmer,
 - die Unternehmensstrukturen und die Möglichkeiten für die Gründung von SE,
 - die Rolle von Verhandlungen,
 - die durch die Gründung einer SE unter bestimmten Umständen hervorgerufenen Schwierigkeiten,
 - die Ausgestaltung denkbarer Problemlösungen,
 - die Organisation von Verhandlungen,
 - die Auffangbestimmungen,
 - Prüfung des Abschlußberichts.

II. VORGEHENSWEISE DER SACHVERSTÄNDIGENGRUPPE UND VORSCHLÄGE ZUM SE-STATUT

Der Ansatz

Eine selektive Arbeitsmethode

32. Um die Debatte über die SE auf glaubwürdige Weise wieder in Gang zu bringen, hat es die Gruppe nach eingehender Analyse der Situation für notwendig erachtet, einen Ansatz zu wählen, der es ihr ermöglicht, einen nützlichen Beitrag zu leisten. Daher hat sich die Gruppe bei ihren Analysen und Schlußfolgerungen auf die wesentlichen Fragen konzentriert, die die Debatte weiter voranbringen können. Vollständigkeit wurde nicht angestrebt.
33. Im Rahmen dieses Ansatzes hat die Gruppe unter den verschiedenen Formen der Gründung einer SE, die in den als Diskussionsgrundlage herangezogenen Papieren genannt wurden, zunächst diejenigen ausgewählt, die ihr am wichtigsten erschienen. Anschließend hat sie sich nacheinander mit den spezifischen Fragen auseinandergesetzt, die sich bei den verschiedenen Möglichkeiten der Errichtung einer SE – Gründung einer Holdinggesellschaft, Fusion oder Gründung einer gemeinsamen Tochtergesellschaft – in bezug auf die Arbeitnehmerbeteiligung stellen.
34. In allen drei Fällen gilt:
 - Der europäische Mehrwert der SE in einer entscheidenden Phase der Europäisierung der Märkte, der Währungen und des Kapitals klar erkennbar: an der Gründung der SE sind Gesellschaften in mehreren Ländern beteiligt, und die SE bietet die Möglichkeit, neue Funktionen zu übernehmen oder die Tätigkeit der Unternehmen auf europäischer Ebene zu strukturieren.
 - Die sich mit der Gründung der SE stellenden Fragen bezüglich der Arbeitnehmerbeteiligung können konkret benannt und analysiert werden, indem für unterschiedliche Fälle und ausgehend von unterschiedlichen Hypothesen ein Vergleich der Situation in den beteiligten Gesellschaften vor Gründung der SE mit der durch Gründung der SE geschaffenen Situation angestellt wird.
35. Mit der Möglichkeit der Errichtung einer SE durch Umwandlung einer nationalen Gesellschaft, die Anlaß zu gewissen Besorgnissen gibt, hat sich die Sachverständigengruppe nicht befaßt.
36. Die getroffene Entscheidung läßt sich sowohl wirtschaftlich als auch politisch rechtfertigen. Ein Instrument, das sich auf die drei genannten Fälle beschränkt, bleibt für Unternehmen attraktiv, die eine kohärentere Struktur für ihre Tätigkeit auf europäischer Ebene anstreben. Andererseits sind die Befürchtung nicht realistisch, Unternehmen könnten nur deshalb die Rechtsform einer SE anstreben, um sich den ihnen durch nationale Rechtsvorschriften auferlegten Verpflichtungen zu entziehen.

37. Daher wurde bei der Analyse der drei genannten Möglichkeiten der Gründung einer SE von Hypothesen ausgegangen, die die Zahl der Beschäftigten unberücksichtigt lassen.
38. In der Tat hatte die Gruppe zunächst die Frage geprüft, ob bei der Erarbeitung geeigneter Lösungen ein nach Beschäftigtenzahlen differenzierter Ansatz sinnvoll sei. Hierzu wurden folgende Feststellungen getroffen:
- Wenn es um die Vertretung und Beteiligung der Arbeitnehmer geht, werden in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche Größenkriterien zugrunde gelegt, was die Zahl der Beschäftigten anbelangt: die Berechnung der Schwellenwerte variiert je nach Modus der Arbeitnehmerbeteiligung; insbesondere variiert der Anwendungsbereich der Schwellenwerte, je nachdem, um welche Art und welche Ebene der Mitwirkung es sich handelt: Information und Anhörung auf der Ebene des Betriebs, auf der Ebene des Unternehmens oder auf der Ebene des Konzerns oder Mitbestimmung in den Unternehmensorganen.
 - Das SE-Statut hat optionalen Charakter.
 - Die Frage eventueller Ausnahmeregelungen für kleine Unternehmen bedarf weiterer Überlegungen der Institutionen der Gemeinschaft.
39. Die Gruppe gelangte somit zu der Auffassung, daß es im derzeitigen Stadium Lösungen zu finden gilt, die unabhängig von der Zahl der betroffenen Beschäftigten anwendbar sind.

Die Suche nach einem bedarfsgerechten und für alle Beteiligten akzeptablen System

40. Die Gruppe hat sich unter anderem von folgenden Überlegungen leiten lassen, die die Grundlage sämtlicher Diskussionen wie auch der vorgeschlagenen Lösungsansätze bildeten:
- a) In Anbetracht der Unterschiedlichkeit der in den verschiedenen europäischen Ländern bestehenden Beteiligungssysteme ist eine generelle Harmonisierung in diesem Bereich nicht möglich. Im Anhang III des vorliegenden Berichts findet sich eine detaillierte Darstellung der unterschiedlichen Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung, die deutlich macht, daß der Versuch einer Harmonisierung in diesem Bereich ein schwieriges Unterfangen ist.
 - b) Angesichts dieser Unterschiedlichkeit der Systeme vertritt die Gruppe die Auffassung, daß die beste und adäquateste Lösung für die Ausgestaltung der Mitbestimmung auf dem Verhandlungsweg im Verlauf der Errichtung einer SE gesucht werden kann.
 - c) Eine auf alle SE anwendbare Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung muß berücksichtigen, welche Mitwirkungsmöglichkeiten die Arbeitnehmervertreter vor Gründung der SE in den an der Gründung beteiligten Gesellschaften haben.
 - d) Der europäische und gleichzeitig optionale Charakter der SE ermöglicht es, für diese neue Rechtsfigur ein eigenes System der Arbeitnehmerbeteiligung vorzusehen (unabhängig davon, in welchem Land die SE gegründet wird, und unabhängig von der Zahl der Beschäftigten), das für die SE selbst sowie für ihre

Tochtergesellschaften und Niederlassungen gilt und somit eine zwangsläufig transnationale Dimension aufweist.

- e) Die Schaffung dieses neuen Rahmens für die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE macht es erforderlich zu klären, in welchem Verhältnis diese Rahmenregelung zu anderen im Sitzstaat der SE geltenden einschlägigen Bestimmungen steht. Die Gruppe hat es für notwendig erachtet, Doppelarbeit und eine Zuständigkeitsüberschneidung von Arbeitnehmervertretungsinstanzen mit vergleichbaren Befugnissen zu vermeiden. Daher schlägt sie vor, die Anwendung einzelstaatlicher Vorschriften auszuschließen, die dieselbe Zielsetzung verfolgen und denselben Anwendungsbereich haben wie das für die SE geschaffene System. Das bedeutet,
- daß die für die SE geltenden spezifischen Vorschriften Vorrang haben vor den im Sitzland der SE ggf. bestehenden Vorschriften zur Mitbestimmung in den Unternehmensorganen;
 - daß die eigens für die SE geltenden Vorschriften Vorrang haben vor einzelstaatlichen Vorschriften zur transnationalen Information und Anhörung der Arbeitnehmer, denen die SE als herrschendes Unternehmen anderenfalls unterliegen würde.
- f) Zu unterscheiden ist zwischen der Ebene des Unternehmens und der Ebene der Tochtergesellschaften oder Niederlassungen. Die Identität und innere Organisation der Tochtergesellschaften und Niederlassungen ist grundsätzlich unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens. Auch die Tochtergesellschaften und Niederlassungen einer SE bleiben bzw. werden voll dem nationalen Recht des Landes, in dem sie sich befinden, unterstellt. Es gelten also auch insoweit, wie es um Information und Anhörung der Arbeitnehmer – und ggf. um Mitbestimmung – auf der Ebene der Tochtergesellschaften und Niederlassungen geht, die jeweiligen nationalen Regelungen und Verfahren. Die Unterschiedlichkeit dieser Regelungen wäre bei einer SE ebenso neutral hinzunehmen wie heute bei nationalen Gesellschaften. Ein Regelungs- oder Anpassungsbedarf besteht nicht.
- g) Das für die SE ins Auge gefaßte System der Arbeitnehmerbeteiligung hat den Befürchtungen Rechnung zu tragen, daß es zu einer Aushöhlung der nationalen Mitbestimmungssysteme kommen könnte. Jedoch dürfen diese Befürchtungen nicht überbewertet werden. Im einzelnen sind hier folgende Gesichtspunkte zu bedenken:
- der optionale Charakter der SE;
 - die Tatsache, daß die für die SE ins Auge gefaßte Regelung nur auf transnationaler Ebene gilt und daß sonstige die Arbeitnehmerbeteiligung betreffende Vorschriften davon unberührt bleiben und auch weiterhin dem nationalen Recht unterliegen;
 - der Stellenwert, der in den unterbreiteten Vorschlägen den Verhandlungen eingeräumt wird;
 - die Modalitäten der im Falle einer Nichteinigung vorgesehenen Auffangregelung und die Tatsache, daß mit dieser Regelung ein einheitliches

System eingeführt wird, das bei Scheitern der Verhandlungen für jede SE in der Europäischen Union gilt.

Ein klares Votum für Verhandlungen

41. Da es nach Auffassung der Sachverständigengruppe ein ideales System der Arbeitnehmerbeteiligung nicht gibt und das effizienteste System dasjenige ist, das am besten auf die jeweiligen Akteure und auf die jeweiligen Bedingungen, unter denen es Anwendung findet, zugeschnitten werden kann, hält es die Gruppe für äußerst wichtig, daß die Sozialpartner veranlaßt werden, in der Frage der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE auf dem Verhandlungsweg zu einer Lösung zu gelangen.
42. Die Vorschläge der Gruppe zu einer eigens für die SE geschaffenen, unionsweit geltenden einheitlichen Auffangregelung wären nicht angemessen, wenn nicht den Verhandlungen Vorrang eingeräumt werden würde, denn diese erlauben es,
 - der unterschiedlichen Ausgestaltung der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitnehmerbeteiligung in den Unternehmen Rechnung zu tragen;
 - eine Kohärenz zwischen den Systemen, die vor Gründung der SE in den an der Gründung beteiligten Gesellschaften bestanden, und dem mit Gründung der SE in Kraft tretenden System herzustellen;
 - den Modus der Arbeitnehmerbeteiligung am Modus der Gründung der SE (Holding, Fusion, gemeinsame Tochtergesellschaft) sowie an den spezifischen Bedingungen des Unternehmens oder des Sektors auszurichten;
 - ein günstiges soziales Klima zu fördern, denn eine Beteiligung der Arbeitnehmer stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dar.
43. Selbstverständlich ist sich die Gruppe bewußt, wie schwierig es ist, eine umfassende Regelung zu erarbeiten, die alle denkbaren Fälle abdeckt und den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht wird. Daher liegt es auch im Interesse der beteiligten Parteien, im Wege von Verhandlungen zu ermitteln, welches System am besten geeignet ist und am ehesten der in dem betreffenden Land etablierten Praxis und dem jeweiligen Unternehmen entspricht.
44. Der Ansatz besteht darin, ein Ziel vorzugeben, es den Verhandlungspartnern dann zu überlassen, wie sie das Ziel erreichen und wie sie es ausgestalten wollen, und gleichzeitig der Möglichkeit Rechnung zu tragen, dass es den Parteien nicht gelingt, dieses Ziel zu erreichen.
45. Die Sachverständigengruppe hat sich eingehend mit der Möglichkeit des Scheiterns der Verhandlungen auseinandergesetzt. In diesem Fall sollte ihrer Auffassung nach eine Auffangregelung zur Anwendung kommen, damit die Tatsache, daß Verhandlungen Priorität eingeräumt wird, nicht zu einer juristischen Unsicherheit führt oder gar zu einem Hindernis für die Gründung der SE wird.

