

REPORT

Mitbestimmungsreport Nr. 82, 11. 2024

Das I.M.U. ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

MITBESTIMMUNGSVERMEIDUNG IN DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT

5 von 6 großen SEs vermeiden paritätische Mitbestimmung

Felix Gieseke

AUF EINEN BLICK

- Legale Mitbestimmungsvermeidung nimmt immer weiter zu. Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) ist ein Kernproblem für die Mitbestimmung. Nur jede sechste SE mit über 2.000 Beschäftigten ist paritätisch mitbestimmt.
- Ende 2022 existierten insgesamt über 122 SEs mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Zwei Jahre zuvor waren es noch 107 Unternehmen in der Rechtsform SE (inkl. Co. KG).
- Von diesen 122 SEs verfügten nur 19 über einen paritätisch mit Arbeitnehmervertreter*innen besetzten Aufsichtsrat. 87 von 122 Unternehmen waren „reine“ SEs, 35 von 122 SE & Co. KGs.
- Durch die Verwendung der Rechtsform SE wird über 480.000 Arbeitnehmer*innen das demokratische Recht auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorenthalten.
- 2022 standen den 209 paritätisch mitbestimmten AGs 87 SEs (ohne Co. KG) mit mehr als 2.000 Inlandsbeschäftigten gegenüber. 68 von 87 SEs vermieden die paritätische Mitbestimmung.
- Obwohl es Zweck der SE ist, Unternehmen die grenzüberschreitende Tätigkeit zu erleichtern, haben 33 Prozent der 68 der die Mitbestimmung vermeidenden SE einen reinen Inlandsfokus und nur 19 Prozent sind börsennotiert. Auffällig ist ferner, dass 65 Prozent dieser SEs in Familienhand sind.
- Die Ergebnisse belegen die Notwendigkeit von Gesetzesreformen zum Schutz der paritätischen Mitbestimmung.

INHALT

1 Einleitung	3
2 Methodik	3
3 Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – ein Überblick	4
3.1 Gründung einer SE	4
3.2 Mitbestimmung in der SE	5
3.3 Exkurs: Vorrats-SE	6
4 Mitbestimmungsvermeidung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) . . .	7
4.1 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE und SE & Co. KG im Überblick	7
4.2 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE & Co. KG im Detail .	7
4.3 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE (ohne SE & Co. KG) im Detail	8
4.4 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE mit Inlandsfokus, in Familienhand oder Börsennotierung	9
4.5 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE (ohne SE & Co. KG) nach Branchen	11
4.6 Mitbestimmungsstatus in der SE mit mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigten .	11
5 Schlussfolgerungen und Forderungen	12

AUTORENSCHAFT

Felix Gieseke

leitet ein Referat Unternehmensrecht und Corporate Governance am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.). Er berät Arbeitnehmervertreter*innen in Aufsichtsräten zu Fragen des (europäischen) Gesellschafts- und Mitbestimmungsrechts.

felix-gieseke@boeckler.de

1 EINLEITUNG

Im Jahr 2024 wurde die Europäische Aktiengesellschaft (SE) in Deutschland 20 Jahre alt. Die europäischen Rechtsakte, die diese Rechtsform 2001 ins Leben riefen, wurden 2004 in deutsches Recht umgesetzt. Fand die SE zunächst kaum Beachtung, nahm ihre Beliebtheit kontinuierlich zu – zumindest in Deutschland.¹ Heute gibt es europaweit über 700 Unternehmen dieser Rechtsform, wobei mehr als 400 allein in Deutschland bestehen.² Augenfällig ist, dass rund ein Fünftel dieser gut 400 deutschen SEs mehr als 2.000 Arbeitnehmer*innen in Deutschland beschäftigt, also den Schwellenwert des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) überschreiten, ab dem ein paritätisch mit Beschäftigten zu besetzender Aufsichtsrat zu errichten ist. Waren im Jahr 2020 bereits 4 von 5 SEs mit mehr als 2.000 Beschäftigten in Deutschland ohne paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat,³ so sind es zwei Jahre später schon 5 von 6 SEs⁴ die die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermeiden.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat das Institut für Rechtstatsachenforschung zum Deutschen und Europäischen Unternehmensrecht der Friedrich-Schiller-Universität Jena unter Leitung von Prof. Walter Bayer diese und weitere Zahlen zur Verbreitung der Mitbestimmung in Deutschland ermittelt und die Auswirkungen von Vermeidungsstrategien und Gesetzeslücken analysiert (Datenbestand von Ende 2022).⁵ Der vorliegende Report ergänzt den Mitbestimmungsreport Nr. 81, 06/2024 und gibt einen vertieften Einblick zur Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in den Europäischen Aktiengesellschaften mit mehr als 2.000 Arbeitnehmer*innen in Deutschland.

