EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 16.9.2010
KOM(2010) 481 endgültig

BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

zur Überprüfung der Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

zur Überprüfung der Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

1. EINLEITUNG

Die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 des Rates[1] („die Verordnung“) begründet ein Statut der Europäischen Genossenschaft („die SCE“) zur Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmens, so dass Genossenschaften aus unterschiedlichen Mitgliedstaaten die Umstrukturierung ihres Geschäftsbetriebs zwecks Ausdehnung auf die Gemeinschaftsebene planen und durchführen können. Die Richtlinie 2003/72/EG des Rates[2] („die Richtlinie“) ergänzt die Verordnung hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer[3] und soll Vereinbarungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer in jeder SCE gewährleisten, so dass die Gründung einer SCE nicht zur Beseitigung oder zur Einschränkung der Praxis der Arbeitnehmerbeteiligung in den an der Gründung einer SCE beteiligten Rechtspersönlichkeiten führt.

Gemäß Artikel 17 der Richtlinie überprüft die Kommission in diesem Bericht die Anwendung der Richtlinie, um gegebenenfalls Änderungen vorzuschlagen.

In Vorbereitung dieser Überprüfung hat die Kommission bei unabhängigen Sachverständigen[4] Studien in Auftrag gegeben; zu diesen – ebenso wie zum Berichtsentwurf – konsultierte die Kommission die Mitgliedstaaten und europäischen Soziapartner.[5]

Angesichts der großen Ähnlichkeiten zwischen der Richtlinie und der Richtlinie 2001/86/EG des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer[6] („die SE-Richtlinie“) und der Tatsache, dass einige Mitgliedstaaten[7] die Richtlinie durch das gleiche Instrument oder durch Änderung der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der

---

1 Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 des Rates vom 22. Juli 2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 1.

2 Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 25.

3 „Beteiligung der Arbeitnehmer“: jedes Verfahren – einschließlich der Unterrichtung, der Anhörung und der Mitbestimmung –, durch das die Vertreter der Arbeitnehmer auf die Beschlussfassung innerhalb eines Unternehmens Einfluss nehmen können (Artikel 2 Buchstabe h der Richtlinie).

4 Nationale Berichte von Labour Asociados (EU25, Zeitraum 2006-2008) und Milieu (BG, RO) im Jahr 2009, zusammenfassender Bericht über EU25 von Labour Asociados im Jahr 2007.

5 Im Rahmen der Konsultation gingen Antworten ein von BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, EGB, UEAPME.

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

7 BG, EE, ES, FI.

Richtlinie 2001/86/EG umgesetzt haben, verweist die Kommission auf ihre Überprüfung der letztgenannten Richtlinie[8].

In Bezug auf horizontale Fragen zu Unterrichtungs- und Anhörungsrechten, wie z. B. Schutz und Sicherheiten für Arbeitnehmervertreter oder vertrauliche Informationen, verweist die Kommission zudem auf ihre Überarbeitung der Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[9].

2. UMSETZUNG DER RICHTLINIE (ABGESCHLOSSEN IM JAHR 2009)

Die Kommission setzte eine Expertengruppe aus Regierungssachverständigen ein, um ein Forum zu bieten, in dem die Vorkehrungen für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht diskutiert werden konnten. Die Gruppe hielt im Jahr 2005 drei Sitzungen ab, in denen die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie umfassend erörtert wurden.[10]

Trotz dieser Bemühungen im Vorfeld setzten lediglich zwölf Mitgliedstaaten[11] die Richtlinie innerhalb der in der Richtlinie vorgeschriebenen Frist (18. August 2006) um; es dauerte bis März 2009, bis die letzten Umsetzungsmaßnahmen getroffen worden waren.[12] Gegen 16 Mitgliedstaaten[13] leitete die Kommission Vertragsverletzungsverfahren ein, in drei Fällen rief sie den Europäischen Gerichtshof an. Der Gerichtshof verurteilte schließlich einen Mitgliedstaat.[14]

In fast allen Mitgliedstaaten erfolgte die Umsetzung der Richtlinie durch Rechtsvorschriften, denen – gemäß den landesüblichen Verfahren[15] – eine Konsultation der Sozialpartner vorausging. Die Sozialpartner spielten eine entscheidende Rolle in Belgien, wo die Richtlinie durch einen Tarifvertrag auf föderaler Ebene – ergänzt durch Rechtsvorschriften – umgesetzt wurde, sowie in Italien, wo die Sozialpartner eine gemeinsame Stellungnahme vorlegten, die den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie als Grundlage dienten. In den meisten Mitgliedstaaten war die Genossenschaftsbewegung an dem Verfahren

---

8 Mitteilung der Kommission zur Überprüfung der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, KOM(2008) 591 endg. vom 30.9.2008.