46. Zusammensetzung und Zuständigkeiten der Organe einer Gesellschaft sind wesentliche Elemente ihrer Struktur. Sie müssen im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit gegenüber Dritten, vor allem Gläubigern und Anlegern, typengemäß eindeutig vorgegeben sein. Dies ist zu beachten, soweit es um eine Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in den Organen der SE geht. Im Falle einer Nichteinigung bei den Verhandlungen über die Mitbestimmung in der SE darf der Zugang zur Rechtsform SE nicht versperrt bleiben. Damit nämlich würde im Ergebnis die Entscheidung über die Rechtsform der Gesellschaft den Eigentümern entzogen und der Arbeitnehmerseite überlassen.

Das Verhandlungsverfahren

47. Die Gruppe hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, wie – je nachdem, wie weit der Prozeß der Errichtung der SE fortgeschritten ist, und unabhängig von der Zahl der Beschäftigten – die Modalitäten der konkreten Umsetzung des Grundprinzips, dem zufolge Verhandlungen Priorität haben, in der Praxis aussehen könnten.
48. Die Frage der Verhandlungen ist in engem Zusammenhang mit der Art und Weise der Gründung der SE zu sehen. Die Sachverständigengruppe hat sich somit mit den einzelnen Phasen der verschiedenen Verfahren zur Gründung einer SE befaßt: Plan, Vorlage in den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsräten, Zustimmung der Hauptversammlungen, Eintragung der Gesellschaft.

Zeitpunkt und Dauer der Verhandlungen

49. Im Rahmen der Arbeiten der Gruppe wurde die Frage erörtert, ob die Verhandlungen vor oder nach dem Zeitpunkt stattfinden sollten, zu dem die SE (durch ihre Eintragung) Rechtspersönlichkeit erlangt.
50. Die Gruppe sprach sich dafür aus, daß die Verhandlungen möglichst früh stattfinden sollten.
- damit, soweit möglich, eine Kontinuität sichergestellt ist zwischen der neuen Regelung und den Systemen der Arbeitnehmermitwirkung, die vor Gründung der SE in den beteiligten Gesellschaften bestanden;
 - damit, soweit möglich, eine unsichere Situation oder ein Vakuum vermieden wird, falls zum Zeitpunkt der Entstehung der SE noch keine Lösung auf dem Verhandlungsweg gefunden wurde, was in jedem Fall die Anwendung einer vorläufigen Regelung erfordern würde;
 - damit sowohl Aktionäre als auch Arbeitnehmer Gewißheit haben, was das System der Arbeitnehmerbeteiligung in der künftigen SE betrifft;
 - damit die Hauptbetroffenen, nämlich die Vertreter der Beschäftigten der beteiligten Gesellschaften, über die Möglichkeit einer direkten Mitsprache bei den Verhandlungen verfügen.
51. Eine Durchführung der Verhandlungen vor Eintragung der SE erscheint allerdings in zweifacher Hinsicht problematisch: zum einen geht es um das Problem, inwieweit die zuständigen Organe der beteiligten Gesellschaften überhaupt Vereinbarungen

schließen können, die für die künftige SE bindend sind, zum anderen um das Risiko, daß der Prozeß der Gründung der SE bei einer übermäßig langen Dauer der Verhandlungen verzögert werden könnte, insbesondere im Falle einer Fusion und im Falle der Gründung einer Holdinggesellschaft.

52. Die Gruppe ist aber der Überzeugung, daß diese Schwierigkeiten überwunden werden können. Was das erste Problem anbelangt, so können die Vertreter der beteiligten Gesellschaften in der Phase vor Eintragung der SE durchaus Rechtshandlungen vornehmen, die für die SE bindend sind. Eine von den betreffenden Personen geschlossene Vereinbarung würde durch den Gründungsakt automatisch für gültig erklärt bzw. bestätigt.
53. Die Gefahr einer Verzögerung oder übermäßigen Verkomplizierung für den Fall, daß parallel zum Verfahren der Gründung der SE Verhandlungen geführt werden, ist nicht gegeben, da die Gründung der SE nicht vom vorherigen Abschluß einer Vereinbarung abhängig ist.
54. Die Gruppe ist daher der Auffassung, daß das Verhandlungsverfahren im einzelnen wie folgt aussehen könnte:
 - a) Die Verhandlungen beginnen ab dem Zeitpunkt, zu dem die Verwaltungsräte/Vorstände der beteiligten Gesellschaften den Verschmelzungsplan/Gründungsplan für eine Holding-SE/Gründungsplan für eine gemeinsame Tochtergesellschaft angenommen und den Beschluß gefaßt haben, eine Hauptversammlung einzuberufen.
 - b) Wird eine Vereinbarung geschlossen, bevor die Hauptversammlungen stattgefunden haben, die zum Gründungsplan für die SE Stellung nehmen müssen, wird diese Vereinbarung den Hauptversammlungen vorgelegt, damit sie ggf. in das Statut der künftigen SE aufgenommen werden kann. Anderenfalls werden die Verhandlungen fortgesetzt. Die Entscheidung, das Statut der SE an diese Vereinbarung bzw. - im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen - an die Auffangregelung anzupassen, liegt beim Verwaltungsrat/Vorstand oder beim Aufsichtsrat der SE.
 - c) Die Verhandlungen können, nachdem die Hauptversammlungen stattgefunden haben, noch für weitere drei Monate fortgeführt werden, vorbehaltlich einer zwischen den Parteien einvernehmlich beschlossenen Verlängerung der Verhandlungsdauer. Insgesamt dürfen die Verhandlungen jedoch nicht länger als ein Jahr dauern. Die Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung zur Vorlage eines Verhandlungsergebnisses, auch für den Fall einer über die Auffangregelung hinausgehende Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsrat, erscheint nicht erforderlich, wenn deren Vertreter im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat dem Verhandlungsergebnis zustimmen.
 - d) Im Anschluß an die Hauptversammlungen werden die weiteren im Zusammenhang mit der Kontrolle der Rechtmäßigkeit, mit der Einbringung der Aktien, mit der Offenlegung usw. sowie mit der Eintragung der SE erforderlichen Schritte eingeleitet, unabhängig davon, ob die Verhandlungen abgeschlossen sind oder nicht.

- e) Wenn zum Zeitpunkt der Eintragung der SE bereits eine Vereinbarung geschlossen wurde, so findet diese Anwendung. Wurde noch keine Vereinbarung geschlossen, gelten die in der Auffangregelung vorgesehenen Bestimmungen zur Information und Anhörung, wobei das Verhandlungsgremium vorübergehend die Befugnisse der transnationalen Arbeitnehmervertretung der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen zu übernehmen hat. Finden Sitzungen des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans statt, nehmen zwei Mitglieder des Verhandlungsgremiums mit beratender Stimme an diesen Sitzungen teil.
- f) Nach Ablauf der üblichen Verhandlungsdauer bzw. nach Ablauf der von den Parteien einvernehmlich beschlossenen Verlängerung findet, wenn keine Vereinbarung getroffen wurde, die Auffangregelung Anwendung, unbeschadet des späteren Abschlusses einer Vereinbarung.

Durchführung der Verhandlungen

- 55. Das im Hinblick auf den Abschluß einer Vereinbarung einzuleitende formelle Verfahren könnte sich an folgenden Grundsätzen ausrichten:

Gegenstand und Reichweite der Verhandlungen

- 56. Erster Grundsatz, der für die Verhandlungen gelten sollte: uneingeschränkte Freiheit der Parteien und Verzicht auf Mindestvorschriften.
- 57. Die Gruppe hat eingehende Diskussionen über die Frage geführt, ob es angebracht wäre, durch Festlegung von Mindestvorschriften einen Rahmen für die Verhandlungen vorzugeben. Sie gelangte zu dem Schluß, daß Verhandlungen der beste Weg sind, um Lösungen zu finden, die jedem einzelnen nationalen System und jeder einzelnen SE gerecht werden, und daß es somit eine Einschränkung der Autonomie der Parteien zu vermeiden gilt. Der Verzicht auf jeglichen Zwang empfiehlt sich um so mehr, als sich jede Seite zum Zeitpunkt der Verhandlungen in einer durch die Existenz einer Auffangregelung bedingten sicheren Ausgangsposition befindet.
- 58. Zweiter Grundsatz: transnationale Dimension der Verhandlungen. Diese manifestiert sich in der transnationalen Zusammensetzung des Verhandlungsgremiums, das die Arbeitnehmer repräsentiert (und zwar die Gesamtheit der Beschäftigten der an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften), sowie in der transnationalen Reichweite der Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsmechanismen (die – unbeschadet der Autonomie der Parteien – ebenfalls für die Gesamtheit der Beschäftigten der SE sowie ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen zu gelten haben).

Die Verhandlungspartner

- 59. Die Benennung der Verhandlungspartner auf der Arbeitgeberseite stellt kein Problem dar. Entweder handelt es sich um die zuständigen Organe der an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften oder um von diesen bevollmächtigte Vertreter.

60. Hinsichtlich der Benennung der Arbeitnehmersvertreter stellen sich zwei Fragen: wie setzt sich das Verhandlungsgremium zusammen, und nach welchen Modalitäten werden die Mitglieder des Gremiums ernannt?
61. Was das geographische Kriterium und das Kriterium der Proportionalität anbelangt, muß bei der Zusammensetzung der Arbeitnehmersvertretung das Kriterium der Proportionalität stärker zum Tragen kommen – beispielsweise durch eine Gewichtung der Stimmen – als das geographische Kriterium, dem im Falle des Europäischen Betriebsrats eindeutig Priorität eingeräumt wurde.
62. Im Rahmen der in diesem Zusammenhang geführten Diskussionen hat die Gruppe auch die Möglichkeit in Betracht gezogen, daß im Umfeld der Gründung einer SE ein oder mehrere Europäische Betriebsräte bestehen. Es wurden verschiedene Szenarien analysiert, und es wurde die Vielzahl der möglichen Situationen beleuchtet, insbesondere auch der Fall, daß nicht in jedem beteiligten Unternehmen ein Europäischer Betriebsrat existiert. Daher erweist es sich in der Praxis als schwierig, den Europäischen Betriebsräten bei den ersten Verhandlungen oder zu einem späteren Zeitpunkt eine obligatorische und formelle Rolle zuzuweisen. Dieser Punkt bedarf dennoch weitergehender Überlegungen der Institutionen der Gemeinschaft.
63. Was die Modalitäten der Ernennung der Arbeitnehmersvertreter betrifft, so sollte die Ernennung der betreffenden Personen entsprechend den jeweiligen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten erfolgen.
64. Aus diesen Vorschriften und Gepflogenheiten ergibt sich auch, welche Rolle den nationalen und europäischen Gewerkschaftsorganisationen zuzuweisen ist. Die Arbeitnehmersvertreter haben das Recht, Experten ihrer Wahl in Anspruch zu nehmen und sich dabei auch an die europäischen Gewerkschaftsorganisationen zu wenden.