Wer mehr wissen möchte

Erosion der Unternehmensmitbestimmung

Mitbestimmungsreport Nr. 81

Die SE-Lücke schließen

Böckler-Impuls 07.11.2024

4 von 5 grossen SE vermeiden paritätische Mitbestimmung

20 Jahre Europäische Aktiengesellschaft

2 METHODIK

Die Methode der Untersuchung entspricht derjenigen des Mitbestimmungsreports Nr. 81, 06/2024.⁶ Der Untersuchung liegt eine auf die Europäische Aktiengesellschaft bezogene Detailauswertung desselben Datenbestandes zugrunde. Den Ausgangspunkt bildeten die von der Hans-Böckler-Stiftung erfassten heute rund 660 paritätisch mitbestimmten Unternehmen in Deutschland.⁷ Im Rahmen der Untersuchung wurde versucht, den paritätisch mitbestimmten Unternehmen diejenigen tendenzfreien und nicht nur auf die bloße Vermögensverwaltung beschränkten SEs in Deutschland gegenüberzustellen, bei denen trotz Überschreitens des Schwellenwertes von 2.000 Beschäftigten im Inland keine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat besteht.

Wenn im vorliegenden Report von Unternehmen die Rede ist, sind nur die Unternehmen gemeint, die nicht dem Tendenzschutz unterliegen und deshalb von den Mitbestimmungsgesetzen ausgenommen sind (vgl. § 1 Abs. 4 MitbestG). Auch die geringe Zahl der Unternehmen, die unter die Regeln der weitergehenden Montanmitbestimmung fallen (unter 25), ist nicht berücksichtigt. Die Zuordnung der einzelnen Unternehmen, wofür insbesondere umfassend zu (inländischen) Beschäftigtenzahlen recherchiert werden musste, basiert auf einer breit angelegten Auswertung von Unternehmensdatenbanken (insbesondere AMADEUS, wisoPraxis), Jahresabschlussdaten, Selbstauskünften der Unternehmen auf ihren Webpräsenzen, Presseartikeln und Handelsregisterdaten. In seltenen Fällen musste die Zahl der inländischen Beschäftigten anhand anderer Größen geschätzt werden, oder es war lediglich eine Mindestzahl an inländischen Beschäftigten ermittelbar.⁸ Die genannten Zahlen der mitbestimmungsvermeidenden Unternehmen sowie der betroffenen Beschäftigten sind stets als Mindestzahlen anzusehen, weil, wie nachfolgend beschrieben, stets eine Dunkelziffer bleibt. Stand der Untersuchung ist der 31.12.2022.

Die von der Hans-Böckler-Stiftung ermittelten paritätisch mitbestimmten Rechtsträger sind vollständig, jedoch könnte es bei den Fällen der mitbestimmungsvermeidenden SEs noch weitere nicht identifizierte Rechtsträger geben. Hauptursache dafür ist, dass insbesondere zu konzernabhängi-

1 Köstler/Sick/Pütz/Rosenbohm/Misterek, SE-Datenblätter der Hans-Böckler-Stiftung von 2011 bis 2020, https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/Mitbestimmung_SE_in_Europa_ab_2011.pdf, zuletzt abgerufen am 18.11.2024.

2 Erfasst sind allein aktive Gesellschaften mit wenigstens fünf Beschäftigten.

3 Gieseke/Misterek/Sick, 4 von 5 großen SE vermeiden paritätische Mitbestimmung, <https://www.mitbestimmung.de/html/4-von-5-grossen-se-vermeiden-19608.html>, zuletzt abgerufen am 18.11.2024.

4 Inkl. der Rechtsform SE & Co. KG.

5 Bayer, Walter, Mitbestimmung und Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland, 2023.

6 Vgl. Sick, Mitbestimmungsreports Nr. 81, 06/2024, S. 3 f., https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008879/p_mbf_report_2024_81.pdf, zuletzt abgerufen am 18.11.2024

7 Ehrenstein, Mitbestimmte Unternehmen: Zahlen und Fakten, 23.10.2023, <https://www.mitbestimmung.de/html/starke-arbeitnehmerbank-in-635-197.html>, zuletzt abgerufen am 18.11.2024. Die in diesem Report genutzten Daten stammen zum Bestand paritätisch mitbestimmter Unternehmen stammt vom 31.12.2022.