9 Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Überprüfung der Anwendung der Richtlinie 2002/14/EG in der EU, KOM(2008) 146 endg. vom 17.3.2008.

10 Die Arbeitspapiere und Protokolle der Gruppe können unter folgender Adresse abgerufen werden: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=213

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK.

12 Einzelheiten zu den nationalen Umsetzungsmaßnahmen können abgerufen werden über: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=213.

13 Ein Mitgliedstaat hatte fristgerecht Umsetzungsmaßnahmen ergriffen, diese jedoch der Kommission nicht mitgeteilt.

14 Rechtssache C-92/08 (BE); Rechtssache C-82/08 (EL); Rechtssache C-70/08 (LU), Urteil vom 9. Oktober 2008.

15 NL: keine spezifische Konsultation der Sozialpartner zur Richtlinie 2003/72/EG; UK: öffentliche Konsultation; ES: gemeinsame Konsultation zu den Richtlinien 2003/72/EG und 2001/86/EG.

beteiligt. Die Umsetzung der Richtlinie hat keine größeren öffentlichen Debatten ausgelöst.

Was die qualitative Seite der Umsetzung anbelangt, so sind die unabhängigen Sachverständigen in den oben genannten Studien zu dem Schluss gekommen, dass sich die nationalen Umsetzungsvorschriften im Allgemeinen nahe, oft sogar wörtlich, an die Bestimmungen der Richtlinie halten und sich bei der Umsetzung keine ernsten Abweichungen ergeben haben. Sie vermerkten jedoch einige Schwierigkeiten, Lücken, Mängel, Abweichungen oder Ergänzungen[16], die von der Kommission näher untersucht werden müssen.

3. INHALT DER RICHTLINIE WIRD OFT WÖRTLICH UMGESETZT

3.1. Priorisierung von Verhandlungen, alternativer Mechanismus bei einigen völlig neu gegründeten SCE

Fundamentaler Grundsatz und erklärtes Ziel der Richtlinie ist es, den Arbeitnehmern ihr Beteiligungsrecht bei Entscheidungen zu sichern, von denen sie möglicherweise betroffen sind. Die vor der Gründung einer SCE bestehenden Rechte der Arbeitnehmer sollten deshalb Ausgangspunkt für die Gestaltung ihrer Beteiligungsrechte in der SCE sein (Vorher-Nachher-Prinzip). Dieses Ziel wird vorrangig durch eine Vereinbarung verfolgt, die zwischen der Geschäftsleitung der betroffenen juristischen Personen und den Arbeitnehmervertretern ausgehandelt wird. Für den Fall, dass innerhalb von sechs Monaten (Verlängerung auf zwölf Monate mittels einer Vereinbarung möglich) keine Vereinbarung zustande kommt, sieht die Richtlinie eine Auffangregelung vor. Ferner können die Arbeitnehmervertreter beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder Verhandlungen abzubrechen und einfach die Vorschriften für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zur Anwendung gelangen zu lassen, die in den Mitgliedstaaten gelten, in denen die SCE Arbeitnehmer beschäftigt.

Diese Priorisierung von Verhandlungen spiegelt das im Rahmen der Europäischen Gesellschaft (SE) festgelegte System wider. Die Richtlinie sieht jedoch im Zusammenhang mit der Möglichkeit zur völligen Neugründung von SCE einen alternativen Mechanismus vor. Artikel 8 der Richtlinie enthält besondere Bestimmungen für den Fall von SCE, die ausschließlich von natürlichen Personen oder von nur einer einzigen juristischen Person sowie natürlichen Personen gegründet wird, die zusammen weniger als 50 Arbeitnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen. In einem solchen Fall finden auf die SCE, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe die nationalen Bestimmungen über die Arbeitnehmerbeteiligung Anwendung, die auf andere Rechtspersönlichkeiten desselben Typs anwendbar sind, die sich in denselben Mitgliedstaaten befinden (vgl. 3.5).

[16] CIP, Mitgliedsorganisation von BusinessEurope, vertrat die Ansicht, dass die in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Verpflichtungen in mehreren Bereichen über die Richtlinie hinausgehen.