Modalitäten der Verhandlungen

65. Für das Verhandlungsverfahren könnten folgende Grundsätze gelten:
66. Die Verhandlungen werden in gutem Glauben und mit dem Ziel geführt, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Gegenstand der Verhandlungen können – unbeschadet der Autonomie der Parteien – vor allem folgende Themen sein:
 - Anwendungsbereich der Vereinbarung;
 - Zusammensetzung des Vertretungsgremiums der Beschäftigten der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen, das im Rahmen der Mechanismen der Arbeitnehmerbeteiligung Verhandlungspartner des zuständigen Organs der SE sein wird; Zahl der Mitglieder des Gremiums; Sitzverteilung; Dauer des Mandats der Mitglieder;
 - Befugnisse des transnationalen Vertretungsgremiums der Beschäftigten der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen und vorgesehene Verfahren zur Information und Anhörung des Gremiums;
 - Häufigkeit der zum Zwecke der Information und Anhörung abzuhaltenden Sitzungen;
 - finanzielle und materielle Ressourcen, die für das transnationale Vertretungsgremium der Beschäftigten der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen bereitzustellen sind;

- für den Fall, daß die Parteien im Verlauf der Verhandlungen beschließen, anstelle eines Vertretungsgremiums ein oder mehrere Informations- und Anhörungsverfahren vorzusehen, Modalitäten der Durchführung des Verfahrens/der Verfahren;
 - Modalitäten der Arbeitnehmermitbestimmung in den zuständigen Organen der SE.
 - Geltungsdauer der Vereinbarung und Verfahren zur Änderung der Vereinbarung.
67. Angesichts der Autonomie der Parteien und ihrer uneingeschränkten Freiheit bei der Festlegung der Inhalte der Vereinbarung kann es sich bei der vorstehenden Aufzählung nicht um eine abschließende Liste handeln.
68. Wird innerhalb der vorgesehenen Frist (der ursprünglich vereinbarten Frist bzw. der Frist, die im Rahmen einer von den Parteien einvernehmlich beschlossenen Verlängerung der Verhandlungsdauer festgesetzt wurde) keine Vereinbarung geschlossen, hätten automatisch die Auffangbestimmungen unmittelbare Geltung.
69. Nach Ablauf einer noch festzulegenden Frist könnten neue Verhandlungen eingeleitet werden, sofern eine gewisse Stabilität des anzuwendenden Systems als sichergestellt angesehen werden kann.

<i>Die bei Nichtzustandekommen einer Vereinbarung anwendbaren Bestimmungen</i>
--

70. Es handelt sich hier um Vorschriften zur Mitbestimmung und transnationalen Information und Anhörung der Beschäftigten der SE. Die Information und Anhörung auf nationaler Ebene wird durch die entsprechenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Kollektivvereinbarungen geregelt.
71. Diese Auffangregelung wurde von der Sachverständigengruppe in der Absicht erarbeitet,
- die Vorteile von Verhandlungen für die Beteiligten deutlich zu machen;
 - ein Verfahren der Arbeitnehmerbeteiligung vorzuschlagen, das in allen Situationen praktikabel erscheint;
 - eine ausgewogene Lösung zu unterbreiten, die für sämtliche Beteiligten annehmbar ist, insbesondere auch für diejenigen, die Bedenken wegen der möglichen Gefahr einer Aushöhlung der nationalen Mitbestimmungssysteme angemeldet haben.
72. Die in der Auffangregelung vorgeschlagenen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung – Information, Anhörung und Mitbestimmung in den Unternehmensorganen – und die verschiedenen Ebenen, auf denen eine Beteiligung vorgesehen ist, müssen im Gesamtzusammenhang gesehen werden, um einen kohärenten Ansatz zu gewährleisten.

Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung

73. Die Zuständigkeit in Fragen transnationalen Charakters könnte wie folgt definiert werden:

„Die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung erstreckt sich auf Fragen, die die SE selbst oder zumindest zwei ihrer Tochtergesellschaften oder Niederlassungen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen, oder auf Fragen, die über die Befugnisse der örtlichen Entscheidungsinstanzen hinausgehen.“

Transnationale Arbeitnehmervertretung

74. Bei Nichtzustandekommen einer Vereinbarung könnte für die Arbeitnehmervertretung dieselbe Regelung gelten wie für das Verhandlungsgremium: hier galt, daß die Zusammensetzung des Gremiums nach geographischen Kriterien und nach dem Kriterium der Proportionalität zu erfolgen hat und daß seine Mitglieder entsprechend den jeweiligen einzelstaatlichen Vorschriften und Gepflogenheiten zu ernennen sind.

Information und Anhörung

75. Unter Berücksichtigung des gemeinschaftsrechtlichen Besitzstands könnten die Bestimmungen hinsichtlich einer Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in der SE, wie im Anhang II im einzelnen dargelegt, wie folgt lauten:

- a) Zu diesem Zweck unterrichtet das Leitungsorgan (in Gesellschaften mit dualistischer Verwaltungsstruktur) oder das Verwaltungsorgan (in Gesellschaften mit monistischer Verwaltungsstruktur) der SE die Vertreter der Arbeitnehmer regelmäßig und auf jeden Fall rechtzeitig über Vorgänge, die signifikante Auswirkungen auf ihre Lage haben, über den Gang der Geschäfte der SE sowie ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen und über deren voraussichtliche Entwicklung.
- b) Die Arbeitnehmervertreter können vom Leitungs- oder Verwaltungsorgan eine Unterrichtung – in der jeweils am besten geeigneten Form – über alle Fragen verlangen, die die Angelegenheiten der SE oder ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen in signifikanter Weise berühren, und Einblick in sämtliche der Hauptversammlung der Aktionäre vorgelegten Dokumente nehmen.
- c) Sie haben das Recht, eine Stellungnahme zu diesen Fragen abzugeben und mit dem Leitungs- oder Verwaltungsorgan der SE zusammenzukommen, um gemeinsam zu versuchen, eine Einigung über die Fragen zu erzielen, die die Arbeitnehmerinteressen in signifikanter Weise berühren.
- d) Außerdem sind ihnen rechtzeitig die Tagesordnungen für die Sitzungen des Leitungs- oder Verwaltungsorgans der SE vorzulegen. Sie haben das Recht, zusätzliche Informationen zu verlangen, die es ihnen ermöglichen, zu jeder auf der Tagesordnung stehenden Frage, die die Interessen der Beschäftigten der SE oder ihrer Tochtergesellschaften und Niederlassungen in signifikanter Weise berührt, eine Stellungnahme abzugeben.

- e) Die Vertreter der Beschäftigten der SE unterrichten die Vertreter der Beschäftigten der Tochtergesellschaften und Niederlassungen der SE über Inhalte und Ergebnisse der Informations- und Anhörungsverfahren.
- f) Das zuständige Organ der SE und die Arbeitnehmervertreter führen diese Verfahren unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Geiste der Zusammenarbeit und im Bemühen um eine Einigung durch.

Mitbestimmung in den Unternehmensorganen

- 76. Nur sieben Mitgliedstaaten der Europäischen Union verfügen über Vorschriften, die eine Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter in den Unternehmensorganen (Verwaltungsrat, Aufsichtsrat) vorsehen. Angesichts der in diesem Bereich bestehenden erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern der Union erwies sich dieser Diskussionspunkt als der problematischste.
- 77. Die Gruppe hat sich nicht für eine Lösung entschieden, die zwei unterschiedliche Regelungen vorsehen würde, nämlich
 - eine Regelung, die Anwendung findet, wenn es in mindestens einer der an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften ein Mitbestimmungssystem gibt,
 - sowie eine Regelung, die Anwendung findet, wenn in keiner der an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften ein Mitbestimmungssystem existiert.
- 78. Eine solche Lösung würde bedeuten, daß die derzeitige Situation festgeschrieben würde. Dies wäre unrealistisch und würde zudem auf eine Ungleichbehandlung zwischen den an der Gründung einer SE interessierten Gesellschaften hinauslaufen, was nicht akzeptabel wäre.
- 79. Die Gruppe hat sich auch nicht für eine Regelung ausgesprochen, die vorsieht, daß Arbeitnehmervertreter als Beobachter an einigen oder sämtlichen Sitzungen der Organe der SE (Verwaltungsrat, Aufsichtsrat) teilnehmen. Die Gruppe hat sich dafür entschieden, in aller Deutlichkeit die Frage nach der Mitbestimmung zu stellen und sich um eine Antwort zu bemühen. Dies erachtet sie für wesentlich, wenn sie ihrem Mandat gerecht werden und einen nützlichen Beitrag leisten soll.
- 80. Bei der Suche nach einer Antwort war selbstverständlich dem optionalen Charakter der SE Rechnung zu tragen. Die beteiligten Gesellschaften sind völlig frei in der Wahl des Systems, das für die SE gelten soll. Auch dürfen die in der Auffangregelung vorgesehenen Bestimmungen nicht dazu führen, daß das Interesse an Verhandlungen, denen natürlich nach wie vor Priorität gebührt, schwindet.
- 81. Die Gruppe plädiert für eine Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat und im Aufsichtsrat auf der Basis eines gleichberechtigten Status.
- 82. Es erscheint nicht logisch, daß die Arbeitnehmer, sofern nicht eine Lösung auf dem Verhandlungsweg gefunden wird, in den Organen eines Unternehmens nicht mehr vertreten sind, sobald dieses die Form einer SE annimmt. Diejenigen Mitgliedstaaten, deren Rechtsvorschriften keine entsprechenden Bestimmungen vorsehen, stehen hier vor einer großen Herausforderung.

Anzahl der Arbeitnehmervertreter

83. Die Arbeitnehmervertretung muß ein Fünftel der Sitze im Verwaltungsrat bzw. im Aufsichtsrat innehaben, mindestens aber zwei Mitglieder stellen.
84. Worauf es für diese Organe in erster Linie ankommt, ist ein harmonisches, von Verantwortungsgefühl getragenes Arbeiten. Eine Vertretung auf dieser Ebene ist von außerordentlicher Bedeutung und bietet einen Anreiz, in verantwortungsvoller Weise – unter Berücksichtigung des Wohls und der Zukunft des Unternehmens – Stellung zu nehmen. Dies darf jedoch für die Mitgliedstaaten und Unternehmen, denen derartige Mechanismen unbekannt sind, kein Anlaß zu übertriebener Sorge sein, was die Fähigkeit dieser Organe betrifft, ihrer Verantwortung voll gerecht zu werden.

Beratende oder beschließende Stimme für die Arbeitnehmervertreter

85. Dieser Aspekt wurde von der Gruppe in aller Ausführlichkeit erörtert.
86. Es ist allgemein bekannt, daß es in der Praxis in effizient arbeitenden Organen selten zu Abstimmungen kommt: vielmehr ist es die Aussagekraft der formulierten Standpunkte, die entscheidend ist und in der der Einfluß eines Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieds zum Tragen kommt.
87. Eine Teilnahme mit beratender Stimme bedeutet, daß die Stellungnahme im Protokoll vermerkt wird und daß eine volle Mitwirkung an den Diskussionen gewährleistet ist. Dies wäre für diejenigen Mitgliedstaaten, in denen es eine Mitbestimmung nicht gibt, ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu den zu vollziehenden Entwicklungen.
88. Die Gruppe ist für eine solche Sichtweise zwar durchaus aufgeschlossen, kann sich ihr jedoch nicht anschließen. Vielmehr spricht sie sich für einen gleichberechtigten Status aller Verwaltungsratsmitglieder und aller Aufsichtsratsmitglieder aus, damit alle in gleicher Weise bei der Entscheidungsfindung in die Verantwortung genommen werden. Einfacher ausgedrückt: sie mißt dem Prinzip „gleiche Rechte, gleiche Pflichten“ außerordentlich große Bedeutung bei.