8 Insofern mussten teilweise Wertungen und Prognosen zur Einstufung einbezogen werden.

gen Unternehmen, die keinen Einzelabschluss offenlegen müssen (§ 264 Abs. 3 Nr. 1 HGB, § 264b HGB), nicht immer Daten zu Arbeitnehmerzahlen aus anderen Quellen vorliegen. Damit kann für solche Gesellschaften nicht selten keine Bewertung über eine eventuelle Mitbestimmungspflicht (ausgehend von den Schwellenwerten der Mitbestimmungsgesetze) erfolgen, weil sie mangels Arbeitnehmerzahlendaten gar nicht erst in den Kreis der für eine mitbestimmungsrechtliche Bewertung nötigen Vorauswahl gelangen. Festzuhalten bleibt: Dem umfassend bekannten Kreis der paritätisch mitbestimmten Unternehmen kann hier nur eine Mindestzahl an Mitbestimmungsvermeidern⁹ in der Rechtsform SE in vergleichbarer Größenordnung zugeordnet werden.

3 DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE) - EIN ÜBERBLICK

Die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) unterscheidet sich in einigen Punkten von der Mitbestimmung bei Unternehmen deutscher Rechtsform. Die SE fußt auf zwei Rechtsakten der Europäischen Union. Zum einen ist dies die [SE-Verordnung](#) (SE-VO), die insbesondere die gesellschaftsrechtlichen Modalitäten dieser Rechtsform kodifiziert. Zum anderen ist es die [SE-Richtlinie](#) (SE-RL), die die Modalitäten von Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen in der SE regelt.

3.1 Gründung einer SE

Die SE-Verordnung schreibt insbesondere vor, wie eine SE gegründet werden kann, oder ferner, welches System der Unternehmensleitung (Corporate Governance) errichtet werden soll. Dies meint, ob die SE, entsprechend der deutschen Aktiengesellschaft (AG), neben der Hauptversammlung einen Vorstand sowie einen Aufsichtsrat haben soll (dualistisches System) oder ob neben der Hauptversammlung nur ein Verwaltungsrat als Leitungsorgan errichtet werden soll (monistisches System). Im Verwaltungsrat existieren dann geschäftsführende Direktoren ebenso wie nicht geschäftsführende Direktoren. Die einen übernehmen die Aufgabe des Managements, die anderen diejenigen der Aufsicht, vgl. [Artikel 39 ff., 43 ff. SE-VO](#).

Die SE, und das ist eine echte Besonderheit, kann nur durch bestehende Gesellschaften und mit mehrstaatlichem Bezug gegründet werden, [Artikel](#)

Varianten eine SE zu gründen

Eine SE kann **nur durch bestehende Gesellschaften und mit grenzüberschreitendem Bezug** gegründet werden

VERSCHMELZUNG

Aktiengesellschaft zweier EU-Staaten verschmelzen zur Neugründung zu einer SE

HOLDING

Kapitalgesellschaften zweier EU-Staaten errichten eine gemeinsame Holding

TOCHTER

Unternehmen in min. 2 EU-Staaten (oder eine SE selbst) gründen eine Tochter

UMWANDLUNG

Aktiengesellschaften wandeln formwechselnd in SE, wenn Töchter in EU seit min. 2 Jahren

Quelle: I.M.U.

I.M.U.

2 SE-VO. Ausschließlich möglich sind die folgenden Gründungsvarianten:

Die SE-Verordnung enthält keine Begründung für dieses sogenannte Numerus-Clausus-Prinzip. Die Idee entspringt im Kern dem gesetzgeberischen Ziel, einer „Flucht aus der Mitbestimmung“ vorzubeugen, indem der Zugang zu der Rechtsform erschwert werden sollte.¹⁰ Ausgehend von [Erwägungsgrund 13](#)¹¹ kann überdies angenommen werden, dass einem Unternehmen erst ab einer bestimmten Mindestgröße der Zugang zur SE eröffnet werden soll.¹²

Das neben dem Numerus Clausus stehende Prinzip der Mehrstaatlichkeit kennzeichnet hingegen ganz klar die Absicht des Ordnungsgebers, die SE von der Aktiengesellschaft nationaler Prägung abzugrenzen. Ziel der Regelung ist es, grenzüberschreitende Sachverhalte zu erfassen. Diese Absicht wird durch [Erwägungsgrund 10](#) klargestellt (zur sogenannten Vorrats-SE [siehe 3.3](#)).

