



Europäischer Gewerkschaftverband für den
Öffentlichen Dienst (EGÖD)
Rue Royale, 45
1000 Brüssel
Tel. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Website : www.epsu.org

EGÖD-Richtlinien für die Europäische Aktiengesellschaft (SE)

*Diese Richtlinien wurden auf der Basis vergleichbarer Richtlinien des
Europäischen Metallgewerkschaftsbundes erarbeitet.*

Vom EGÖD-Exekutivausschuss am 20 & 21 November 2006 angenommen

EGÖD-Richtlinien für die Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Mit der Annahme der Verordnung Nr. 2157/2001 vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zusammen mit der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen ist die Möglichkeit eröffnet worden, nach erfolgter Umsetzung der Verordnung und Richtlinie in nationales Recht, EU-weit agierende Aktiengesellschaften zu bilden.

Diese Möglichkeit stellt eine große Herausforderung für den EGÖD und seine Mitgliedsorganisationen dar. Jetzt geht es darum, eine gemeinsame europäische Gewerkschafts-Strategie für das Verfahren zur Verhandlung von Vereinbarungen über die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen und deren Inhalten zu entwickeln.

Mit diesen Richtlinien soll eine umfassende EGÖD-Strategie vorgestellt werden, die in den Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE auf Grundlage der Richtlinie für das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft umgesetzt werden soll. Dabei wird berücksichtigt, dass Erfahrungen mit SE zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch begrenzt sind. Die vorliegenden Richtlinien werden deshalb entsprechend den gesammelten Erfahrungen und erreichten Ergebnissen ständig geprüft und angepasst. Die Richtlinien sind als Ergänzung der Richtlinien für Europäische Betriebsräte anzusehen (<http://www.epsu.org/a/125>).

Diese Richtlinien basieren auf den Richtlinien, die vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund entwickelt worden sind. Wir bedanken uns bei den Kollegen für ihre Arbeit und für die Erlaubnis des EMB, diese Richtlinien für unsere eigenen Zwecke benutzen zu dürfen.

Erklärung der Rolle des EGÖD, wie sie in den Leitlinien über SE (Europäische Gesellschaften) angesprochen wird

Die Leitlinien nehmen mehrmals Bezug auf eine Rolle des EGÖD (EPSU) und darauf, dass der EGÖD Entscheidungen treffen müsse. Diese Frage wurde bei der Sitzung der EPSU/EWC-Koordinatoren am 26. September 2006 eingehender und detaillierter erörtert. Die Koordinatoren empfahlen dem Ständigen Ausschuss über öffentliche Versorgungsunternehmen die folgenden Erklärungen, denen dieser am 27. September 2006 zustimmte.

Die an einer SE beteiligten Gewerkschaften tragen die Hauptverantwortung für die Organisation der Arbeit im SNB (Sonderverhandlungsgremium). Die wichtigste Rolle des EGÖD (EPSU) besteht darin, die beteiligten Gewerkschaften zu koordinieren, zu beaufsichtigen, zu unterstützen und deren Arbeit zu erleichtern. Der Verweis auf den EGÖD in dem Dokument ist so zu verstehen, dass man sich auf den EGÖD als Verbund aller Mitgliedsgewerkschaften bezieht. Letztendlich bedeutet dies, dass Entscheidungen im Falle von Konflikten zwischen Gewerkschaften oder bei Interpretationsunterschieden durch die satzungsgemäßen Gremien des EGÖD getroffen werden.

Da anerkannt wird, dass sich dies in der Praxis als schwerfälliges Verfahren erweist, wird vorgeschlagen, das EGÖD-Sekretariat könne im Konfliktfall eine erleichternde Rolle spielen, indem es die Gewerkschaften und gegebenenfalls das Sonderverhandlungsgremium bei der Lösungsfindung unterstützt.

Im Falle der Interpretation der Leitlinien oder von spezifischen Punkten in den Verhandlungen kann das EGÖD-Sekretariat wiederum helfen, indem es die Diskussion erleichtert und bei der Suche nach einer Lösung mitwirkt, möglicherweise auch durch Heranziehen der Sachkenntnis anderer. In solchen Fällen könnten Konflikte bei den EPSU/EWC-Koordinatorensitzungen angesprochen werden.

Des Weiteren wird unterstrichen, dass:

- Das Sonderverhandlungsgremium der Ort bleibt, wo Entscheidungen hinsichtlich der Verhandlungen und anderer relevanter Fragen in Bezug auf die Gründung der SE sowie Informationen, Konsultation und Beteiligung getroffen werden. Es sind die beteiligten Gewerkschaften, die diese Entscheidungen treffen und die Leitlinien beachten müssen.
- Die Leitlinien sind nicht in Stein gemeißelt und werden wahrscheinlich im Lichte der Praxis neu überdacht werden müssen.

1. Grundprinzipien

1.0 Umsetzung der Verordnung und der Richtlinie

Der EGÖD und seine Mitgliedsorganisationen werden besonderes Augenmerk auf die Umsetzung der Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und der Richtlinie über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen lenken, da wichtige Aspekte der Umsetzung der Rechtsvorschriften im Ermessen der Mitgliedsstaaten liegen.