3.2. Grenzüberschreitendes Verhandlungsverfahren

Für das Verhandlungsverfahren ist das Recht des Mitgliedstaats maßgeblich, in dem die SCE ihren Sitz haben wird. Es liegt in der Verantwortung der Leitungs- oder Verwaltungsorgane der juristischen Personen, die an der Einrichtung einer SCE beteiligt sind, die für die Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Schritte einzuleiten, sobald sie Pläne für die Gründung einer SCE aufgestellt haben. Viele Mitgliedstaaten gehen mit ihren Umsetzungsmaßnahmen über die allgemeinen Anforderungen der Richtlinie in diesem Bereich hinaus.[17]

Zum Zweck der Verhandlungen wird ein besonderes Verhandlungsgremium als Vertretung der Arbeitnehmer eingesetzt. Seine Mitglieder werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten juristischen Personen und ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe gewählt bzw. bestellt.[18] Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Bestellung der Mitglieder fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu bestellen sind. Einige Mitgliedstaaten haben die Anforderung der Richtlinie, dass die gewählten Verfahren eine möglichst ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern im Verhandlungsgremium fördern sollen, nicht umgesetzt.[19] In der Richtlinie wird zwar die Situation zu Beginn der Verhandlungen angesprochen, es werden jedoch keine Vorkehrungen für Fälle getroffen, in denen sich diese anfängliche Situation vor Ende der Verhandlungen ändert. Trotzdem haben einige Mitgliedstaaten Vorkehrungen zum Verfahren bei solchen Veränderungen angenommen.[20]

Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SCE mit den zuständigen Organen der beteiligten Rechtspersönlichkeiten auszuhandeln. Jedoch darf es auch beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubrechen. Zwar werden die Entscheidungen des besonderen Verhandlungsgremiums grundsätzlich mit doppelter absoluter Mehrheit angenommen (absolute Mehrheit seiner Mitglieder, die auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer vertreten), im letztgenannten Fall ist jedoch die dreifache qualifizierte Mehrheit erforderlich (zwei Drittel der Stimmen der Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen). Diese dreifache Mehrheit ist (unter bestimmten zusätzlichen Bedingungen) auch gefordert, wenn die Verhandlungen auf eine Minderung der Mitbestimmungsrechte hinauslaufen.

Die beteiligten juristischen Personen tragen die Kosten der Verhandlungen. Mehrere Mitgliedstaaten haben diese Bestimmung umgesetzt, indem sie die Kostenübernahme auf solche Kosten begrenzt haben, die vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Belastung der beteiligten juristischen Personen als vertretbar, wesentlich bzw.

---

17 Umfang der Vorabinformation: CZ, IE, LT, PL, SI; Unterrichtung der Arbeitnehmer, wenn keine Vertretung vorhanden ist: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; Frist für die Aufnahme von Verhandlungen: ES, LT; jedoch keine Formulierung wie „so rasch wie möglich“ in PT.

18 Die Richtlinie sieht bei Verschmelzungen zusätzliche Sitze für die Arbeitnehmervertretung vor. Dieser Punkt ist in RO bisher noch nicht umgesetzt worden.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE, UK.

notwendig einzustufen sind. In anderen Mitgliedstaaten wurde eine indikative bzw. nicht erschöpfende Kostenliste aufgestellt. Einige Umsetzungsrechtsakte umfassen beide Modelle.[21] Drei Mitgliedstaaten haben darüber hinaus ein Kriterium für die Kostenteilung zwischen den beteiligten Rechtspersönlichkeiten festgelegt.[22]

Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen die Unterstützung von Sachverständigen seiner Wahl anfordern. Mit einigen wenigen Ausnahmen[23] wurde in den nationalen Rechtsvorschriften die Zahl der Sachverständigen, die von den beteiligten Gesellschaften zu finanzieren sind, auf einen begrenzt, wie dies in der Richtlinie vorgesehen ist.