Weitere Empfehlungen

89. Die vorgeschlagene Regelung ist durch Bestimmungen insbesondere in folgenden Bereichen zu ergänzen:
- Schutz der Arbeitnehmervertreter;
 - für die Verhandlungs- und Vertretungsgremien bereitzustellende finanzielle und materielle Ressourcen;
 - Recht auf Hinzuziehung von Sachverständigen;
 - Weitergabe von Informationen und Schutz der Vertraulichkeit bestimmter Informationen.
90. Entsprechende Vorschriften, die die Voraussetzung für ein ordnungsgemäßes Funktionieren des ins Auge gefaßten Systems bilden, haben sowohl für die Verhandlungsphase als auch für die Phase der Durchführung einer etwaigen

Vereinbarung bzw. der im Falle einer Nichteinigung anwendbaren Bestimmungen zu gelten.

91. Besonders hingewiesen wurde in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit, die Unabhängigkeit der Arbeitnehmersvertreter zu garantieren und den Arbeitgebern zu untersagen, die Arbeitnehmersvertreter in der Ausübung ihrer Funktion zu beeinflussen, sowie auf grundlegende Garantien wie den Schutz vor Entlassung und vor einer wesentlichen und diskriminierenden Änderung des Arbeitsvertrags. Zu berücksichtigen ist vor allem auch der Fall, daß Mitglieder der Verwaltungs- oder Aufsichtsorgane aus dem Geltungsbereich bestimmter Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmersvertreter ausgeschlossen werden.
92. In Anbetracht der Tatsache, daß das Gemeinschaftsrecht bereits eine Reihe derartiger Bestimmungen vorsieht und es sich hier nicht um strittige Punkte handelt, ist die Sachverständigengruppe der Auffassung, daß die Ausarbeitung entsprechender Vorschriften keine größeren Probleme bereiten wird.

III. SCHLUSSFOLGERUNGEN

93. Die Aufgabe der Gruppe war besonders undankbar, da die Debatten über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft in den letzten Jahren dadurch gekennzeichnet waren, daß es eindeutig an dem Willen fehlte, zu einer Einigung zu kommen, was dann zu einem völligen Stillstand führte.
94. Die Gruppe stellte sich zunächst die Frage, ob sie unter diesen Umständen dazu beitragen könnte, die Diskussion wieder in Gang zu bringen. Daher legte sie das Schwergewicht auf klar abgegrenzte Gedankengänge, die ihrer Meinung nach von Nutzen sein könnten, und schloß aus diesem Grund die Möglichkeit aus, einen juristisch ausgefeilten Text vorzulegen.
- a) Aus der Analyse der wirtschaftlichen Gegebenheiten zog die Gruppe den Schluß, man solle von dem Fall ausgehen, daß eine Europäische Aktiengesellschaft errichtet wird, in der Gründungsgesellschaften aus mindestens zwei Mitgliedstaaten aufgehen. Durch die bei der Verwirklichung des Binnenmarkts erreichten Fortschritte ist ein für alle Mal klar geworden, daß eine Lücke im Gesellschaftsrecht geschlossen werden muß.
- b) Angesichts dieser Voraussetzung legte die Gruppe drei Möglichkeiten zugrunde:
- Fusion von zwei Gesellschaften,
 - Gründung einer Holdinggesellschaft,
 - Gründung einer gemeinsamen Tochtergesellschaft.

Diese drei Möglichkeiten zur Gründung einer europäischen Aktiengesellschaft müßten unter den gegebenen Umständen bei den betroffenen Parteien das größte Interesse hervorrufen.

- c) Die Gruppe war von der Tatsache beeindruckt, daß sich die nationalen Systeme der Information, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer derart stark voneinander unterscheiden. Diese Divergenzen sind Ausdruck unterschiedlicher Gegebenheiten und Unternehmenskulturen, die sich nur schwer miteinander in Einklang bringen lassen. Die Gruppe hat daher einen anderen Ansatz gewählt, um dieses schwierige Hindernis zu überwinden.

unterschiedlichen Unternehmenskulturen angepaßt ist und auch den jeweiligen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten Rechnung trägt.

Zur Verhandlungsdurchführung, die zu Ergebnissen innerhalb von Fristen führen kann, die mit der Errichtung der neuen Gesellschaft vereinbar sind, wurden konkrete Vorschläge gemacht. Die Verhandlungsverfahren sollen in ausgewogener Weise den Beteiligten ermöglichen, ihre Interessen zu vertreten, ohne daß eine der Seiten die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft behindern kann.

Damit dieses Ziel sich erreichen läßt, hat die Gruppe Auffangregelungen festgelegt, die nur dann zur Anwendung kommen, wenn bei Verhandlungen keine Einigung erzielt worden ist. Diese Regelungen betreffen die "Information und

Anhörung" einerseits und andererseits die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat bzw. im Aufsichtsrat.

Diese letzte Bestimmung erschien der Gruppe erforderlich, um die Tatsache berücksichtigen zu können, daß in gewissen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften dieses Recht der Arbeitnehmer vorgesehen ist, und daß es nicht angezeigt wäre, dieses Recht bei der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft vorzuenthalten. Dieser Vorschlag wäre offensichtlich nicht eingebracht worden, wenn das Statut der Gesellschaft europäischen Rechts nicht ein optionales Statut wäre.

95. Somit ist der Weg einer einvernehmlichen Verhandlung der betroffenen Parteien eröffnet, die, ohne Rücksicht auf Mindestforderungen nehmen zu müssen, die in jedem Einzelfall optimale Lösung finden können; mit dem Modell der Gesellschaft europäischen Rechts wird eine neue Rechtsfigur geschaffen, die die Tatsache widerspiegelt, daß ein echter Binnenmarkt existiert.

SACHVERSTÄNDIGENGRUPPE
"EUROPEAN SYSTEMS OF WORKERS' INVOLVEMENT"
(with regard to the European Company Statute and the other pending proposals)

ANHANG I

Vorgeschichte

1970 legte die Kommission erstmals einen Vorschlag einer Verordnung für ein Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft vor. Dieser 1975 überarbeitete Vorschlag sowie der 1989 vorgelegte, beigefügte Vorschlag für eine Verordnung und für eine Richtlinie, der 1991 geändert wurde, haben bisher zu keinen Ergebnissen geführt, da bei den betroffenen Parteien unterschiedliche Ansichten zur Thematik der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen auftraten.

Es kam zu langen und lebhaften Debatten über die europäische Sozialpolitik, nicht nur hinsichtlich des Projekts einer Europäischen Aktiengesellschaft, sondern auch in bezug auf andere Vorhaben zur Regelung auf europäischer Ebene von Information, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Dadurch, daß am 22. September 1994 die Richtlinie 94/45/EG über die Europäischen Betriebsräte verabschiedet wurde, nahm das Thema Beteiligung der Arbeitnehmer für sämtliche Partner eine neue und aktuelle Bedeutung an.

Vor diesem Hintergrund und gemäß dem Weißbuch zur europäischen Sozialpolitik wird in der „Mitteilung der Kommission zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer“ vom 14. November 1995 das Projekt einer Europäischen Aktiengesellschaft neu behandelt, und es werden mehrere Optionen zur Wahl gestellt, darunter auch die, hinsichtlich der noch anstehenden Vorschläge unverzüglich tätig zu werden.

Bei der durch diese Mitteilung der Kommission eröffneten Konsultation ergab sich, daß es nicht ausreichen würde, die Bestimmungen der Richtlinie für die Europäischen Betriebsräte unverändert auf die Europäischen Aktiengesellschaften anzuwenden, und daß eine erneute Beschäftigung mit der Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer unter einem neuen Blickwinkel angezeigt wäre. In diesem Sinne ist die Sachverständigengruppe tätig geworden.

ANHANG II

Begriffsbestimmungen

- Unter "**Beteiligung** der Arbeitnehmer" (Implication - Involvement) verstehen wir sämtliche Mitwirkungsmodalitäten der Arbeitnehmervertreter am Entscheidungsprozeß in den Unternehmen, durch die sichergestellt werden soll, daß Interessen kollektiv geäußert werden und daß den Belangen der Beschäftigten bei Entscheidungen über die Geschäftsführung und über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens stets Rechnung getragen wird.
- Unter "**Information** der Arbeitnehmer" (Information - Information) verstehen wir die Weitergabe von Informationen durch den Arbeitgeber, verbunden mit der Möglichkeit einer Befragung und kritischen Prüfung seitens der Arbeitnehmervertreter.
- Unter "**Anhörung** der Arbeitnehmer" (Consultation - Consultation) verstehen wir, daß den Arbeitnehmervertretern Gelegenheit gegeben wird, zu einer vom Arbeitgeber ins Auge gefaßten unternehmenspolitischen Entscheidung oder Richtungsbestimmung eine Stellungnahme abzugeben.
- Unter "**Mitbestimmung** der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen" (Participation - Participation) verstehen wir – im engeren Sinne – die Präsenz von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungs - oder Aufsichtsorganen eines Unternehmens (bzw. einer anderen juristischen Person).

Wir beschränken uns hier auf die Befugnisse der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten und befassen uns somit weder mit Fragen der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit und der Arbeitsbedingungen noch mit sozialen und kulturellen Aktivitäten. Wir werden auch nicht auf Tarifverhandlungsverfahren und instanzen, auf Verfahren der direkten oder hierarchisch strukturierten Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung eingehen ebensowenig wie auf Formen der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

ANHANG III

Formen der Information, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten

Der vorliegende Anhang enthält die von der Sachverständigengruppe verwendeten Bezugs- und Analyseelemente zu folgenden Aspekten:

- I. die nationalen Formen der "Mitbestimmung" der Arbeitnehmervertreter in den Unternehmensorganen,*
- II. die nationalen Bestimmungen zur Information, Anhörung und Mitbestimmung im Betrieb durch spezielle Formen der gewerkschaftlichen oder gewählten Arbeitnehmervertretung und*
- III. die verschiedenen Formen der Beteiligung der Arbeitnehmer, deren Beziehungen und Auswirkungen auf die Geschäftsführungsbefugnisse in den Unternehmen der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums.*

I. Mitbestimmung in den Unternehmensorganen: Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens

1. Die Unternehmensorgane und die Mitbestimmung in diesen Organen

Im Europäischen Wirtschaftsraum existieren zwei Formen der Aktiengesellschaft:

- Gesellschaften, in denen es neben einem geschäftsführenden Organ, dem **Vorstand**, ein Überwachungsorgan in Gestalt eines **Aufsichtsrats** gibt (**dualistische Struktur**), wie dies üblicherweise in Deutschland, Österreich und in den Niederlanden der Fall ist;
- Gesellschaften mit einem einzigen Führungsorgan in Gestalt eines **Verwaltungsrats** (**monistische Struktur**), in dem die leitenden Mitglieder besonderes Gewicht haben; dieser Gesellschaftstyp ist im allgemeinen in den übrigen europäischen Ländern anzutreffen.

Eine **Arbeitnehmervertretung in den Aufsichts- und Verwaltungsorganen** der Gesellschaften (die "Mitbestimmung in den Unternehmensorganen") ist einschließlich im privaten Sektor **in Deutschland, Österreich, Luxemburg und den nordischen Ländern** (mit Ausnahme Islands) vorgesehen. Die Belegschaftsvertreter haben üblicherweise – außer bei Tarifkonflikten – dieselben Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner. Die Arbeitnehmer sind mit maximal einem Drittel der Sitze **im allgemeinen in der Minderheit**. Eine Ausnahme bildet hier Deutschland.

In diesen Ländern ist, mit Ausnahme von Luxemburg, auch eine Mitbestimmung **auf Konzernebene** vorgesehen.