¹⁰ Vgl. anstatt vieler: Habersack, Drinhausen/Habersack, SE-Recht, SE-VO Art. 2 Rn. 4.

¹¹ Erwägungsgrund 13 lautet: Die SE selbst muss eine Kapitalgesellschaft in Form einer Aktiengesellschaft sein, die sowohl von der Finanzierung als auch von der Geschäftsführung her am besten den Bedürfnissen der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen entspricht. Um eine sinnvolle Unternehmensgröße dieser Gesellschaften zu gewährleisten, empfiehlt es sich, ein Mindestkapital festzusetzen, das die Gewähr dafür bietet, dass diese Gesellschaften über eine ausreichende Vermögensgrundlage verfügen, ohne dass dadurch kleinen und mittleren Unternehmen die Gründung von SE erschwert wird.

¹² Oechsler, MüKoAktG, SE-VO Art. 2 Rn. 2; Hommelhoff, AG 2001, 279 (280).

⁹ Vgl. zur Definition der Begriffe Mitbestimmungsvermeidung und Mitbestimmungsignorierung im Detail: Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 81, 6/2024, S. 6 ff.

Erwägungsgrund 10 SE-VO

Das wichtigste mit der Rechtsform einer SE verfolgte Ziel erfordert jedenfalls – unbeschadet wirtschaftlicher Erfordernisse, die sich in der Zukunft ergeben können –, dass eine SE gegründet werden kann, um es Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten zu ermöglichen, zu fusionieren oder eine Holdinggesellschaft zu errichten, und damit Gesellschaften und andere juristische Personen aus verschiedenen Mitgliedstaaten, die eine Wirtschaftstätigkeit betreiben, gemeinsame Tochtergesellschaften gründen können.

3.2 Mitbestimmung in der SE

Die Mitbestimmung in der SE ist grundsätzlich Verhandlungssache. Deutsche Kapitalgesellschaften wie die AG oder die GmbH haben einen Aufsichtsrat mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter*innen zwingend zu errichten, sobald konkrete Schwellenwerte bei der inländischen Zahl der Beschäftigten überschritten sind. Dies gilt nicht für SE.

Die Quantität und Qualität der Mitbestimmung im Aufsichtsrat eines Unternehmens hängt bei deutschen Kapitalgesellschaften somit von ihrer Größe ab, gemessen an der inländischen Beschäftigung. Bei der SE hingegen wird im Rahmen der Gründung der Gesellschaft ein Mitbestimmungsstatut ausgehandelt, das nicht dynamisch ist und sich grundsätzlich nicht beziehungsweise nur in Ausnahmefällen verändern lässt.

Dabei finden die Verhandlungen über die Mitbestimmung in der SE vor dem Hintergrund des sogenannten Vorher-Nachher-Prinzips statt. Es besagt, dass die Mitbestimmung in der zu gründenden SE (quantitativ) nicht hinter derjenigen zurückbleiben darf, die in der oder den Gründungsgesellschaften gilt. Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Zahl der SEs zwar wächst, nicht aber die Zahl der mitbestimmten Unternehmen in dieser Rechtsform. Das Vorher-Nachher-Prinzip führt grundsätzlich also dazu, dass der Mitbestimmungsstatus, der zum Zeitpunkt der Gründung der Gesellschaft bestanden hat, auf Dauer eingefroren wird (sog. Einfriereffekt). Insbesondere das personelle Wachstum des Unternehmens findet keine Berücksichtigung (Details sind im Einzelnen streitig). Quantitativ bleibt so das (nicht) bestehende Mitbestimmungsniveau eingefroren, wobei die qualitativen Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Verhandlungen häufig eingeschränkt werden. Das liegt daran, dass das Vorher-Nachher-Prinzip bestehende qualitative Rechte der Arbeitnehmer*innen nicht schützt. Dies gilt zum Beispiel für das im Mitbestimmungsgesetz bestehende Recht der Arbeitnehmervertreter*innen auf die Position des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden oder die Pflicht zur Bestellung eines Arbeitsdirektors (Im Falle der Umwandlungsgründung ist dies streitig). Die Verhandlungen zur SE-Beteiligungsvereinbarung führen also dazu, dass stets Mitbestimmungsrechte verloren gehen. Im Ergebnis ist deshalb zu konstatieren, dass die Verhandlungslösung de facto niemals richtig funktioniert hat. Denn wenn eine Seite bei einer Verhandlung letztlich nur Rechte einbüßen kann, kann man schwerlich von Verhandlungen sprechen.