1.1 Kein Opting Out hinsichtlich der Mitbestimmung

Der EGÖD spricht sich für die Arbeitnehmer-Beteiligung in der SE aus. Eine Wahlmöglichkeit nach nationalem Recht, ob eine Mitbestimmung zur Anwendung kommt, soll es nicht geben.

1.2 Grad der Mitbestimmung

Bei Verhandlungen über die Frage der Mitbestimmung wird der EGÖD sich für ein Höchstmaß an Mitbestimmung einsetzen. Dies bedeutet, dass wir uns auf das nationale System beziehen werden, welches für ArbeitnehmervertreterInnen die höchste Anzahl von Sitzen vorsieht. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um ein dualistisches oder ein monistisches System handelt.

Diese Forderung gilt nicht nur während der Verhandlungen, sondern auch dann, wenn die Auffangregelungen zur Anwendung gelangen.

Auf den qualitativen Aspekt der Mitbestimmung wird in Punkt 4.4 näher eingegangen.

1.3 Gemeinsame Verhandlungsstrategie der Gewerkschaften

Bevor Verhandlungen aufgenommen werden, sollten alle beteiligten Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter sich auf gemeinsame Forderungen über die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung einigen.

Bei Meinungsverschiedenheiten wird der EGÖD konsultiert und um eine Entscheidung gebeten.

1.4 Aufsichtsrats- / Verwaltungsratsmandate in der SE: Europäische Mandate Das Mandat in einer grenzüberschreitenden Gesellschaft auf der Grundlage des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft ist ein europäisches Mandat mit nationaler Prägung. Als europäisches gewerkschaftliches Mandat muss es alle betroffenen

Länder im Rat einbeziehen, und nicht nur die Länder, die im Rat durch ein eigenes Mandat vertreten sind.

Dies bedeutet, dass es ein demokratisch legitimiertes, transparentes und repräsentatives Verfahren zur Nominierung der Delegierten im Rat geben muss. Eine Benennung durch das Management scheidet aus. Das Verfahren wird in Punkt 4.2. näher beschrieben.

Vorschläge für die Mitgliedschaft im Rat müssen in enger Zusammenarbeit zwischen dem Vertretungsorgan, den EGÖD-Mitgliedsorganisationen und dem EGÖD erarbeitet werden. Es werden stets engagierte, motivierte und qualifizierte Kandidatinnen oder Kandidaten benötigt, die sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene Akzeptanz und Vertrauen genießen.

1.5 Sachverständige für das BVG

Für die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung sollte das BVG mindestens einen Gewerkschaftssachverständigen heranziehen. Dieser Gewerkschaftssachverständige ist berechtigt, mit vollem Rederecht an allen Sitzungen des BVG teilzunehmen. Das Unternehmen trägt die Kosten für die Sachverständigen.

Bei der Entscheidung über den/die Sachverständigen soll gleichermassen berücksichtigt werden:

1. Der bereits vorhandene nationale Mitbestimmungsstandard und die Erfahrungen mit diesem Standard;
2. Die Verteilung der Beschäftigten über alle Länder;
3. Der Sitz der SE.

Sollte eine klare Entscheidung nicht möglich sein, wird der EGÖD konsultiert und um eine Entscheidung gebeten.

1.6 EGÖD-KoordinatorInnen in Europäischen Aktiengesellschaften

Für jede Europäische Aktiengesellschaft wird ein/e GewerkschaftskoordinatorIn als Kontaktperson zwischen der SE und dem EGÖD bestimmt. Seine/ihre Bestellung und Aufgaben stehen im Einklang mit der Definition der Rolle der EGÖD-KoordinatorInnen für Europäische Betriebsräte.

Siehe auch: EGÖD-Richtlinien für Europäische Betriebsräte.

1.7 Schutz der ArbeitnehmervertreterInnen

Die Mitglieder des BVG, des Vertretungsorgans, des Aufsichts- oder Verwaltungsrates sollen den gleichen Schutz und die gleichen Sicherheiten wie die ArbeitnehmervertreterInnen nach den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften genießen.

Die persönliche Haftung der ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichts- und Verwaltungsräten sollte durch eine entsprechende Haftungsbeschränkungsversicherung begrenzt werden.

1.8 Geheimhaltung

Im Vertretungsorgan: Die Geheimhaltungsregelung kann sich nur auf Informationen erstrecken, die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse darstellen und die ausdrücklich

als solche erklärt wurden. Die Geheimhaltung sollte so definiert werden, dass den Mitgliedern des Vertretungsorgans die Weitergabe von Informationen möglich bleibt.

Im Aufsichts- oder Verwaltungsrat: Siehe Punkt 4.5.