Es gibt darüber hinaus **Mischformen** in den **Niederlanden** und in **Frankreich**, die zwischen einer Unterrichtung und Anhörung der Vertretungsinstanzen der Arbeitnehmer und einer Mitbestimmung in den Leitungsorganen der Unternehmen anzusiedeln sind.

In **Frankreich, Spanien, Griechenland, Luxemburg und Irland** ist im öffentlichen bzw. sozialisierten Sektor eine im Vergleich zur Privatwirtschaft weitreichendere **paritätische oder unterparitätische Personalvertretung** in den Entscheidungsinstanzen der Unternehmen vorgesehen.

Übersicht 1: Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorganen

Land	Organ		Sektor		Arbeitnehmervertretung
	VR	AR	Öffentlich	Privat	
Deutschland		x	+ 500 Beschäftigte einschließl. Konzerne		1/3 der Sitze bei 500-2000 Beschäftigten 1/2 der Sitze bei - 2000 Beschäftigten; bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des von den Anteilseignern gewählten Vorsitzenden 1/2 der Sitze im Montan-Bereich bei + 2000 Besch.; Bestellung eines Arbeitsdirektors mit Zustimmung der Arbeitnehmer
Österreich		x	einschließl. Konzerne		1/3 der Sitze
Liechtenstein					
Niederlande		x	AG/GmbH + 100 Beschäftigte K > 22,5 Mio. hfl		Vetorecht bei Bestellung der Mitglieder des AR und des Vorstands gemeinsame Sitzungen BR-AR
Spanien	x		+ 1000 Besch.		Wahlmöglichkeit: paritätische Ausschüsse oder 1 Mitgl. im VR pro Gewerkschaftsgruppe, die 25 % der Gewerkschaftsvertreter und BR-Mitgl. stellt
Portugal	x				
Griechenland	x		sozialisierter Sektor		1/3 der Sitze im VR und 1/3 der Sitze in der Vertreterversammlung zur sozialen Mitsprache
Frankreich	x	(x)	Gesellschaften mit VR oder AR		2 Mitgl. des BR (bzw. 4 Mitgl. bei 3 Gremien) nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen teil; Möglichkeit, ein Anliegen zu unterbreiten und eine begründete Antwort zu verlangen
	x	(x)	+ 200 Beschäftigte		2 Mitglieder bei 200-1000 Beschäftigten, 1/3 der Sitze bei + 1000 Beschäftigten
	x	(x)		möglich Satzung	gemäß max. 4 Mitglieder (5 Mitglieder im Falle einer an der Börse notierten AG) oder 1/4 der Sitze
Belgien	x				
Luxemburg	x		AG, gemischtwirtsch.	AG + 1000 Beschäf- tigte	1/3 der Sitze
Dänemark	x		AG/GmbH + 50 Beschäftigte Konzerne		2 Mitglieder bis 1/3 der Sitze 2 Mitglieder
Norwegen	x		+ 30 Beschäftigte bei Konzernen möglich		2 Mitglieder bis 1/3 der Sitze (+ 1 oder 2 Beobachter bei - 200 Beschäftigten, wenn es keine gemischte Versammlung gibt); oder - bei + 200 Beschäftigten - Konstituierung einer gemischten Versammlung, in der 1/3 der Sitze auf Arbeitnehmervertreter entfallen; die Versammlung wählt den VR und entscheidet über Investitionen und wichtige Veränderungen
Italien	x				
Vereinigtes Königreich	x				
Irland	x		11 Einrichtungen		1/3 der Sitze
Schweden	x	(x)	+ 25 Beschäftigte auf Konzernebene		unterparitätisch: 2 Mitglieder (sowie 2 Stellvertreter); 3 Mitglieder (sowie 3 Stellvertreter) bei +1000 Beschäftigten in Schweden
Finnland	x			- 150 Beschäftigte in Finnland	gemäß Vereinbarung sonst: 1 bis 4 Mitglieder bzw. 1/4 der Sitze
			Konzerne + 500 Beschäftigte in Finnland		
Island					

2. Das deutsche System der paritätischen oder qualifizierten Sitzverteilung in großen Unternehmen

Das deutsche System bringt hinsichtlich der Zusammensetzung der Unternehmensorgane die stärksten Einschränkungen der Geschäftsführungsbefugnisse mit sich, da es als einziges folgendes vorsieht:

- eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrats in Unternehmen der Montanindustrie (dies betrifft etwa zwanzig Unternehmen und 400 000 Arbeitnehmer) in Verbindung mit einem Vetorecht bei der Bestellung des für das Personalwesen zuständigen Arbeitsdirektors;
- eine qualifizierte Sitzverteilung in Unternehmen mit mehr als 2 000 Arbeitnehmern (dies betrifft etwa 500 Unternehmen und 4 Millionen Arbeitnehmer): Der Aufsichtsrat setzt sich aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Arbeitnehmer und der Anteilseigner zusammen, der Vorsitzende, dessen Stimme den Ausschlag gibt, kommt aber aus dem Lager der Anteilseigner.

Die Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnisse besteht also in einer **paritätischen oder qualifizierten Verteilung der Stimmen** von Anteilseignern und Arbeitnehmern, wenn es um folgende Angelegenheiten geht:

- Bestellung und Überwachung des Vorstands, von der Berichte zu bestimmten Themen verlangt werden,
- Prüfung der Jahresabschlüsse,
- Festlegung des allgemeinen Kurses und je nach Statut Genehmigung wichtiger Entscheidungen.

Erweitert werden diese Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer durch folgende Elemente.

- die Verknüpfung mit den anderen Bestandteilen des Systems der **Mitbestimmung** auf Betriebsebene, bei dem im Falle größerer Veränderungen eine Einigung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung erforderlich ist,
- die **Verknüpfung mit den stark organisierten Gewerkschaften**, aus denen ungefähr ein Drittel der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat kommen.
- sowie die Bedeutung des Systems **informeller Kontakte** und Verhandlungen, das angewandt wird.

Beschränkt werden diese Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer durch folgende Aspekte: die Einschaltung des Aufsichtsrats in einer sehr späten Phase des Entscheidungsprozesses und die unterparitätische Vertretung (1/3) in Unternehmen mit weniger als 2 000 Arbeitnehmern.

3. Sonstige Systeme der Arbeitnehmermitwirkung in Leitungsorganen: unterparitätische Vertretung, aber erweiterte Mitwirkung

Unter Zugrundelegung des Kriteriums der Zusammensetzung der Unternehmensorgane sind in den übrigen Ländern insgesamt weniger Einschränkungen der

Geschäftsführungsbefugnisse zu verzeichnen, da die Arbeitnehmervertretung wie folgt aussieht:

- ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat in **Österreich**,
- ein Drittel der Sitze in der gemischten Versammlung in **Norwegen**,
- 2 Sitze bis ein Drittel der Sitze im Verwaltungsrat in **Luxemburg** und in den **nordischen Ländern** (außer Island).

Dennoch werden die Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in diesen Ländern erweitert durch:

- die Tatsache, daß die Arbeitnehmervertretung in Luxemburg und in den nordischen Ländern im **Verwaltungsrat** erfolgt, der die Geschäftsführungsbefugnisse wahrnimmt;
- die Arbeitnehmermitbestimmung im **Exekutivausschuß** und anderen vom Verwaltungsrat in Schweden vorgesehenen Entscheidungs- und Planungsgremien, die Arbeitnehmermitbestimmung in den vom Aufsichtsrat in Österreich gebildeten **Ausschüssen**;
- die Notwendigkeit einer Entscheidung von seiten der gemischten Versammlung in Norwegen, bevor **größere Investitionen** getätigt, Maßnahmen hinsichtlich der **Kapazität** durchgeführt oder eine **Änderung der Produktion** vorgenommen werden können, die größere arbeitsspezifische Veränderungen oder eine Umbesetzung von Arbeitsplätzen nach sich ziehen; dasselbe gilt je nach Statut vor wichtigen **Transaktionen**;
- die erforderliche Einstimmigkeit bei der Bestellung oder Absetzung des **Abschlußprüfers** in Luxemburg;
- die **ausdrücklich vorgesehene Möglichkeit einer Arbeitnehmermitwirkung bei Entscheidungen** über die Bestellung der Geschäftsführung in Dänemark sowie über die Wirtschafts-, Finanz-, Handels- und Beschäftigungspolitik in Finnland.

4. Das niederländische und das französische System der Einflußnahme auf die Unternehmensorgane

Unternehmens die indirekte Einflußnahme der Arbeitnehmervertreter auf die Unternehmensorgane erfolgt in den **Niederlanden** über folgende Schritte:

- das in der Praxis angewandte **Empfehlungsrecht** und das in der Praxis nicht angewandte **Vetorecht des Betriebsrats bei der Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats** (der den Vorstand einsetzt und abberuft, wichtige Entscheidungen genehmigt und für den Abschluß der Bücher zuständig ist), die **vorherige Stellungnahme** bei der Bestellung und Abberufung der **Vorstandsmitglieder**;
- die **gemeinsamen Sitzungen von Aufsichtsrat und Betriebsrat vor wichtigen Entscheidungen wirtschaftlicher Art** in Verbindung mit dem System von Stellungnahmen mit suspensiver Wirkung von seiten des Betriebsrates.

In **Frankreich** erfolgt auch im privaten Sektor eine beschränkte Einflußnahme von seiten des Betriebsrat auf den **Verwaltungsrat** (Entscheidungen hinsichtlich der allgemeinen Politik, der Jahresabschlüsse und der Delegation von Befugnissen) auf folgendem Weg:

- Teilnahme einer Delegation des Betriebsrat (2 bis 4 Mitglieder) an den Sitzungen des Verwaltungsrats mit **beratender Stimme**,
- Möglichkeit des Betriebsrat, dem Verwaltungsrat **Anliegen** zu unterbreiten, auf die der Verwaltungsrat wiederum eine mit Gründen versehene Antwort geben muß.

II. Information, Anhörung und Mitbestimmung im Betriebsrat : Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertretung

1. Zwei Modelle der Arbeitnehmervertretung

- Bei einem **Ein-Kanal-System**, das auf Tarifverträgen basiert, sind die **Gewerkschaften** einziger bzw. bevorzugter Gesprächspartner der Arbeitgeber. Die Mitwirkung erfolgt hier in erster Linie im Wege von **Verhandlungen**.

In **Schweden, Finnland, Island, Irland und Vereinigten Königreich** werden die Arbeitnehmer allein durch die Gewerkschaftsvertreter repräsentiert.

In **Norwegen, Dänemark, Italien** und teilweise auch im **Vereinigten Königreich** existieren darüber hinaus einheitliche oder gemischte Vertretungsgremien, die die gewerkschaftliche Vertretung in ihrer Funktion verstärken oder ergänzen.

Im Vereinigten Königreich und in Irland erfolgt die Anerkennung der Gewerkschaften durch die Arbeitgeber auf freiwilliger Basis, wenn man einmal von bestimmten Umständen (wie z. B. Massenentlassungen und Unternehmensübergängen) absieht.

- Beim **Zwei-Kanal-System** (dualistisches System), das auf einer gesetzlichen Grundlage beruht, wird die gesamte Belegschaft des Unternehmens durch ein **gewähltes Gremium** vertreten, das gewissermaßen einen zweiten Vertretungspol darstellt **neben den Aktivitäten der gewerkschaftlichen Vertretung**, die darin bestehen, Forderungen aufzustellen und Verhandlungen zu führen. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer erfolgt hier vor allem im Wege einer **Information und Anhörung**.

In **Deutschland, Österreich, Spanien, Griechenland, Portugal, Liechtenstein** und in den **Niederlanden** gehören diesem Gremium ausschließlich Arbeitnehmervertreter an.