3.3. Autonomie der Parteien hinsichtlich des Inhalts der Vereinbarung

Einer der Hauptgrundsätze der Richtlinie ist die Möglichkeit für die Parteien, die verbindlichen Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer frei festzulegen. Aus der Richtlinie geht klar hervor, dass die Auffangregelung nicht für die Vereinbarung gilt, sofern in letzterer nichts anderes bestimmt ist. Alle nationalen Umsetzungsmaßnahmen folgen dieser Linie.[24]

Zur Unterstützung der Verhandlungsparteien umfasst die Richtlinie eine Auflistung von Punkten, die in der Vereinbarung festzulegen sind. Diese Liste enthält die Verfahren für die Neuaushandlung einer Vereinbarung, gegebenenfalls auch für den Fall struktureller Veränderungen in der SCE, die nach Gründung der SCE eintreten. Dies ist ein wichtiger Zusatz zu ähnlichen Listen in der SE-Richtlinie und der Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats.[25]

Es gibt jedoch zwei wichtige Einschränkungen der Autonomie der Parteien. Im Fall einer durch Umwandlung gegründeten SCE muss in der Vereinbarung bezüglich aller Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das in der Genossenschaft besteht, die in eine SCE umgewandelt werden soll.[26] Weiterhin wird die Möglichkeit, die stimmberechtigte Teilnahme der Arbeitnehmer an Generalversammlungen zu regeln – in der Richtlinie ist diese Möglichkeit der Liste mit Punkten hinzugefügt worden, die vereinbart werden können –, in Artikel 9 der Richtlinie eingeschränkt (vgl. 3.6).

3.4. Anwendung der Auffangregelung bei Fehlen einer Vereinbarung

3.4.1. Bedingungen für die Anwendung der Auffangregelung

Die Auffangregelung wird nur unterstützend angewendet, d. h. wenn a) die an den Verhandlungen teilnehmenden Parteien dies vereinbaren oder b) bis zum Ende der

---

21 Kosten müssen vertretbar (EE, MT, UK), wesentlich (NL), notwendig (SE), gerechtfertigt und notwendig (HU) oder angemessen (AT, DK, FI, SI) sein. Kostenliste (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); beide Modelle (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; BE: eine günstigere Vereinbarung kann eine andere Regelung vorsehen; LV: Kosten für „mindestens“ einen Sachverständigen sind zu tragen.

24 Jedoch abweichende Regelung in ES: Die Auffangregelung findet auch Anwendung, wenn die Vereinbarung „keine spezifischen Bestimmungen enthält“.

25 MT, RO berücksichtigen diese Anpassung in der Liste nicht.

26 DE wendet die gleiche Einschränkung für Fälle an, in denen eine Genossenschaft von einer dualistischen zu einer monistischen Organisationsstruktur wechselt oder umgekehrt.

Frist von sechs Monaten (unter bestimmten Umständen von einem Jahr) keine Vereinbarung zustande gekommen ist sowie auf Seiten der beteiligten Rechtspersönlichkeiten die zuständigen Organe der Fortsetzung des Verfahrens zur Eintragung der SCE zustimmen und auf Seiten der Arbeitnehmer das besondere Verhandlungsgremium nicht beschlossen hat, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubrechen.

Hinsichtlich der Arbeitnehmermitbestimmung legt die Richtlinie – in anderen Fällen als Umwandlungen – für die Anwendung der Auffangregelung einen Mindestprozentsatz an Arbeitnehmern fest, auf die sich die Mitbestimmung erstrecken muss (25 % bei einer Verschmelzung und 50 % in allen anderen Fällen). Werden diese Prozentsätze nicht erreicht, so genügt eine Entscheidung des besonderen Verhandlungsgremiums, die Auffangregelung anzuwenden. Nahezu alle Mitgliedstaaten[27] hielten sich an diese Vorschriften und keiner machte von der in der Richtlinie gebotenen Möglichkeit Gebrauch, die Auffangregelung zur Mitbestimmung im Falle einer Verschmelzung nicht anzuwenden.

3.4.2. Vertretungsorgane der Arbeitnehmer

Gemäß der Auffangregelung üben die Arbeitnehmer ihr Recht auf Beteiligung in der SCE durch ein Vertretungsorgan aus. Das Vertretungsorgan setzt sich aus den Arbeitnehmern der SCE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer gewählt bzw. bestellt werden.[28] Seine Zusammensetzung muss an eventuelle Änderungen in der SCE, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben angepasst werden. Vier Jahre nach seiner Einsetzung muss es entscheiden, ob eine Vereinbarung ausgehandelt werden oder die Auffangregelung weiterhin gelten soll.