1.9 Umstrukturierungen (Fusionen, Übernahmen usw.)

Für den Fall, dass die SE weitere Unternehmen übernimmt oder es zu einer Fusion kommt, sind Verhandlungen darüber zu führen, in welcher Form die ArbeitnehmervertreterInnen des übernommenen Unternehmens in die Strukturen des bestehenden Vertretungsorgans und/oder Rates eingebunden werden können.

In der Vereinbarung zwischen BVG und Unternehmensleitung ist zu regeln, wie dieser Punkt gehandhabt wird.

Bei Umstrukturierungen ist das Vertretungsorgan in voller Übereinstimmung mit Geist und Inhalt der Definition des Begriffs „Anhörung“ in der SE-Richtlinie über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen zu unterrichten und anzuhören.

Der EGÖD wird ein besonderes Augenmerk auf die Anhörung des Vertretungsorgans lenken, bevor die Unternehmensleitung eine endgültige Entscheidung trifft.

1.10 Zuständigkeit des EGÖD: Schaffung einer geeigneten Arbeitsstruktur und Sicherstellung der Koordination zwischen den Mitgliedern des Vertretungsorgans, den Mitgliedern der Aufsichts- oder Verwaltungsräte und den Gewerkschaften.

Es ist erforderlich, über eine geeignete Arbeitsstruktur zu verfügen, die es ermöglicht, vor und nach den Sitzungen des Vertretungsorgans und der Sitzungen der Aufsichts- oder Verwaltungsräte einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern des Vertretungsorgans und Rates unter Einbeziehung der/des zuständigen EGÖD-KoordinatorIn und den beteiligten Gewerkschaften zu gewährleisten.

Diese Arbeitsstruktur sollte auch in der Vereinbarung zwischen dem BVG und der Unternehmensleitung verankert werden, damit die Finanzierung durch das Unternehmen sichergestellt ist.

1.11 Finanzierungsregelung

ArbeitnehmervertreterInnen im Rat haben dieselben Rechte und Pflichten wie die übrigen von den Aktionären bestellten Mitglieder. Die Kosten, die ihnen in der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, werden durch die Europäische Aktiengesellschaft gedeckt.

Eine verbindliche Regelung zur Abführung eines Teils der Bezüge aus der Tätigkeit im Rat an die europäische Gewerkschaftsbewegung wird von den Vertretern des Rates getroffen, damit die EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften unterstützend tätig werden können. Die hierfür geeignete Form wird gemeinsam von den EGÖD-Mitgliedsorganisationen und dem EGÖD entwickelt. Zu diesem Zweck wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

Dabei ist eine Abstimmung mit dem EGB zu suchen.

1.12 Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und Beitrittsländer

Der EGÖD und seine Mitgliedsorganisationen messen der Einbindung von ArbeitnehmervertreterInnen aus der Schweiz, dem EWR sowie aus den EU-Beitrittsländern als vollberechtigte Mitglieder im BVG, im Vertretungsorgan und ggf. im Aufsichts- oder Verwaltungsrat große Bedeutung bei.

1.13 Verbindung zu bereits bestehenden Europäischen Betriebsräten

Sofern ein Europäischer Betriebsrat besteht bzw. Europäische Betriebsräte bestehen, sollte/n diese/r so lange bestehen bleiben, bis eine neue Vereinbarung über das Vertretungsorgan getroffen wird.

Bestehende Europäische Betriebsräte sind in die Bildung und die Verhandlungen des BVG mit der SE einzubeziehen.

Falls eine SE auf der Ebene einer Tochtergesellschaft (zum Beispiel im Falle eines Joint Venture) gegründet wird, sollte auf Konzernebene eine klare Verbindung zwischen dem Vertretungsorgan der SE und dem Europäischen Betriebsrat hergestellt werden.

1.14 SE und nationale Mitbestimmungsstrukturen

Sollte die Gründung einer SE den Wegfall von nationalen Geschäftsleitungsstrukturen zur Folge haben, dann soll die SE verantwortliche und handlungsfähige Vertreter benennen, die mit der Zusammenarbeit mit den nationalen Arbeitnehmerinteressenvertretungsorganen nach jeweiligem nationalem Recht beauftragt werden.

2. Besonderes Verhandlungsgremium

2.1 Der EGÖD soll durch die nationalen Mitgliedsorganisationen über die Absicht von Unternehmen, eine SE zu gründen, unverzüglich unterrichtet werden. Der EGÖD wird die betroffenen Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretungen darüber informieren.

2.2 Auskünfte über die Unternehmensstruktur, die beteiligten Länder mit den entsprechenden Beschäftigtenzahlen sowie Informationen über die in dem Unternehmen bestehenden Mitbestimmungssysteme sollten so schnell wie möglich den Arbeitnehmervertretungen und den betroffenen Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden. Ein entsprechend formulierter Antrag ist an das Management zu richten.

Das Unternehmen sollte gleichzeitig auch über den aktuellen Stand hinsichtlich der Errichtung der SE informieren.

2.3. Hat das Unternehmen offiziell seine Absicht zur Gründung einer SE erklärt, sollten die betroffenen Gewerkschaften, eventuell der Europäische Betriebsrat oder/und das BVG oder/und der EGÖD ihren Willen signalisieren, eine Vereinbarung über die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie auf Mitbestimmung mit der Unternehmensleitung zu verhandeln und abzuschließen.