In **Frankreich und Belgien** führt der Arbeitgeber den Vorsitz in dem betreffenden Gremium.

In **Luxemburg** handelt es sich um ein gemischtes Gremium.

- Außer in Portugal, Norwegen und Luxemburg, wo die Organe auf der Ebene des Unternehmens eingesetzt werden, ist die unterste **Ebene** der Vertretung und Mitwirkung der Arbeitnehmer der **Betrieb** bzw. die organisationstechnische Einheit.

Existieren innerhalb eines **Unternehmens** bzw. einer juristischen Person mehrere Betriebe, so wird im allgemeinen eine **Struktur zur Koordinierung** der verschiedenen

Vertretungen eingesetzt. Allerdings besteht nur in wenigen Ländern eine entsprechende Verpflichtung.

Was die Vertretung der Arbeitnehmer auf **Konzernräte** anbelangt, wobei der Begriff Konzern von Fall zu Fall unterschiedlich weit auszulegen ist, stellt **Frankreich**, wo es Konzernausschüsse gibt, das Land dar, das hier am weitesten fortgeschritten ist. In den übrigen Ländern stellt sich die Situation folgendermaßen dar: in **Österreich**, **Norwegen** und **Finnland** gibt es eine Vertretung auf dieser Ebene erst seit jüngster Zeit; in **Schweden** kommt sie nur zum Tragen, wenn Verhandlungen geführt werden; in **Deutschland**, in den **Niederlanden** und in **Italien** ist eine unterschiedliche Handhabung festzustellen; im **Vereinigten Königreich** und in **Griechenland** existiert eine Vertretung auf dieser Ebene lediglich in sehr eingeschränktem Umfang, ja sie ist sogar inexistent.

Übersicht 2: Für wirtschaftliche Angelegenheiten zuständige Vertretungsorgane

Land	Vertretung	Besch. zahl	Mit- glieder	Vor- sitz	Form der Mitwirkung			
					Unter- richt.	Anh.	Mit- best.	Ver- handl.
Deutschland	Betriebsrat	5	gewählt	gewählt	xx	xx	xx	x
Österreich	Betriebsrat	5	gewählt	gewählt	xx	xx	xx	x
Liechtenstein	Betriebskommission	50	gewählt	gewählt	x	x		
Niederlande	Ondernemingsraad (Unternehmensrat)	35	gewählt	gewählt	xx	xx	x	x
Spanien	Comite de empresa (Unternehmensaus- schuß)	50	gewählt	gewählt	x	x		x
Portugal	Comissões de trabalhadores (Arbeitnehmeraus- schuß)	-	gewählt	gewählt	x	x		x
Griechenland	Arbeitnehmerrat	50 (20)	gewählt	gewählt	x	x		x
Frankreich	Comité d'entreprise (Unternehmensaus- schuß)	50	gewählt + Unterneh- mensleitung	Arbeit- geber	xx	xx		x
Belgien	Conseil d'entreprise (Betriebsrat)	100 (50)	gewählt + Unterneh- mensleitung	Arbeit- geber	xx	xx		x
Luxemburg	Comité mixte d'entreprise (Gemischter Unter- nehmensausschuß)	150 (PV 15)	1/2 gewählt 1/2 Unter- nehmens- leitung	Arbeit- geber	xx	xx		x
Dänemark	Samarbejdsvalg (Kooperationsaus- schuß)	35 (GV 5-6)	1/2 gewählt 1/2 Unter- nehmens- leitung	Arbeit- geber	xx	xx		x
Norwegen	Bedriftutvalg (Betriebsausschuß)	100 (GV)	1/2 gewählt 1/2 Unter- nehmens- leitung	abwech- selnd	xx	xx	-	X
Italien	RSU (Einheitliche Gewerkschafts- vertretung)	15	2/3 gewählt 1/3 ernannt	gewählt oder ernannt	x	x		xx
Vereinigtes Königreich	Shop stewards (Joint Consultative Committee)	- -	ernannt (gemischt)	- (unter- schied- lich)	x (x)	(x)		xx
Irland	Shop stewards	-	ernannt		x	x		xx
Schweden	Förtroendeman (Gewerkschafts- vertreter)	-	ernannt		x	x	x	xx
Finnland	Luottamusmie- s (Gewerkschaftliche Vertretung)	- (30)	ernannt	ernannt	x	x	x	xx
Island	Gewerkschafts- vertreter	5	ernannt		x			xx

2. Mitwirkung im Rahmen von Information und Anhörung

2.1 Der freiwillige oder obligatorische Charakter der Mitwirkung

Information und Anhörung sind neben Verhandlungen die wichtigste Form der Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter:

- im Vereinigten Königreich, in Irland und in Island erfolgt die Einbeziehung der Arbeitnehmer **auf freiwilliger Basis**, sofern es nicht um Massenentlassungen und Unternehmensübergänge geht.
- in den übrigen Ländern ist sie **obligatorisch bzw. allgemein gültig**.

Darüber hinausgehende Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb bestehen:

- in Form der **Mitbestimmungssysteme** in Deutschland, Österreich, den Niederlanden, Schweden und Finnland;
- in Form **umfassenderer Informations- und Anhörungsverfahren** in Frankreich, Belgien, Norwegen, Dänemark und Luxemburg.

2.2 Die Erweiterung der Informations- und Anhörungsverfahren durch das Untersuchungsrecht

a. Das französische System der Wirtschaftsprüfung im Auftrag des Betriebsrats

Das französische System ist im Hinblick auf das Untersuchungsrecht in wirtschaftlicher Hinsicht am umfassendsten, was dazu beiträgt, daß sehr umfangreiche Geschäftsführungsbefugnisse beschränkt werden (kennzeichnend hierfür ist die generelle Übertragung der Geschäftsführung an einen einzigen Verwaltungsratsvorsitzenden (PDG)).

Der Betriebsrat kann einen **Wirtschaftsprüfer** einsetzen, der im selben Umfang zum Zugriff auf Informationen berechtigt ist wie der Abschlußprüfer und folgende Aufgaben übernimmt:

- **jährliche Prüfung der Abschlüsse, der konsolidierten Abschlüsse und der Vorkalkulation,**
- **Analyse der Situation und der Maßnahmen bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen,**
- Vorlage eines Berichts zusammen mit dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens, das es ihm ermöglicht, **Warnungen** auszusprechen zu Angelegenheiten, die sich besorgniserregend auf die Wirtschaftslage des Unternehmens auswirken; dieser Bericht wird dem Abschlußprüfer und dem Verwaltungsrat übermittelt.

Der Betriebsrat kann zudem beim Handelsgericht im Rahmen der **Vermeidung oder gütlichen Beilegung betrieblicher Schwierigkeiten ein gerichtliches Gutachten zur Unternehmenspolitik** wie auch die Ablehnung oder Absetzung von Abschlußprüfern erwirken.

b. Sonstige Untersuchungsrechte im wirtschaftlichen Bereich

- In der **Niederlande** verfügen die Gewerkschaften im Falle eines **vermuteten Mißmanagement** über ein Untersuchungsrecht unter Einbeziehung eines Sachverständigen der Industrie- und Handelskammer,
- in **Portugal** ist der Betriebsrat berechtigt, die Geschäftsführung im Hinblick auf die **Budgets und Wirtschaftspläne** zu kontrollieren,
- in **Belgien** muß der auf Vorschlag des Betriebsrates von der Versammlung bestellte Wirtschaftsprüfer (oder Abschlußprüfer) einen Bericht ausarbeiten über die **Jahresabschlüsse wie auch den Geschäftsbericht** und dem Betriebsrat gegenüber Erklärungen zur Wirtschafts- und Finanzlage abgeben; er ist verpflichtet, an der Sitzung des Betriebsrates teilzunehmen, wenn er dazu aufgefordert wird.

3. Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnisse durch Systeme der Mitbestimmung im Betrieb

3.1. Das finnische und das schwedische System der Verhandlungspflicht mit suspensiver Wirkung

Das finnische und das schwedische System weisen die **größte Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnisse im Zusammenhang mit wichtigen wirtschaftlichen und finanziellen Entscheidungen** auf. In beiden Systemen gilt bei einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von über 80%, daß bestimmte Entscheidungen nicht getroffen werden dürfen, bevor die diesbezüglichen Verhandlungen mit den Gewerkschaften abgeschlossen sind:

- In Schweden besteht **Verhandlungspflicht mit suspensiver Wirkung** im Vorfeld jeder **größeren Umstellung der Produktionstätigkeit**. Scheitern die Verhandlungen auf Betriebsebene, folgen **Verhandlungen auf zentraler Ebene** zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften.
- In Finnland besteht eine **Verhandlungspflicht mit suspensiver Wirkung (von 1 bis 3 Monaten)**, falls es um **Personalabbau** geht, die vor Entscheidungen in folgenden Bereichen einzuhalten ist:
 - **größere Investitionen oder Umstrukturierungen,**
 - **Veräußerung, Übergang, Einschränkung, Erweiterung oder Änderung der Produktionstätigkeit,**
 - **Änderungen nach einer Veräußerung oder Fusion,**
 - **Rationalisierungsvorhaben, Pläne im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen,**
 - **Ausschreibungskriterien bei der Erteilung von Aufträgen an Subunternehmer** (überdies eine Stellungnahme mit suspensiver Wirkung von einer Woche außer in Notfällen vor jedem Vertragsabschluß über die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer).

3.2. Das niederländische System einer Stellungnahme mit suspensiver Wirkung

Auch das niederländische System sieht **Einschränkungen der Geschäftsführungsbefugnisse** in wirtschaftlichen und finanziellen Fragen vor. **Der Betriebsrat hat einen Monat Zeit, um seine Stellungnahme abzugeben,** die Industrie- und Handelskammer

einzuschalten und gemeinsame Sitzungen mit dem Aufsichtsrat durchzuführen, bevor Entscheidungen in folgenden Fragen getroffen werden können:

- Übertragung von Befugnissen, finanzielle Beteiligung und Kooperation,
- Veräußerung, Einschränkung, Erweiterung oder Änderung der Produktionstätigkeit,
- Tätigung wichtiger Investitionen oder Aufnahme größerer Kredite,
- Einstellung oder Ausleihen von Arbeitskräften,
- Änderung der Organisation oder Verlegung des Produktionsortes,
- Erteilung von Aufträgen an Sachverständige zu einem dieser Punkte.

3.3. Sonstige Systeme der Mitbestimmung im Betrieb oder der erweiterten Anhörung

Die anderen Systeme der Mitbestimmung im Betrieb konzentrieren sich auf die sozialen Konsequenzen der wirtschaftlichen Kursbestimmungen

- In Deutschland und Österreich basieren die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf den Zustimmungsverfahren, dem Vetorecht und der gemeinsamen Entscheidungsfindung. Diese Rechte finden auf Betriebsebene Anwendung, insbesondere zu Fragen hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise vor allen wichtigen Veränderungen oder geplanten Massenentlassungen. In diesem Fall besteht eine Einigungspflicht zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat mit möglicher Einschaltung eines Einigungsgremiums. Die Mitbestimmung im Betrieb geschieht in Verbindung mit der Mitwirkung auf einer hohen Ebene an den Kursbestimmungen wirtschaftlicher Art selbst durch die Mitbestimmung in den Unternehmensorganen.
- In Spanien: Verfahren der Stellungnahme des Unternehmensausschusses mit suspensiver Wirkung (2 Wochen) bei der Verlagerung von Produktionsanlagen, bei Umstrukturierungen und Personalabbau.
- In Griechenland:
 - Einigungspflicht zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber, gegebenenfalls mit Hilfe von Vermittlungs- und Schiedsverfahren zur Verbesserung der Produktivität aller Produktionsmittel,
 - Verpflichtung zum Führen von Verhandlungen mit den Gewerkschaften über den allgemeinen Gang des Unternehmens und dessen Auswirkungen auf die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie auf die Fragen im Zusammenhang mit Abschluß, Fortbestehen und Beendigung von Arbeitsverträgen.
- In Portugal: der Arbeitnehmerschuss hat Mitwirkungsrecht bei der Umstrukturierung von Produktionseinheiten.