Im Allgemeinen stellten die Mitgliedstaaten die Umsetzung dieser Bestimmungen sicher, allerdings wurden einige Lücken in folgenden Punkten festgestellt: engerer Ausschuss, der – sofern die Zahl der Mitglieder des Vertretungsorgans es rechtfertigt – vom Vertretungsorgan gewählt wird, Anspruch der Mitglieder des Vertretungsorgans auf bezahlte Freistellung und Anpassung an Änderungen.[29] Es gibt Unterschiede in der Zahl der Mitglieder des Vertretungsorgans, ab der ein engerer Ausschuss eingesetzt wird. Was das Recht des Vertretungsorgans betrifft, sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen zu lassen, so haben die meisten Mitgliedstaaten – wie beim besonderen Verhandlungsgremium – von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Kostenübernahme des SCE auf die Kosten für einen Sachverständigen zu begrenzen.

---

[27] CY wendet auch für Verschmelzungen einen Mindestprozentsatz von 50 % an; UK verweist nicht auf Umwandlungen (da UK jedoch kein Mitbestimmungssystem auf Ebene des Leitungsorgans hat, ist das Risiko, dass eine Genossenschaft mit Mitbestimmung ihr Mitbestimmungssystem durch die Auffangregelung im Zuge der Umwandlung in eine SCE verliert, sehr begrenzt).

[28] Die Bestimmungen in DE berücksichtigen Arbeitnehmer der gesamten Gruppe.

[29] Keine internen Sitzungen des engeren Ausschusses in SK, keine bezahlte Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen in PT und UK, keine Anpassung in UK.

3.4.3. Grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung

Hinsichtlich der Unterrichtung und der Anhörung ist das Vertretungsorgan nur für grenzüberschreitende Fragen zuständig. In dieser Zuständigkeit hat es das Recht, mindestens einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der SCE zusammenzutreten; Grundlage dieses Treffens sind die regelmäßig von dem zuständigen Organ erstellten Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage, die Beschäftigungssituation und die Organisation der SCE. Darüber hinaus hat das Vertretungsorgan das Recht auf Unterrichtung, wenn außergewöhnliche Umstände eintreten, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, auf eine außerordentliche Sitzung zwecks Unterrichtung bzw. Anhörung sowie auf Abgabe einer Stellungnahme. Berücksichtigt die SCE diese Stellungnahme nicht, kann eine weitere Sitzung verlangt werden. Die nationalen Durchführungsmaßnahmen weisen in dieser Hinsicht keine Besonderheiten auf.

3.4.4. Arbeitnehmermitbestimmung auf Ebene des Leitungsorgans

Hinsichtlich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer wird in der Auffangregelung im Großen und Ganzen bestimmt, dass das Maß an Mitbestimmung in der SCE von dem abhängt, das vor Gründung der SCE in den beteiligten Rechtspersönlichkeiten bestanden hatte. Gab es also in keiner der beteiligten Rechtspersönlichkeiten vor der Eintragung der SCE Vorschriften über die Mitbestimmung, so ist die SCE nicht verpflichtet, Mitbestimmungsregeln für die Arbeitnehmer festzulegen.

Bestanden mehrere Mitbestimmungsformen, dann entscheidet das besondere Verhandlungsgremium, welche von ihnen in der SCE anzuwenden ist. Die meisten Mitgliedstaaten machen bei der Annahme von entsprechenden Vorschriften von einem Standardverfahren Gebrauch und wählen hauptsächlich das Mitbestimmungssystem, das die größte Arbeitnehmerzahl erfasst.

3.5. Nationale Vorschriften, die auf vollständig neugegründete SCE anwendbar sind, welche insgesamt weniger als 50 Arbeitnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen

Im Gegensatz zu SE können SCE vollständig neugegründet werden, und zwar durch natürliche Personen oder durch eine einzige juristische Person zusammen mit natürlichen Personen. Artikel 8 der Richtlinie legt spezifische Bestimmungen für einen solchen Fall fest. Beschäftigt eine SCE weniger als 50 Arbeitnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Arbeitnehmer, gibt es kein obligatorisches Verhandlungsverfahren und die nationalen Bestimmungen über die Arbeitnehmerbeteiligung, die auf andere Rechtspersönlichkeiten desselben Typs anwendbar sind, die sich in denselben Mitgliedstaaten befinden, gelten für die SCE, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe. Es wird jedoch ein Verhandlungsverfahren eingeleitet, wenn dies von einem Drittel der Arbeitnehmer gefordert oder der Schwellenwert von 50 Arbeitnehmern nach der Eintragung der SCE erreicht wird. Es gibt eine spezifische Vorschrift zur Aufrechterhaltung der Mitbestimmung bei Verlegung des Sitzes der SCE in einen anderen Mitgliedstaat. Im Allgemeinen haben die Mitgliedstaaten diese neuen Bestimmungen wörtlich umgesetzt.