2.4 Der EGÖD hat sicherzustellen, dass die Sitzverteilung und die gewerkschaftliche Vertretung innerhalb des BVG im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen der SE- Richtlinie erfolgen.

- 2.5 Das BVG sollte die Verhandlungsdauer möglichst optimal nutzen, um zu einer akzeptablen Vereinbarung nicht nur über die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, sondern auch über die Mitbestimmung zu gelangen. Dieses Ziel ist sicherlich in Fällen, in denen Beteiligungsrechte nicht durch automatische Anwendung der Auffangregelungen über die Beteiligung erreicht werden, von ganz besonderer Bedeutung.
- 2.6 Zu Beginn des Verhandlungsprozesses mit der Unternehmensleitung sollte ein klarer Zeitrahmen sowie ein Plan für die Sitzungen des BVG vereinbart werden.
- 2.7 Im Hinblick auf die Abstimmungsmodalitäten, die an Stimmenmehrheiten im BVG geknüpft sind, ist es erforderlich, die durch die VertreterInnen im BVG repräsentierten Beschäftigtenzahlen zu ermitteln. Dies könnte besonders dann wichtig sein, wenn mehrere VertreterInnen im BVG aus dem selben Land stammen, aber unterschiedlich abstimmen. In solchen Fällen wird es notwendig sein, eine Methode zur Berechnung der auf jedes BVG-Mitglied entfallenden Beschäftigtenzahlen zu entwickeln.

Diese Berechnung ist darüber hinaus wichtig, um zu bestimmen, ob eine Mehrheit oder Zweidrittelmehrheit erreicht wird, und zwar nicht nur bei den BVG-Mitgliedern sondern auch im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.

- 2.8 Sofern im nationalen Umsetzungsrecht vorgesehen, können hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen als vollberechtigte Mitglieder in das BVG gewählt werden. Es liegt im Ermessen der nationalen Gewerkschaften, ob sie diese Möglichkeit wahrnehmen.

Für den Fall jedoch, dass der/die EGÖD-Sachverständige vom BVG nicht akzeptiert wird, empfiehlt der EGÖD den nationalen Gewerkschaften dringend, von dieser gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch zu machen. Dies könnte ein weiterer Weg sein, um die Beteiligung der Gewerkschaften am BVG sicherzustellen. Nationale Mitgliedsgewerkschaften sollten in solchen Fällen versuchen, diese gesetzliche Möglichkeit zu nutzen.

- 2.9 Das BVG hat mit Unterstützung des/der EGÖD-Sachverständigen zu prüfen, welche Mitbestimmungsrechte in den einzelnen beteiligten nationalen Unternehmen bereits bestehen. Dies ist wichtig, um in der endgültigen Vereinbarung zwischen dem BVG und dem Management eine Minderung der Mitbestimmungsrechte zu vermeiden.
- 2.10 Simultane Dolmetschung aus und in alle relevanten Sprachen muss für die offizielle Sitzung des Vertretungsorgans sowie für die Vorbereitungssitzungen und die Sitzungen mit dem Management bereitgestellt werden. Vorhaben, durch geeigneten Sprachunterricht langfristig in einer einzigen Arbeitssprache arbeiten zu können, dürfen nicht dazu benutzt werden, die Simultandolmetschung sowie Übersetzungen, sofern sie erforderlich sind, einzuschränken.

Die Kosten für die Übersetzung sämtlicher Sitzungsunterlagen sind von der SE zu übernehmen.

- 2.11 Die Qualifizierung der BVG-Mitglieder und hauptamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen vor Aufnahme der Verhandlungen mit dem BVG hat hohe Priorität. Mit der zukünftigen SE ist zu vereinbaren, dass diese Qualifizierung von dem Unternehmen finanziert wird.