Besetzung des Aufsichtsrats nach dem Mitbestimmungsgesetz

- Bei mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten zur Hälfte mit Arbeitnehmervertreter*innen.
- Bei bis zu 10.000 inländischen Beschäftigten hat der Aufsichtsrat 12 Mitglieder, also jeweils 6 Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter*innen, davon 3 Unternehmensangehörige, 1 leitende*r Angestellte*r, 2 Gewerkschaftsvertreter*innen.
- Bei 10.000 bis 20.000 inländischen Beschäftigten hat der Aufsichtsrat 16 Mitglieder, also jeweils 8 Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter*innen, davon 5 Unternehmensangehörige, 1 leitende*r Angestellte*r, 2 Gewerkschaftsvertreter*innen.
- Bei mehr als 20.000 inländischen Beschäftigten hat der Aufsichtsrat 20 Mitglieder, also jeweils 10 Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter*innen, davon wiederum 6 Unternehmensangehörige, 1 leitende*r Angestellte*r, 3 Gewerkschaftsvertreter*innen.

Besetzung des Aufsichtsrats nach dem Drittelbeteiligungsgesetz

- Bei mehr als 500 bis 2.000 inländischen Beschäftigten zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertreter*innen. Mindestgröße 3 Mitglieder.
- Mindestens zwei Arbeitnehmervertreter*innen müssen dem Unternehmen angehören.
- Externe Arbeitnehmervertreter*innen sind darüber hinaus möglich, aber nicht vorgeschrieben.

3.3 Exkurs: Vorrats-SE

Die SE-Verordnung verlangt, dass die Verhandlungen über die Mitbestimmung vor der Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister abgeschlossen sind, Art. 12 Abs. 2 SE-VO. Die Norm wird von der herrschenden Meinung jedoch so interpretiert, dass ein Verzicht auf das Beteiligungsverfahren möglich ist, wenn die SE und ihre Gründungsgesellschaften bei der Gründung keine Arbeitnehmer*innen beschäftigen.¹³ Aufgrund dessen etablierte sich in Deutschland aber die Auffassung, dass das Beteiligungsverfahren dann nachzuholen sei, wenn die SE aktiviert wird, zum Beispiel durch entsprechenden Beschäftigungsaufbau.¹⁴ Diese Ansicht wurde vom Europäischen Gerichtshof nun jedenfalls für Fälle, in denen eine SE über Tochtergesellschaften Arbeitnehmer beschäftigt, verworfen.¹⁵

Demnach führt die Verwendung einer Vorrats-SE unter Umständen dazu, dass das Beteiligungsverfahren und damit die gesamte SE-Richtlinie obsolet werden. Infolgedessen gibt es keinerlei Unterrichtung, Anhörung oder Mitbestimmung in einer SE. Die Vorrats-SE kann nach ihrer Gründung als Gesellschafterin einer bestehenden Holding beziehungsweise Konzern-Obergesellschaft eingesetzt werden und so eine bestehende Mitbestimmung auf dieser Ebene de facto verdrängen. Dies führt auch zu einer Umgehung des Vorher-Nachher-Prinzips. Denn würde ein Konzern selbst unmittelbar