3.6. Eingeschränktes Recht auf stimmberechtigte Teilnahme an Generalversammlungen

Verglichen mit anderen Richtlinien in diesem Bereich sieht Artikel 9 der Richtlinie eine neue Methode der Arbeitnehmerbeteiligung vor: Arbeitnehmern oder ihren Vertretern wird darin das Recht zuerkannt, an der Generalversammlung bzw., sofern diese existieren, an der Sektor- oder Sektionsversammlung, stimmberechtigt teilzunehmen. Diese Regelung gilt bei einer Umwandlung, bei Anwendung der Auffangregelung, sofern es in der/den beteiligten Genossenschaft(en) eine solche Mitbestimmung gab, oder bei Festlegung einer entsprechenden Vereinbarung.

Die stimmberechtigte Teilnahme an Generalversammlungen unterliegt jedoch den Einschränkungen gemäß Artikel 59 Absatz 4 der Verordnung: Die Möglichkeit einer solchen Mitbestimmung muss vor August 2003 durch nationale Bestimmungen anerkannt worden sein. Dies trifft nur auf drei Mitgliedstaaten zu: Dänemark, wo eine derartige Mitbestimmung gängige Praxis ist, Ungarn und Luxemburg. Bis auf sieben Mitgliedstaaten[30] haben alle diesen Artikel wortgetreu umgesetzt.

3.7. Bestimmungen, die den Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung gemein sind

Die Bestimmungen der Richtlinie unterscheiden sich in den folgenden Punkten nicht von den anderen Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung: Definitionen, Verschwiegenheit und Geheimhaltung, von Kooperationsgeist geprägtes Verhältnis zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem zuständigen Organ der SCE, Schutz und Sicherheiten der Arbeitnehmervertreter. Die Mitgliedstaaten haben diese Bestimmungen auch in gleicher Weise umgesetzt. Die Kommission verweist auf frühere Berichte in diesem Bereich (siehe Einleitung).

4. FRAGEN IM ZUGE DER DURCHFÜHRUNG UND ANWENDUNG DER RICHTLINIE

4.1. Fehlende Erfahrungswerte

Den Angaben der Kommission zufolge sind bis 8. Mai 2010 lediglich siebzehn SCE gegründet worden, von denen keine eine signifikante Arbeitnehmerzahl aufweist.[31] Auch wenn, wie Vertreterorganisationen von Genossenschaften angeben, weitere SCE gegründet werden sollten, so fehlt derzeit die Erfahrung bei der Durchführung und Anwendung der Richtlinie.

4.2. Komplexität der Bestimmungen

Für kleinere Organisationen kann es eine Herausforderung darstellen, die nationalen Durchführungsvorschriften für die Verordnung und die Richtlinie richtig zu

---

30 Die entsprechenden Bestimmungen in CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK berücksichtigen eine solche Mitbestimmung nicht.

31 Vorläufige Ergebnisse einer Studie, die Cooperatives Europe, EURICSE und EZAI Foundation im Auftrag der Kommission durchgeführt haben. 17 SCE erfasst (1 im Jahr 2006, 5 im Jahr 2008, 7 im Jahr 2009 and 4 in den ersten Monaten von 2010) in 9 Mitgliedstaaten (5 in IT, 3 in SK, 2 in HU, 2 in BE, 1 in DE, LIE, NL, ES, SE) mit insgesamt 32 Arbeitnehmern.

erfassen.[32] Was die Richtlinie betrifft, so müssen die zwei verschiedenen Ausgangspunkte für die Arbeitnehmerbeteiligung – Verhandlung oder nationale Vorschriften – sowie die besonderen Vorschriften für die stimmberechtigte Teilnahme an Generalversammlungen richtig verstanden werden. Da die Mitgliedstaaten die Richtlinie jedoch ziemlich wortgetreu in spezifische Gesetze umgesetzt haben, trägt die Durchführung nicht zur Komplexität bei. Darüber hinaus betonen die Akteure in den Genossenschaften und Gewerkschaften, dass die Komplexität vielmehr im Statut liegt, und dass sie sich seit 2006 – oft mit finanzieller Unterstützung der Union – um den Aufbau von Unterrichtungs-, Anhörungs- und Mitbestimmungsmechanismen in SCE bemühen.