3. Unterrichtung und Anhörung: Einrichtung des Vertretungsorgans

- 3.1 Die EGÖD-Richtlinien für Europäische Betriebsräte sind weiterhin gültig. Angesichts der Besonderheiten und Verbesserungen in der Verordnung und der Richtlinie sollte jedoch eine Reihe von verbesserten Rechten berücksichtigt werden:
- Verbesserte Definition des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung gemäß Richtlinie über die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen an der SE,
 - Zuständigkeit des Vertretungsorgans: Fragen, welche die SE selbst und ihre Tochtergesellschaften oder Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder welche die Befugnisse der Entscheidungsorgane in einem einzigen Mitgliedstaat übersteigen,
 - im Fall außerordentlicher Umstände sollten die Parteien versuchen, eine Einigung herbeizuführen,
 - Qualifizierungsmöglichkeiten.
- 3.2 Ebene der Unterrichtung und Anhörung: Das Vertretungsorgan sollte auf der Ebene angesiedelt werden, auf der strategische Entscheidungen getroffen werden. Die Einrichtung von Vertretungsorganen auch auf Spartenebene ist anzustreben, wenn die Größe und die einzelnen Aktivitäten der SE dieses notwendig und nützlich erscheinen lassen.
- In diesen Fällen ist eine Koordinierung der verschiedenen Vertretungsorgane innerhalb der SE sicherzustellen.
- 3.3 Die Amtszeit im Vertretungsorgan darf höchstens 4 Jahre betragen.
- 3.4 Auf nationaler Ebene muss ein Gremium zur Unterrichtung und Anhörung zwischen den ArbeitnehmerInnen und den Mitgliedern des Vertretungsorgans eingerichtet werden. Ein solches Gremium sollte auf nationaler, gegebenenfalls aber auch auf Sparten- oder auf regionaler Ebene eingerichtet werden.
- 3.5 Aufgrund der neuen Definition der Anhörung in der Richtlinie über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der SE erhält das Vertretungsorgan ein Verhandlungsmandat, was auf alle Fälle bei Umstrukturierungen, Übernahmen, Fusionen usw. gilt. Diesbezüglich wird der EGÖD klären müssen, wie die Gewerkschaften in dieses Verhandlungsmandat der Vertretungsorgane eingebunden werden.

4. Beteiligung

4.1. Höchstes Maß an Beteiligung

Das BVG, die Gewerkschaften oder der EGÖD werden nach dem Statut nicht direkt in die Entscheidung des Unternehmens für ein monistisches bzw. ein dualistisches System eingebunden. Wir werden jedoch auf alle Fälle versuchen, während der Verhandlungen mit dem BVG ein Höchstmaß an Beteiligung und an Beteiligungsqualität zu erlangen, und zwar im Einklang mit den bestehenden nationalen Beteiligungsrechten (siehe Punkt 1.2).

4.2. Wahlen

Wenn die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen gewährleistet ist, wird das BVG mit der SE über das Verfahren zur Wahl des Rates verhandeln.

Die EGÖD-Mitgliedsorganisationen werden bei den Verhandlungen im BVG folgenden Punkten Rechnung tragen:

- Das Vertretungsorgan soll in enger Zusammenarbeit mit dem EGÖD die ArbeitnehmervertreterInnen im Rat, die nach nationalen Gepflogenheiten von den nationalen bzw. örtlichen Gewerkschaften gewählt oder benannt wurden, bestätigen.
- Entsprechend nationaler Gepflogenheiten können mindestens ein Drittel der Ratsmitglieder von den in der Gesellschaft vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen werden.
- Ein/e ArbeitnehmerIn bei der Haupt- oder Muttergesellschaft soll auch für die Vertretung im Rat der Tochter-SE in Betracht gezogen werden.
- Um interkulturellen Erfahrungen und Einflüssen Rechnung zu tragen, sollen die ArbeitnehmervertreterInnen im Rat immer aus mindestens zwei Ländern kommen.

Für jedes vollberechtigte Ratsmitglied ist ein/e StellvertreterIn zu wählen.

Für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen zwischen dem BVG und der Unternehmensleitung und für den Fall, dass bereits vor der Vereinbarung eine ausreichende Zahl von ArbeitnehmerInnen Beteiligungsrechte besitzt, enthalten die Auffangregelungen der nationalen Umsetzungsgesetze Verfahrensregelungen zur Wahl des Rates.

Die Mitgliedschaft im Rat steht sowohl ArbeitnehmervertreterInnen als auch hauptamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen offen. Dies hängt von der BVG-Vereinbarung bzw., falls die Auffangregelungen Anwendung finden, vom geltenden nationalen Umsetzungsrecht, ab.

Die Wahl von Ratsmitgliedern darf von der Unternehmensleitung weder entschieden noch beeinflusst werden. Die für die Wahl erforderlichen Personalkapazitäten und Sachmittel werden von der Unternehmensleitung zur Verfügung gestellt, anfallende Kosten von dieser getragen.

4.3 Amtszeit

Die Amtszeit der ArbeitnehmervertreterInnen wird gemäß der Verordnung vom Vertretungsorgan/BVG festgelegt, von dem sie bestellt wurden.

Die Amtszeit darf höchstens vier Geschäftsjahre betragen. Die Mandatsdauer ist immer so festzulegen, dass ihr Ende mit einer jährlichen Hauptversammlung zusammenfällt.

4.4 Aufgaben und Pflichten im Gremium, in dem Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden

Die Arbeitnehmerseite im Rat der SE (Aufsichts- oder Verwaltungsrat) ist über alle wirtschaftlichen, finanziellen, sozialen und strategischen Diskussionen und Entscheidungen der Gesellschaft zu unterrichten und entsprechend einzubeziehen. In allen Anhörungs- und Entscheidungsverfahren ist es die Pflicht der Arbeitnehmervertreter, die Interessen der gesamten Belegschaft zu vertreten.

Die Ratsmitglieder der SE haben auch eine Verantwortung gegenüber dem Unternehmen.