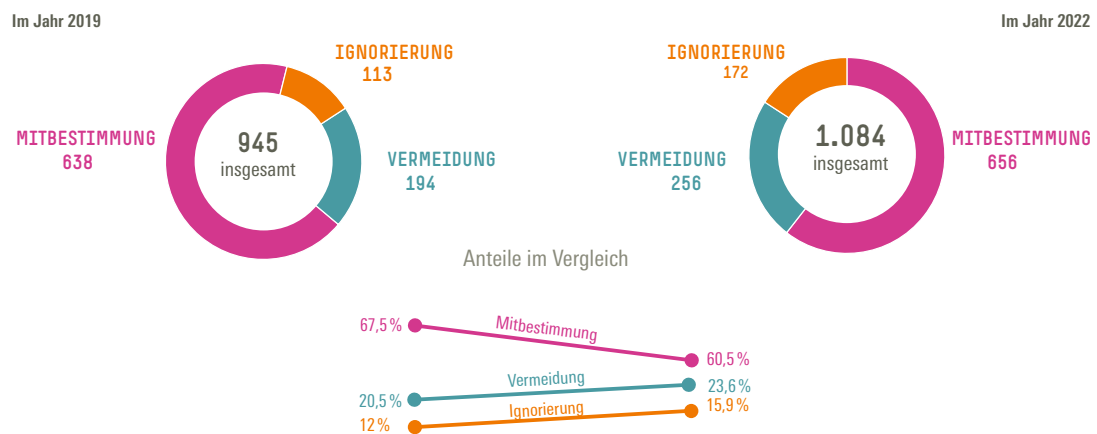
eine Holding-SE entsprechend der SE-Verordnung gründen wollen, bliebe eine bestehende Mitbestimmung erhalten, vgl. Anhang Teil III lit. a, b, UAbs. 1 SE-RL und § 35 SE-Beteiligungsgesetz (SEBG).

Schließlich führt diese Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dem Wortlaut nach auch dazu, dass die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) oder SE-Betriebsrats (SEBR) dauerhaft ausgeschlossen ist. Denn wird eine SE (entgegen dem klaren Wortlaut von Art. 12 Abs. 2 SE-VO) ohne Arbeitnehmer*innen gegründet, kann also kein Beteiligungsverfahren stattfinden und muss dieses später nicht nachgeholt werden, kann das im ersten Schritt notwendige sogenannte Besondere Verhandlungsgremium (BVG) der Arbeitnehmer nicht gewählt werden. Das Gremium soll die Verhandlungen mit den Leitungen führen und ist eine notwendige Bedingung dafür, dass entweder ein SE-Betriebsrat gewählt oder aber die EBR-Richtlinie zur Anwendung gebracht werden kann, vgl. Artikel 13 Abs. 1 SE-RL, §§ 4 ff. SEBG.

Ergebnis der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist es also, dass eine Europäische Aktiengesellschaft gegründet werden kann, ohne dass irgendeine Form von Information, Konsultation oder Mitbestimmung für die Arbeitnehmer*innen in dem Unternehmen bestehen müsste.¹⁶ Ein Ergebnis, das nicht nur der EBR-Richtlinie diametral entgegenstehen dürfte.

Abbildung 2

Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten in Deutschland



Quelle: I.M.U.

I.M.U.

13 Für die h.M. vgl. nur OLG Düsseldorf AG 2009, 629 (631) = ZIP 2009, 918; Gegen die Möglichkeit der Eintragung der Vorrats-SE Sick, in: Düwell BetrVG, Europäische Aktiengesellschaft (SE) und grenzüberschreitende Verschmelzung – SE-Betriebsrat und Arbeitnehmerbeteiligung, Rn. 8; Blanke, ZIP 2006, 789; Nagel, Nagel/Freis/Kleinsorge, GesR SE Rn. 7.

14 Mit überzeugenderer Analyse Titze/Buschmann, NZA 2023, 341.

15 EuGH vom 16.5.2024 – Rs. C-706/22 (Olympus).

16 Vgl. insb. Langbein/Gieseke, AuR 2024, 389; Sick, juris-PR-ArbR 28/2024 Anm. 2.

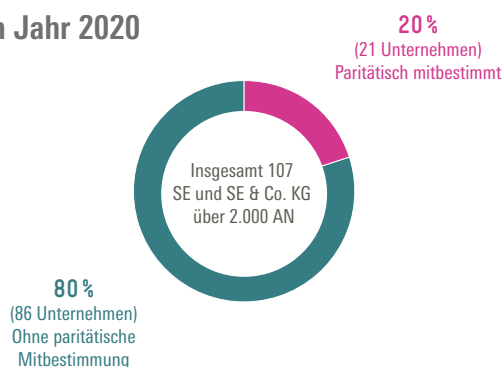
4 MITBESTIMMUNGSVERMEIDUNG IN DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT (SE)

Die Anzahl der Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten in Deutschland erhöhte sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich.¹⁷ Zwischen 2020 und 2022 stieg diese Zahl um fast 15 Prozent (Abb. 2). Die Zahl derjenigen Unternehmen, die als Mitbestimmungsvermeider oder -ignorier.¹⁸ eingestuft werden können, stieg dabei überproportional um 39 Prozent an. Dabei sind unter den 256 Unternehmen, die Mitbestimmung vermeiden, inzwischen 103 SE-basierte Konstruktionen zu finden. Ihnen gegenüber stehen lediglich 19 paritätisch mitbestimmte SEs.