4.3. Besonderheiten von Genossenschaften

Genossenschaften unterscheiden sich von Aktiengesellschaften in mehreren Aspekten. Sie unterliegen besonderem Recht, das sich in einigen Mitgliedstaaten vom Gesellschaftsrecht unterscheidet, und sie werden nach nationalem Recht[33] gegebenenfalls sogar als Vereinigungen (also nicht als Gesellschaften) eingestuft; für bestimmte Arten von Genossenschaften (Landwirtschaft, Wohnungsbau, Kredit- oder Gesundheitswesen) gelten besondere gesetzliche Bestimmungen. Was die individuellen Arbeitsbeziehungen anbelangt, so bestehen in den wesentlichen Punkten keine erkennbaren Unterschiede. Allerdings gibt es einige Besonderheiten bei den Beziehungen auf der Kollektivebene, die den Unterschieden zwischen Genossenschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern innerhalb der Arbeitnehmerschaft Rechnung tragen. Zwar bedingen diese Besonderheiten keine spezifischen Probleme bei Unterrichtung und Anhörung, jedoch ergibt sich in puncto Tarifverträge und Mitbestimmung auf Ebene des Leitungsorgans eine komplexere Ausgangslage.[34]

Von nationalen Genossenschaftsbewegungen wurden Bedenken vorgebracht, die SCE könne die Grundsätze der Genossenschaften unterminieren; diese Bedenken beziehen sich aber auf das Statut selbst, nicht auf die Arbeitnehmerbeteiligung. Die unabhängigen Sachverständigen stellten fest, dass sich die Umsetzung der Richtlinie auf das Arbeits- und Gesellschaftsrecht positiv ausgewirkt hat. Die Kommission konstatiert ebenso, dass von der Umsetzung der Richtlinie ein Impuls für Zusammenarbeit und gemeinsame Projekte[35] von Gewerkschaften und den Organisationen, die die Genossenschaften auf nationaler und europäischer Ebene vertreten, ausgeht.

---

32 SN, Mitgliedsorganisation von BusinessEurope, stellte fest, dass dies – auch wenn der Mechanismus eher kompliziert ist – eine Art Standardverfahren für die Arbeitnehmermitbestimmung geworden ist, das insgesamt wie bei der SE organisiert wird.

33 Eigene Rechtsvorschriften in ES, HU, PL, PT, SE; Vereinigungen in NL.

34 In CY gibt es beispielsweise Einzel- und keine Kollektivvereinbarungen; in HU gibt es keine Mitbestimmung auf Ebene des Leitungsorgans.

35 Vor allem durch Projekte, die über die Haushaltslinie 04 03 03 03 finanziert werden.

4.4. Allgemeine Themen zur grenzüberschreitenden Beteiligung von Arbeitnehmern

Einige Themen werden in allen einschlägigen Richtlinien[36], die sich mit der grenzüberschreitenden Beteiligung von Arbeitnehmern befassen, behandelt – ganz besonders in der Richtlinie 2001/86/EG (SE-Richtlinie).

In Bezug auf Verfahrensmissbrauch weisen die unabhängigen Sachverständigen[37] darauf hin, dass mehrere Mitgliedstaaten[38] Artikel 13 der Richtlinie nicht umgesetzt haben; darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass eine SCE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Wie die Kommission bereits bei der Überprüfung der SE-Richtlinie[39] angemerkt hat, sieht sie in dieser Entwicklung Grund zur Besorgnis.

Bei der Überprüfung der SE-Richtlinie[40] wurde der Schutz der Mitbestimmungsrechte für den Fall angesprochen, in dem eine Europäische Gesellschaft oder Genossenschaft in eine Gesellschaft oder Genossenschaft mit nationalem Statut umgewandelt wird. In der Richtlinie 2005/56/EG über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten werden diese verpflichtet, eine Rechtsform anzunehmen, die die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ermöglicht.[41]

Die unabhängigen Sachverständigen stellen weiterhin fest, dass in der Richtlinie keine Bestimmungen zur Durchsetzung der Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung vorgesehen sind.[42] Die Neufassung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats führte zu neuen Ansätzen in diesem Bereich, da die Arbeitnehmervertreter nun die erforderlichen Mittel haben, um das in der Richtlinie begründete Recht zur kollektiven Vertretung der Arbeitnehmerinteressen anzuwenden.