Die Aufgaben und Pflichten der Ratsmitglieder sind im Anhang näher beschrieben. Hier handelt es sich um einen ersten Versuch, diese Funktionen innerhalb der bestehenden monistischen und dualistischen Systeme zu beschreiben.

4.5 Geheimhaltung

ArbeitnehmervertreterInnen sind berechtigt, vertrauliche Informationen an das Gremium, von dem sie ernannt wurden, sowie an hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen ihrer Mitgliedsorganisation und an andere Rechtsberater weiterzugeben, sofern sie die Empfänger dieser Informationen davon in Kenntnis setzen, dass die Informationen vertraulich sind und nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen.

4.6 Mittel

Den ArbeitnehmervertreterInnen in einem Beteiligungsorgan müssen die erforderlichen Mittel zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Ratsmitglieder zur Verfügung gestellt werden.

ArbeitnehmervertreterInnen haben Zugang zu allen Standorten und anderen Einrichtungen der Gesellschaft, was uneingeschränkt auch für Treffen mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vor Ort gilt.

ArbeitnehmervertreterInnen im Rat sollen das Recht haben, externe Sachverständige zur Vorbereitung der Sitzungen des Rates einzuladen.

5. Qualifizierung

5.1 Ab sofort sollten Qualifizierungsmaßnahmen der Gewerkschaften organisiert werden. Diese sollten nicht nur für ArbeitnehmervertreterInnen, sondern auch für GewerkschaftsvertreterInnen auf allen Ebenen angeboten werden. Es ist wichtig, dass VertreterInnen aller Gewerkschaften die in Europa bestehenden Beteiligungssysteme besser kennen und verstehen lernen.

5.2 Dieses gewerkschaftliche Bildungsprogramm ist von den EGÖD-Mitgliedsorganisationen in enger Zusammenarbeit mit dem EGÖD zu erstellen.

Der EGÖD muss ferner bilaterale oder europäische gewerkschaftliche Bildungsprogramme prüfen und wenn möglich organisieren.

5.3 Es ist erforderlich, dass geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für die Delegierten im BVG (bereits im Vorfeld und parallel zu den Verhandlungen) und die Mitglieder des Vertretungsorgans und des Rates durchgeführt werden.

5.4 Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitglieder dieser Räte sollten kontinuierlich und intensiv erfolgen.

5.5 Diese Qualifizierungsmaßnahmen müssen in der BVG-Vereinbarung geregelt sein. Die Entscheidung über die Inhalte dieser Maßnahmen sollte ausschließlich bei den betroffenen ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaften liegen. Alle Kosten sind von dem Unternehmen zu tragen.

Anhang zu 4.4:

Positionspapier zur Rolle und zu den Pflichten der ArbeitnehmervereinerInnen im Aufsichtsrat einer Europäischen Aktiengesellschaft

Bestellungen

- Bestellungen des Vorstandsvorsitzenden und der übrigen Vorstandsmitglieder dürfen nicht gegen den Willen der ArbeitnehmervereinerInnen im Aufsichtsrat erfolgen.
- Ernennung eines Direktors für "Arbeit und Soziales" als Mitglied des Vorstandes.
- Recht zur Bestellung eines Arbeitsdirektors als Anhörungs- und Verhandlungspartner für die nationalen Gremien als Ersatz für die nicht mehr bestehenden nationalen Managementstrukturen.

Berichte an den Aufsichtsrat:

- Konzernstrategie (und mögliche Änderungen)
- Planung, mittelfristige Planung
- Änderungen des jährlichen Geschäftsplans
- Budget für das nächste Geschäftsjahr, insbesondere Investitionen, F & E, Personalplanung usw.
- Budgetänderungen
- Risikomanagement, Ertragslage
- Managemententscheidungen, die sich möglicherweise erheblich auf die Ertragslage und die Liquidität auswirken
- Ausweitung des Berichts auf die Geschäftslage der an der SE beteiligten Gesellschaften

Jahresabschluss und Prüfung des Jahresabschlusses:

- Bestellung eines unabhängigen Abschlussprüfers
- Bericht des Abschlussprüfers über den Jahresabschluss
- Genehmigung des Jahresabschlusses

Genehmigungspflichtige Geschäftsvorgänge:

- Budget für das nächste Geschäftsjahr
- Strategische Planung im Hinblick auf Produktion, Umsatz und Ergebnisse
- Investitionsplanung
- Planung umfangreicher Kostensenkungsprogramme und Rationalisierungsmaßnahmen
- Standortfragen (Schließung/Gründung, wesentliche Änderungen im Hinblick auf die Größe von Fertigungsstätten und/oder die Belegschaft)
- Verlegung des gesamten Unternehmens oder wichtiger Unternehmensteile auf andere Unternehmen innerhalb oder außerhalb der SE
- Änderungen der Konzernstruktur (Veräußerungen/Übernahmen) einschließlich neuer Produktions- und Entwicklungsprogramme und neuer Niederlassungen oder Schließung bestehender Betriebe
- Übernahme oder Veräußerung von Vermögenswerten
- Änderungen der Gesellschaftsorganisation
- Alle Arten von Geschäftsverträgen der Gesellschaft
- Kredite, Sicherheiten
- Prokuren