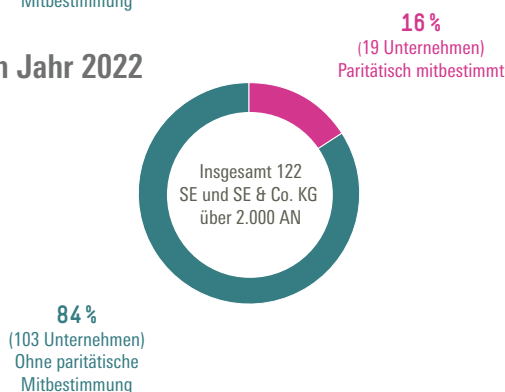
Abbildung 3

Vermeidung paritätischer Mitbestimmung in der SE und SE & Co. KG

Im Jahr 2020



Im Jahr 2022



Quelle: I.M.U.



4.1 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE und SE & Co. KG im Überblick

In zwei Jahren ist die Zahl der SEs, inklusive SE & Co. KGs, mit mehr als 2.000 Beschäftigten im Inland von 107 auf 122 Unternehmen und damit um 14 Prozent gestiegen. Die Zahl der Mitbestimmungsvermeider ist dabei von 86 auf 103 Unternehmen, also um 20 Prozent gestiegen. Waren es 2020 bereits 4 von 5 SE-Konstruktionen, die die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermeiden, sind es Ende 2022 sogar 5 von 6 Unternehmen in Form einer SE oder SE & Co. KG, denen die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat fehlt.

Demgegenüber sank die Zahl der paritätisch mitbestimmten SEs von 21 auf 19 Unternehmen. Der Anteil der paritätisch mitbestimmten SEs sank demnach von 20 auf 16 Prozent gemessen an der Gesamtzahl der Unternehmen.

Die Kapitalgesellschaft & Co. KG ist nur dann paritätisch mitbestimmt, wenn die Beschäftigten dieser Rechtsform der Komplementär-Kapitalgesellschaft (i. d. R. AG oder GmbH) aufgrund einer mehrheitlichen Gesellschafteridentität zugerechnet werden, da die KapG & Co. KG sonst mitbestimmungslos ist, vgl. § 4 MitbestG. Diese ausnahmsweise Zurechnung von Beschäftigten gilt dann nicht, wenn beispielsweise eine SE als Komplementärkapitalgesellschaft in der KG eingesetzt wird, vgl. § 47 SEBG. Ebendies gilt auch im Falle der Nutzung einer ausländischen Kapitalgesellschaft, etwa einer niederländischen B. V., dänischen AsP oder österreichischen GmbH. Da die KapG & Co. KG keine Kapital-, sondern eine KG-basierte Personengesellschaft ist, wird auch von KG-basierter Mitbestimmungsvermeidung gesprochen. Da die KapG & Co. KG nach deutschem Recht aber auch unter den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes fallen kann und regelmäßig die Art der Komplementärkapitalgesellschaft über die Mitbestimmungsfähigkeit entscheidet, wird die SE & Co. KG hier als SE-basierte Vermeidungskonstruktion eingeordnet.