**Übersicht 3: Umfassendere Beteiligungsmöglichkeiten – Formen der
Arbeitnehmerbeteiligung und Bereiche für eine Beteiligung**
(außerhalb der üblichen Unterrichts- und Anhörungsverfahren sowie der im Falle von
Massenentlassungen und Unternehmenübergängen anzuwendenden Verfahren)

Land	Form der Mitwirkung	Entscheidungen		
		wirtsch.	soz.	Bereiche
Deutschland	Mitbestimmung im Betrieb (Zustimmungspflicht, Anrufung der Einigungsstelle)	x	x	Betriebsorganisation Sozialplan Einigung über den Ausgleich von Nachteilen im Falle von Betriebsänderungen
			x	Arbeitszeit/Urlaub Entlohnungsgrundsätze/Auszahlung der Arbeitsentgelte Grundsätze für die Beurteilung des Personals Berufsbildungsmaßnahmen
	Widerspruch (Anrufung des Arbeitsgerichts)		x	Personelle Einzelmaßnahmen (Einstellung, Eingruppierung, Versetzung, Kündigung) Bestellung der für die Durchführung der betrieblichen Berufsbildung verantwortlichen Person
	Zustimmung (Anrufung der Einigungsstelle)		x	Richtlinien für die personelle Auswahl (Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen) Personalfragebögen
	Veto (Montan-Bereich)	x	x	Bestellung und Abberufung des Arbeitsdirektors
	Mitbestimmung im Aufsichtsrat: 1/3 bis 1/2 der AR-Mitglieder Möglichkeit der Prüfung des Jahresabschlusses	x		Bestellung und Kontrolle des Vorstands; Möglichkeit, die Vorlage eines Berichts zu einer bestimmten Frage zu verlangen Allgemeine unternehmenspolitische Richtungsbestimmungen Kontrolle des Jahresabschlusses Möglichkeit der Einberufung einer Hauptversammlung Gemäß Satzung: Genehmigung wichtiger Entscheidungen
Österreich	Mitwirkung (Zustimmungspflicht, Anrufung der Schlichtungsstelle)	x	x	Betriebliche Änderungen (einschließlich Massenentlassungen)
			x	Berufsbildung, Umschulung Sozialmaßnahmen
	Widerspruch		x	Kriterien für die personelle Auswahl bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen
	Zustimmung		x	Einführung und Berechnung eines leistungsbezogenen Arbeitsentgelts Einführung von Kontrollmaßnahmen Betriebsordnung Individuelle Personalfragebögen
	Zustimmung (Anrufung der Schlichtungsstelle)		x	System zur Beurteilung des Personals Elektronische Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten
	Zustimmung (Anrufung des zuständigen Gerichts)		x	Versetzung eines Beschäftigten
	Stellungnahme mit aufschiebender Wirkung (5 und 3 Tage), davon abhängig Möglichkeit einer späteren Inanspruchnahme eines Gerichts)		x	Einzelentlassungen
	Mitbestimmung im Aufsichtsrat (Gesellschaften und Konzerne): 1/3 der AR-Mitglieder 1/3 der Mitglieder der vom AR eingesetzten Ausschüsse	x		Allgemeine unternehmenspolitische Richtungsbestimmungen Bestellung und Kontrolle des Vorstands Möglichkeit, vom Vorstand die Vorlage eines Berichts über die Geschäftslage - auch über die Beziehungen zum herrschenden Unternehmen des Konzerns - zu verlangen In den Ausschüssen behandelte Themen
Niederlande	Empfehlung und Veto	x		Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats Der AR hat folgende Aufgaben wahrzunehmen: - Bestellung und Abberufung des Vorstands und Feststellung des der Hauptversammlung vorgelegten Jahresabschlusses (außer in Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne) - Genehmigung wichtiger Entscheidungen: Investitionen, Kapitalbewegungen, personelle Angelegenheiten - Anhörung bei Satzungsänderungen

	Zustimmung Anrufung des Gewerbeausschusses Sitzungen BR/AR		x	- Richtlinien für die Einstellung, Entlassung, Beförderung und Beurteilung von Personal - Entlohnungsgrundsätze und Regelungen in den Bereichen Betriebsrenten, Vermögensbildung und Gewinnbeteiligung - Berufsbildung - Regelung von Arbeitszeit, Urlaub und Arbeitsbedingungen - Richtlinien für eine Konzertierung
	Stellungnahme mit aufschiebender Wirkung (1 Monat) Anrufung der Unternehmenskammer Sitzungen BR/AR	x		- Übertragung von Befugnissen, auch im Falle von finanziellen Beteiligungen oder Unternehmenskooperationen - Einstellung, Einschränkung, Ausweitung oder Änderung der Unternehmenstätigkeit - Größere Investitionen oder Kredite - Einstellung oder Entleih von Arbeitskräften - Veränderungen der Betriebsorganisation oder Standortverlegungen - Beauftragung von Sachverständigen im Zusammenhang mit entsprechenden Fragen
	Untersuchungsrecht (der Gewerkschaften) Inanspruchnahme eines Sachverständigen der Unternehmenskammer	x		Bei Verdacht auf Mißmanagement
Belgien	Zustimmung		x	Richtlinien für die Einstellung und Entlassung von Personal und für einen Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen
Luxemburg	Beschluß des (paritätisch besetzten) gemischten Ausschusses		x	- Richtlinien für die Einstellung, Entlassung, Beförderung und Versetzung von Personal - Leistungskontrolle und Beurteilungskriterien - Betriebsordnung
	Anhörung vor Erteilung einer Genehmigung		x	Überstunden, Teilzeitarbeit
	Mitbestimmung im Verwaltungsrat: 1/3 der VR-Mitglieder	x		- Allgemeine Unternehmenspolitik - Jahresabschluß - Delegation - Einstimmigkeit erforderlich für die Bestellung des Abschlußprüfers
Dänemark	Keine gesetzlichen oder allgemein geltenden Vorschriften (außer bei Entlassungen und Unternehmenübergängen)			
	Mitbestimmung im Verwaltungsrat (Gesellschaften und Konzerne) 1/3 der VR-Mitglieder (2 Mitglieder in Konzernen) Mitsprache bei der Bestellung des Vorstands	x		- Allgemeine Unternehmenspolitik - Jahresabschluß - Bestellung des Vorstands
Frankreich	Zustimmung		x	- Mitbestimmung oder Beteiligung bei Fehlen eines Tarifabkommens - Gleitende Arbeitszeit, Vier-Tage-Woche - Verweigerung einer Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen oder zur Mitarbeit in einem offiziellen Gremium
	Warnrecht (droit d'alerte): Fragen, Erstellung eines Berichts durch einen vom BR bestimmten Wirtschaftsprüfer, Mitteilung an den Abschlußprüfer und an den VR (bzw. AR)	x		Situationen, die sich in besorgniserregender Weise auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens auswirken können
	Beauftragung eines vom BR, GBR oder KBR ausgewählten Wirtschaftsprüfers	x		- Prüfung des Jahresabschlusses und der Finanzplanung - Gründe für betriebsbedingte Entlassungen - Lage und Entwicklung des Konzerns
	Anrufung des Handelsgerichts	x		- Anordnung eines gerichtlichen Gutachtens zur Unternehmensführung (zur Vermeidung von Problemen) - Abiehnung und Abberufung der Abschlußprüfer
	Verwaltungsrat: Teilnahme von 2 oder 4 Mitgliedern des BR mit beratender Stimme Möglichkeit, ein Anliegen zu unterbreiten und eine begründete Antwort zu verlangen	x		- Allgemeine Unternehmenspolitik - Jahresabschluß - Delegation
Italien	Keine gesetzlichen oder allgemein geltenden Vorschriften (außer bei Entlassungen und Unternehmenübergängen)			
Spanien	Stellungnahme mit aufschiebender Wirkung (15 Tage)	x	x	Umstrukturierungsmaßnahmen und vollständiger oder teilweiser, endgültiger oder vorübergehender Abbau von Arbeitsplätzen
		x		Vollständige oder teilweise Verlegung der Betriebsanlagen

			x	Grundlegende allgemein geltende Änderungen der Arbeitsbedingungen Berufsbildung Arbeitszeitverkürzung Systeme der Arbeitsorganisation und Arbeitskontrolle Prämien- und Anreizsysteme, Systeme der Arbeitsplatzbewertung
Portugal	Kontrolle der Geschäftsführung (Stellungnahme)	x		Finanz- und Wirtschaftsplanung
	Beteiligung (Mitwirkungsrechte)	x	x	Umstrukturierung von Produktionseinheiten
Griechenland	Zustimmung (Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren im Falle einer Nichteinigung)	x	x	Steigerung der Produktivität aller Produktionsmittel
			x	Verbesserung der Arbeitsbedingungen Berufsbildung, Information Betriebsordnung, Urlaub
	Verhandlungspflicht (Gewerkschaften)	x	x	Allgemeine Entwicklung des Unternehmens und Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen Abschluß, Laufzeit und Beendigung von Arbeitsverträgen
Vereinigtes Königreich	Keine gesetzlichen oder allgemein geltenden Vorschriften (außer bei Entlassungen und Unternehmenübergängen)			
Irland	Keine gesetzlichen oder allgemein geltenden Vorschriften (außer bei Entlassungen und Unternehmenübergängen)			
Island	Keine gesetzlichen oder allgemein geltenden Vorschriften (außer bei Entlassungen und Unternehmenübergängen)			
Schweden	Verhandlungspflicht mit aufschiebender Wirkung Verhandlungen auf zentraler Ebene im Falle eines Nichteingangs	x		Wesentliche Änderungen der Unternehmenstätigkeit
			x	Wesentliche Änderungen im Bereich der Arbeit oder der Beschäftigungsbedingungen
	Mitbestimmung gemäß Tarifvertrag			
	Mitbestimmung im Verwaltungsrat (ggf. auf Konzernebene): 2 oder 3 VR-Mitglieder Mitbestimmung im Exekutiv-ausschuß und in anderen vom VR vorgesehenen Entscheidungs- und Planungsgremien	x		Allgemeine Unternehmenspolitik Jahresabschluß Bestellung des Exekutivausschusses
Norwegen	Mitbestimmung in der gemischten Versammlung: 1/3 der Mitglieder Möglichkeit eines Ersuchens um Informationen und einer Beschlußfassung Untersuchungsrecht	x		- Bestellung und Kontrolle des Verwaltungsrats - Entscheidungen über größere Investitionen - Entscheidungen über Maßnahmen, die die Produktionskapazität oder Produktionsverfahren betreffen und größere Veränderungen oder Personalumbesetzungen zur Folge haben - Stellungnahme zur Annahme des Jahresabschlusses und zur Verwendung der Gewinne - gemäß Satzung: Einigung über bestimmte Transaktionen
	Mitbestimmung im Verwaltungsrat: 1/3 der VR-Mitglieder	x		Allgemeine Unternehmenspolitik Jahresabschluß Bestellung des Exekutivausschusses
Finnland	Zustimmung		x	Ausbildungsmaßnahmen im Bereich Mitbestimmung Betriebsordnung
	Mitbestimmung im Betrieb: Verhandlungspflicht mit aufschiebender Wirkung im Falle eines Personalabbaus: 3 Monate bei Massenentlassungen 2 Monate im Falle einer Veräußerung 1 Monat im Falle des Verfahrens Umstrukturierung des Unternehmens	x	x	Rationalisierungsvorhaben Entlassungen, Kurzarbeit, Arbeitszeitverkürzung aus wirtschaftlichen, finanziellen oder Umstrukturierungsgründen und Pläne für entsprechende Berufsbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen Wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation Beschäftigungs- und Ausbildungsplanung
		x		Größere Investitionen oder Umstrukturierungsmaßnahmen Veräußerung oder Übertragung des Unternehmens: Einschränkung, Ausweitung oder Änderung der Unternehmenstätigkeit Betriebsänderungen nach Veräußerung oder Fusion
	Verhandlungspflicht	x		Kriterien für die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer
			x	Berufsbildung, Information, Mitbestimmungsprojekte Arbeitsvorschriften und Arbeitszeit

Stellungnahme mit aufschiebender Wirkung (1 Woche)	x		Auftragsvergabe an Subunternehmer
Mitbestimmung im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat (Gesellschaften und Konzerne): · 1/4 der VR- oder AR-Mitglieder, Mitsprachemöglichkeit	x		Wirtschafts-, Handels- und Finanzpolitik Beschäftigungspolitik Jahresabschluß Delegationen

III. Die verschiedenen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung auf nationaler Ebene und deren Auswirkungen

1. Die Beziehung zwischen der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen und den anderen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter in den Unternehmensorganen Verwaltungsrat oder Aufsichtsrat **unterscheidet sich ihrem Wesen nach grundsätzlich von den Verfahren der Information und Anhörung** von gewerkschaftlichen Vertretungen oder Gremien wie dem Betriebsrat (ebenso wie von Verhandlung und Mitbestimmung im Betrieb).