Anhang zu 4.4:

Positionspapier zu den Aufgaben und Pflichten des Vorstands immonistischen System

1. Der Stellvertreter eines Arbeitnehmersvertreters hat das Recht, an den Sitzungen des Verwaltungsrates sowie Sitzungen der Anteilseigner teilzunehmen und seine Meinung zu äussern, auch wenn der Arbeitnehmervertreter anwesend ist.
2. Der Vorstand wird mit der Organisation der SE und der Leitung ihrer Geschäfte betraut.
3. Der Vorstand gewährleistet, dass die Organisation der SE im Hinblick auf kontrolliert wird.
4. Der Vorstand erteilt schriftliche Anweisungen über die Zuweisung von Pflichten an die Vorstandsmitglieder und den CEO und alle anderen Gremien, welche der Vorstand einrichten kann.
5. Der Vorstand prüft regelmäßig die Finanzlage der Gesellschaft sowie die Finanzlage des Konzerns, falls es sich bei der Gesellschaft um die Muttergesellschaft einer Gruppe von Gesellschaften handelt.
6. Der Vorstand verständigt sich jedes Jahr schriftlich auf Arbeitsverfahren für seine Arbeit. Darin wird beschrieben, wie die Arbeit ggf. unter den Vorstandsmitgliedern aufgeteilt wird, wie häufig Vorstandssitzungen stattfinden und in wieweit Stellvertreter in die Arbeit des Vorstands eingebunden und zu den Vorstandssitzungen eingeladen werden.
7. Wenn die Arbeitsverfahren Anweisungen über die Zuweisung von Pflichten an die Vorstandsmitglieder vorsehen, muss der Vorstand regelmäßig überprüfen, ob die Zuweisung von Pflichten in dieser Form bestehen bleiben kann.
8. Einer der Arbeitnehmervertreter darf teilnehmen und sich an Beratungen beteiligen wenn ein Thema, was später vom gesamten Rat behandelt wird, von Mitgliedern des Rates oder Vertreter der Gesellschaft, die ausdrücklich hierzu benannt wurden, behandelt wird.
Falls sich der Vorstand aus mehreren Mitgliedern zusammensetzt, übernimmt eines der Mitglieder den Vorsitz. Der Vorstandsvorsitzende leitet die Arbeit der Mitglieder an und trägt dafür Sorge, dass der Vorstand seine Aufgaben ordnungsgemäß wahrnimmt. 9. Der Vorstandsvorsitzende muss sicherstellen, dass bei Bedarf Sitzungen abgehalten werden. Auf Verlangen eines Vorstandsmitglieds bzw. des CEOs ist eine Vorstandssitzung einzuberufen.

Appendix

Issue of remuneration

The EPSU Guidelines on SEs state:

1.11 The need for a financial regulation

Employee members of the Board have the same rights and duties as the Board members who are appointed by the shareholders. Costs arising from their duties shall be covered by the SE. A commitment to pay over part of the board remuneration to the European Trade Union movement shall be given by the representatives for the board, in order to receive support from EPSU affiliated unions. The appropriate form shall be developed by the EPSU affiliates and the EPSU. An EPSU working party shall be set up for this purpose. For this, co-ordination with the ETUC shall be sought.

This issue was discussed in the EPSU Executive Committee 9 June 2006. It was suggested that the guidelines should be accompanied by a brief annex which goes into some more depth on this issue. Following up, discussions have been held with a representative of ETUC and EMF.

What is the problem:

EPSU position is that mandates on SEs are to be considered European, representing the interests of the European rather than the national work force. EPSU guidelines say this explicitly in **1.4. SE Board members : European mandates**

The mandate in a cross-border company on the basis of ECS is a European mandate with strong national roots. It is a European trade union mandate that has to cover the complete area of the company and not only those Member States from which the board members come. This means that there must be a democratic, legitimated, transparent and representative procedure to select worker representatives as Board members. Management shall not be permitted to nominate employee representatives to the Board. The procedure is defined in point 4.2. Proposals for Board membership have to be developed in close cooperation between the Representative Body, EPSU affiliates and the EPSU. There will always be a need for committed, motivated and qualified representative candidates who are accepted and trusted at both the national level and European level.

It is on this basis they, the workers' representatives/ trade union officials will receive support and confidence from trade union representatives from other countries, and on which basis they will be a link between representing workers interest on the Board and the EWC and trade unions of the SE.

Trade union representatives nominated to the Board usually have another job either in the trade union or in the company. If on the Board they thus receive an additional income. Whereas in some countries this additional income is not high, in other cases this can be in the order of 10.000, 25.000 Euros or even much higher. It seems inappropriate for trade union/ work force representatives to keep such additional income.

It is recognised that there are different systems of Board level representation in remuneration in Europe. It is generally believed that in the Nordic countries for example Board level trade union representatives, coming from the work force, receive a yearly allowance which is, depending on the company, several thousands of Euros. It appears these representatives are allowed to keep this additional income.