Fragen betreffend die Bestimmung wesentlicher Begriffe der Richtlinie, wie z. B. „Arbeitnehmervertreter“, „Beteiligung der Arbeitnehmer“, „Unterrichtung“, „Anhörung“, „Mitbestimmung“ oder „beteiligte juristische Personen“ werden genauso gestellt wie bei anderen Richtlinien, insbesondere der SE-Richtlinie 2001/86/EG. Es empfiehlt sich eine kohärentere Herangehensweise bei der Bestimmung dieser Begriffe in den betreffenden Richtlinien.

---

36 Richtlinie 94/45/EG in der Neufassung durch die Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats, SE-Richtlinie 2001/86/EG – siehe oben, Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten, ABl. L 310 vom 25.11.2005, S. 1.

37 Vgl. Verweis auf die Studien von Labour Asociados und Milieu in Fußnote 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; weitere Untersuchungen erforderlich im Fall von BG, CZ, LV und PT.

39 Vgl. Punkt 3.6 der Mitteilung KOM(2008) 591.

40 Vgl. Punkt 4.4 der Mitteilung KOM(2008) 591.

41 SE wies darauf hin, dass 2009 im Rahmen der Ratsdiskussionen über Artikel 35 des Verordnungsvorschlags für eine Europäische Privatgesellschaft neue Ansätze angesprochen wurden, wie mit bedeutenden Änderungen bei der Arbeitnehmerzahl nach der Gründung einer Gesellschaft nach europäischem Statut umgegangen werden kann.

42 Die nationalen Umsetzungsmaßnahmen in ES und PT stellen jedoch die rechtliche Durchsetzbarkeit der Vereinbarung sicher.

5. FAZIT

Die Richtlinie ist erst seit März 2009 in allen Mitgliedstaaten umgesetzt. Es fehlen daher Erfahrungen mit der praktischen Anwendung.

Darüber hinaus ist sie keine eigenständige Rechtsvorschrift. Sie ergänzt vielmehr die SCE-Verordnung und weist starke Ähnlichkeiten mit anderen Richtlinien zur Beteiligung der Arbeitnehmer auf, z. B. mit der SE-Richtlinie. Die Kommission vertritt die Auffassung, dass das Ergebnis der Bewertung dieser Richtlinien und der Verordnung berücksichtigt werden muss, ehe eine Überarbeitung in die Wege geleitet werden kann.

Diese Schlussfolgerungen werden von allen Mitgliedstaaten[43] und Sozialpartnern[44] geteilt, die sich in der Konsultation zur Vorbereitung dieses Berichts geäußert haben.

Es muss zunächst den Gründen für die sehr geringe Nutzung des EU-Rechtsrahmens für Genossenschaften nachgegangen werden, ehe Schritte für eine Überarbeitung der Richtlinie in Erwägung gezogen werden.

In diesem Bericht wurden einige Punkte[45] aufgebracht, die weiterer Klärung bedürfen. Die Kommission wird weiterhin die korrekte Anwendung der entsprechenden Vorschriften überwachen und die betroffenen Akteure beim Aufbau von Kapazitäten unterstützen.[46]

---

43 Vgl. Liste der Konsultationsteilnehmer unter Punkt 1 (Einleitung); einige Mitgliedstaaten sind der Ansicht, dass sich jegliche künftige Überarbeitung auf die Verordnung und das Konzept der Europäischen Genossenschaft konzentrieren solle, und nicht auf die Richtlinie.

44 EGB ist der Meinung, dass keine Notwendigkeit für eine Vereinfachung der Richtlinie besteht und im Falle einer Überarbeitung der Verordnung die Sozialpartner konsultiert werden müssen. CIP, Mitgliedsorganisation von Business Europe, ist der Ansicht, dass eventuelle Überarbeitungen der Rechtsvorschriften eine zusätzliche Belastung der Industrie vermeiden sollen.

45 Insbesondere grenzüberschreitende Verhandlungsverfahren, Verfahrensmissbrauch und horizontale Fragen, die verschiedene Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung betreffen.

46 Die Kommission fördert Maßnahmen mit diesen Zielen, insbesondere in der Haushaltslinie 04 03 03 03 – Information, Konsultation und Beteiligung der Unternehmensvertreter.