Eine Mitbestimmung in den Organen des Unternehmens bedeutet, **daß der Standpunkt der Arbeitnehmer** (oder auch der Gewerkschaften) in den Entscheidungsprozeß **einbezogen wird** (der Bereich der abgedeckten Themen kann durchaus auch Umweltfragen einschließen). Diese Mitbestimmung in den Unternehmensorganen eröffnet eine **Möglichkeit der Kontrolle**, insbesondere dann, wenn es um die Kursbestimmungen wirtschaftlicher Art geht.

Diese grundsätzliche Unterscheidung und die Möglichkeiten der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen sind, wenn man die Praxis betrachtet, allerdings zu **relativieren**:

- Die faktische Bedeutung einer Mitbestimmung in den Organen hängt davon ab, **welche Stellung diese Organe selbst im Entscheidungsprozeß einnehmen**. Dies gilt insbesondere für den Aufsichtsrat.
- In der Praxis, räumen die Arbeitnehmervertreter einer effektiven Einflußnahme auf das **soziale Management** des Unternehmens **Vorrang** ein gegenüber einer durch eine Mitbestimmung in den Organen ermöglichten vorgeschalteten Einflußnahme auf die wirtschaftlichen Entscheidungen.
- Die Mitbestimmung in den Organen wird häufig genutzt, um die **Rechte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung der repräsentativen Instanzen im Betrieb zu stärken**; die vorhergehenden Verhandlungen mit den Gewerkschaften, die informellen Gespräche und die Tätigkeit in diesen repräsentativen Instanzen bieten häufig eher eine tatsächliche Einflußnahme auf die Entscheidungsfindung als die Abstimmungsverfahren des Organs, in denen die Arbeitnehmervertreter in der Minderheit sind.
- In den Niederlanden und in Frankreich existieren **Mischformen** zwischen Information/Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen.

2. Die Auswirkungen verschiedener Formen der Arbeitnehmerbeteiligung auf die Geschäftsführungsbefugnisse

Somit ist lediglich in Deutschland für bestimmte Fälle eine paritätische Vertretung von Arbeitnehmern und Anteilseignern in einem Organ des Unternehmens, dem Aufsichtsrat, vorgesehen. Um die Möglichkeiten der Arbeitnehmermitwirkung an den Kursbestimmungen und Entscheidungen der Unternehmen einschätzen zu können, darf

diese **Mitbestimmung** in einem Organ, das über keine Geschäftsführungsbefugnisse verfügt, jedoch nicht als einziges berücksichtigt werden. Anscheinend bewirkt hier **das gesamte System der Arbeitnehmerbeteiligung**, einschließlich der Mitbestimmung des Betriebsrats im Betrieb, eine bedeutende Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnisse.

Die anderen Formen der Arbeitnehmervertretung in den Unternehmensorganen in Österreich, Luxemburg und in den nordischen Ländern beziehen sich auf den Verwaltungsrat, der über Geschäftsführungsbefugnisse verfügt, oder sie ermöglichen eine Mitsprache bei wichtigen Entscheidungen in den Ausschüssen oder Komitees, die diesen Leitungsorganen unterstehen. Obwohl die Mitbestimmung in den Unternehmensorganen es ermöglicht, den Standpunkt der Arbeitnehmer im Entscheidungsprozeß zu berücksichtigen, kann der unterparitätischen Arbeitnehmervertretung dennoch kaum eine an sich ausschlaggebende Rolle zukommen. Durch sie wird insbesondere die Anerkennung der Arbeitnehmervertreter, deren Unterrichtung und Anhörung sowie die nachträgliche Kontrolle sichergestellt; diese sind mit den anderen Bestandteilen der Arbeitnehmerbeteiligung in Beziehung zu setzen.

Neben der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen tragen andere Formen der Arbeitnehmerbeteiligung zur Einschränkung der Geschäftsführungsbefugnisse in den Unternehmen bei.

Die **Untersuchungsrechte** der Arbeitnehmervertreter in wirtschaftlichen und in finanziellen Angelegenheiten, die in Frankreich, Belgien, den Niederlanden und in Portugal wahrgenommen werden, sind nicht zu vernachlässigen. Das französische System der Wirtschaftsprüfung im Auftrag des Betriebsrates trägt zur Einschränkung der sehr umfangreichen Geschäftsführungsaufgaben bei, die den Geschäftsführern der Gesellschaft übertragen wurden.

Im Rahmen der deutschen und österreichischen Systeme der **Mitbestimmung im Betrieb** wird für eine Kontrolle der Entscheidungen gesorgt durch die Aushandlung von Vereinbarungen über die Auswirkungen dieser Entscheidungen. Die in Spanien, Griechenland und Portugal praktizierten Systeme der erweiterten Anhörung scheinen bei wirtschaftlichen und finanziellen Fragen weniger ausschlaggebend zu sein.

Schließlich stellen die in Finnland, Schweden und den Niederlanden praktizierten Systeme der **Verhandlungspflicht mit suspensiver Wirkung bzw. der Stellungnahme mit suspensivem Charakter sowie die Einschaltung der zuständigen Kammer** vor wichtigen Entscheidungen wirtschaftlicher Art eine Mitwirkungsmöglichkeit der Arbeitnehmervertreter bei der eigentlichen Ausübung von Geschäftsführungsbefugnissen dar, und sie weisen diesbezüglich besonders starke Einschränkungen auf.

07.11.97**Beschluß
des Bundesrates**

Abschlußbericht der Sachverständigengruppe "European Systems of Workers Involvement" (Davignon-Bericht)

Der Bundesrat hat in seiner 718. Sitzung am 7. November 1997 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

1. Der Bundesrat begrüßt, daß der Davignon-Bericht die Diskussion über die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) neu belebt hat. Die im Bericht angestellten Überlegungen bieten gute Chancen, die Blockade in den Verhandlungen zu einem Statut der SE nach 27 Jahren aufzubrechen.
2. Der Bundesrat unterstützt den Ansatz der Sachverständigengruppe, nur drei Gründungstatbestände für die SE zuzulassen, nämlich die Gründung einer Holding-Gesellschaft, die Gründung durch Fusion zweier Gesellschaften sowie die Gründung einer gemeinsamen Tochtergesellschaft. Dabei soll nicht verkannt werden, daß die Zulassung der Fusion durchaus problematisch ist. Während bei der Gründung der Holding oder einer gemeinsamen Tochter die Mitbestimmung im jeweiligen nationalen Unternehmen im wesentlichen erhalten bleibt, tritt bei der Fusion - jedenfalls wenn ein deutsches Unternehmen mit hohem Mitbestimmungsniveau beteiligt ist - ein erheblicher Mitbestimmungsverlust ein. Diese Erwägungen gelten in noch stärkerem Maße für die Zulassung einer Umwandlung als Gründungstatbestand; der Bundesrat begrüßt vor diesem Hintergrund ausdrücklich, daß die Sachverständigengruppe eine Umwandlung nicht als Gründungstatbestand zugelassen hat.
3. Der Bundesrat teilt die Einschätzung der Sachverständigengruppe, daß es äußerst wichtig ist, "daß die Sozialpartner veranlaßt werden, in der Frage der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE auf dem Verhandlungsweg zu einer Lösung zu gelangen". In der Tat kann eine Verhandlungslösung einen guten Ansatz zur Klärung der Mitbestimmungsproblematik entsprechend den unternehmensspezifischen Erfordernissen bieten. Der Wert einer Verhandlungslösung hängt jedoch entscheidend davon ab, ob es für beide Verhandlungspartner gleicher-

maßen lohnend ist, in Gespräche über die Mitbestimmung einzutreten. Vor diesem Hintergrund kommt der Auffangregelung und der Forderung nach einer unabdingbaren Mindestregelung, die von den Verhandlungspartnern nicht unterschritten werden darf, eine besondere Bedeutung zu.

4. Der Bundesrat geht davon aus, daß die vorgeschlagene Auffanglösung unzureichend ist. Sie birgt die Gefahr von Scheinverhandlungen in sich und kann das Prinzip des Verhandlungsvorrangs ins Leere laufen lassen. Die vorgeschlagene Lösung, wonach die Arbeitnehmervertreter ein Fünftel der Sitze im Verwaltungsrat bzw. im Aufsichtsrat innehaben, mindestens aber zwei Mitglieder stellen müssen, bleibt deutlich hinter den im deutschen Mitbestimmungsrecht bestehenden Anforderungen zurück. Sie erzeugt keinen ausreichenden Zwang, durch Verhandlungen zu einem echten Mitbestimmungsverfahren zu kommen. Die Quote für die Arbeitnehmervertreter in den Kontrollorganen muß deshalb mindestens ein Drittel betragen.
5. Nach den Vorstellungen der Sachverständigengruppe soll für die Verhandlungen "uneingeschränkte Freiheit" und ein "Verzicht auf Mindestvorschriften" gelten. Soweit ein derart weitgehender Verhandlungsspielraum und damit auch eine "Null-Lösung" in der Mitbestimmungsfrage zugelassen werden sollte, wäre dies nach Ansicht des Bundesrates nicht akzeptabel. Es ist vielmehr sicherzustellen, daß die SE ohne eine Mindestregelung nicht gegründet werden darf.
6. Eine Verhandlungslösung muß darauf basieren, daß die Rolle der europäischen Gewerkschaftsverbände und nationalen Gewerkschaftsorganisationen europäisch einheitlich anerkannt wird. Dazu gehört, daß die Verhandlungen von den europäischen Gewerkschaftsverbänden eingeleitet und koordiniert werden können. Die Rechte der Gewerkschaften auf Zugang und Verhandlungen sowie Vorschlags- bzw. Benennungsrechte müssen im Statut für die SE festgeschrieben werden.
7. Trotz des deutlichen Gefälles zwischen dem deutschen Mitbestimmungsrecht und dem von der Sachverständigengruppe vorgeschlagenen Modell sollte die Bundesregierung sich konstruktiv an Verhandlungen im Sinne einer Sicherung der deutschen Mitbestimmung beteiligen.