In the German system, trade union representatives on the Supervisory Board receive as much as the shareholder representatives and this sometimes is high, again depending on the company. The German unions have established a system whereby these representatives donate a very large part of this to a trade union linked foundation. (Hans Bockler Foundation, HBS) To ensure trade union representatives do this, these representatives have to sign a statement to this effect (otherwise they will not be supported in the elections, or nomination

procedures, and for trade union officials it is even part of the employment contract) The unions also operate a “name and shame” list, indicating who has paid, partly paid or not paid at all. This is generally considered to be effective.

If the idea that funds (over a certain amount?) are to be returned to the union movement is accepted, the next issue is where to pay such additional income and what to do with it.

Several solutions could offer themselves.

A Board level representative donates the funds to his or her trade union. Apart from the fact that there is no national (there might be several unions active in the company in the country) or European logic behind this, it also does not allow for resources to be pooled and experiences to be accumulated. The number of mandates a union would hold will be small, even for very large unions in large countries. This is certainly true for many public service trade unions¹. A single union seems not capable of providing the services required to its mandate holders.

The funding could also be donated to national confederations. This certainly would help and especially across sectors. But it will not assist in addressing European problems (departing from a European perspective) and confederations in small countries will not benefit much from this.

A similar argument can be made with regard to donations to European Federations. Resources are pooled at a European level, but not across sectors, and thus not being much assistance to Federations which would not be involved in a large number of SEs, or not even to large Federations given that the number of SEs is and will remain for some time relatively small. And this is compounded by problems over jurisdictions, which federation organises where, or with representatives whose union is affiliated to several Federations active in the same company.

The suggestion of a European fund

Therefore, the general idea is that the remuneration is paid into a European fund. This European fund could be linked to the European Trade Union Institute (which already has an active network on European Companies). The fund could provide a number of services. For example:

- Legal assistance
- Economic and Financial Assistance
- Research
- Training and Education for SE Board members and SE Works Councils
- Insurance

While clear and definite rules are difficult to define, amongst others because of the lack of experience, some general pointers can be made:

- Board level representatives should be allowed to keep a certain sum of funds for representational purposes.
- Where the company does not provide for the insurances to cover the legal liabilities of Board level members, and where no European solutions, provided through the trade unions exist, Board level representatives could cover such insurances out of their remuneration.
- The suggestion here is that Board level members donate the remuneration to European trade union institute (fund). It is unclear to what extent this can be done, and tax free. (ETUC is to explore this). Income taxes should be covered by the remuneration as well

¹ The comparison here is with the situation concerning EWCs. While the number of public service unions which have members on European Works Councils is increasing due to privatisation and the commercialisation of public services, the numbers are relatively small.

(so a representative is not asked to hand over funds and then is requested to pay the taxes him or herself.)

- Board level representatives should pay an amount to a European fund.

Further references:

ETUC's Prague Congress resolution states:

23. *Develop, with the European Industry Federations, a common strategy for the practical implementation of worker participation in the European Company (SE), and ensure European mandating of workers' representatives to managerial or supervisory boards;*
24. *Ensure that a high level of worker participation will be guaranteed in the European Company and that there will be no possibility of opting out;*
25. ***Examine, in relation to the European Company, the concept of a fund into which workers' representatives' remuneration would be paid, subject to binding rules, which should be used for consultation, training and research.***

No progress is made by ETUC as regards the last point. It is understood there is a need to act on this theme.

EMF has a similar position as EPSU.

SE Board members : European mandates

The mandate in a cross-border company on the basis of ECS is a European mandate with strong national roots. It is a European trade union mandate that has to cover the complete area of the company and not only those Member States from which the board members come. This means that there must be a democratic, legitimated, transparent and representative procedure to select worker representatives as Board members. Management shall not be permitted to nominate employee representatives to the Board. The procedure is defined in point 4.2. Proposals for Board membership have to be developed in close cooperation between the Representative Body, EMF affiliates and the EMF. There will always be a need for committed and motivated representative candidates who have the trust and confidence of both the national level and the European level.

1.11. The need for a financial regulation

Employee members of the Board have the same rights and duties as those Board members who are appointed by the shareholders. Costs arising from their duties shall be covered by the SE . A commitment to pay over part of the board remuneration shall be developed by the EMF affiliates and the EMF. An EMF working party shall be set up for this purpose.

EMF has decided that in the mean time, until a final solution is reached, Board members should contribute 5% of their remuneration to an EMF bank account. This would remain blocked until a solution reached.

Positions of Uni-Europe do not give an indication of what they want although there is a reference to the ETUC. The Finnish Council of Trade unions also makes a reference to the EMF position without going into further detail.

The issue is urgent. Several SEs have recently been established such as Allianz, and M.A.N. Suez has announced to become an SE and if a merger with Gas de France would materialise this would still be discussed. And even independent from the development of SEs it is a matter for concern. An example is the merger EON-Endesa. It seems likely (if achieved) that this would also result in Spanish trade union representatives having a seat on the Board of Eon.