4.2 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE & Co. KG im Detail

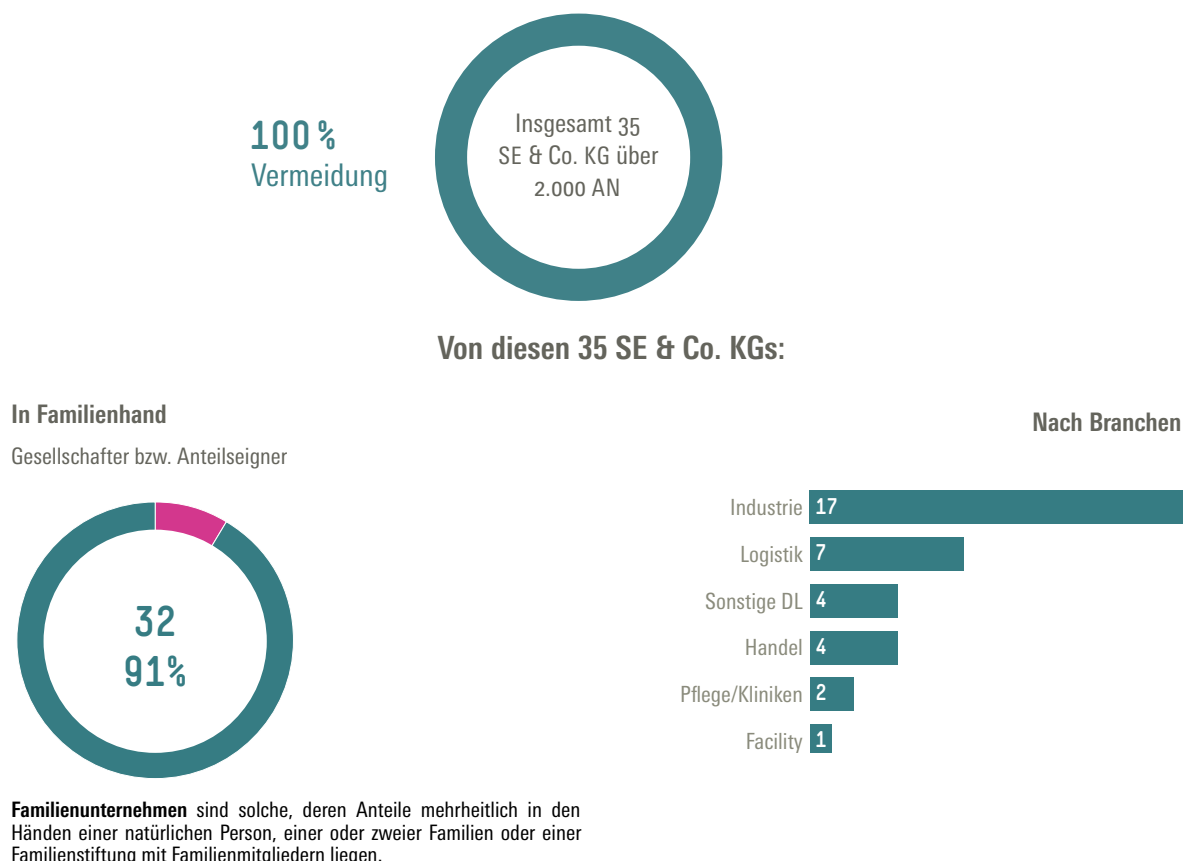
Von den 103 SEs, die die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermeiden, sind 35 als SE & Co. KG verfasst. Es gibt keine SE & Co. KG mit über 2.000 Beschäftigten im Inland, die eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat hat. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beschäftigten dieser Unternehmen der Komplementär-SE infolge mehrheitlicher Gesellschafteridentität zugerechnet werden können oder nicht. Die Zahl der SE & Co. KGs ist von 2020 bis 2022 von 24 auf 35 gestiegen.

Besonders auffällig ist, dass 32 von 35 dieser Unternehmen in Familienhand sind. Die drei

¹⁷ Mit weiteren Nachweisen Köstler/Sick/Pütz/Rosenbohm/Misterek, a. a. O.

¹⁸ Vgl. zur Definition der Begriffe Mitbestimmungsvermeidung und Mitbestimmungsignorierung im Detail: Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 81, 6/2024, S. 6 ff.

Vermeidung paritätischer Mitbestimmung in der SE & Co. KG



Quelle: I.M.U.

I.M.U.

größten sind der Dienstleistungskonzern Rethmann mit rund 41.000 Beschäftigten, der Logistiker Dachser Group und das Facilityunternehmen Gegenbauer mit jeweils rund 17.000 Beschäftigten. Knapp die Hälfte aller SE & Co. KGs mit mehr als 2.000 Beschäftigten im Inland, 17 von 35 Unternehmen, sind der Industrie zuzuordnen. Diese 17 Unternehmen beschäftigen mindestens 63.000 Arbeitnehmer*innen in Deutschland. Zu ihnen zählen der Werkzeughersteller Festo mit rund 10.000 Beschäftigten, der Polymerverarbeiter Rehau mit 8.000 Beschäftigten oder der Werkzeugmaschinen und Lasertechnik-Konzern Trumpf mit rund 7.000 Beschäftigten. Insgesamt beschäftigen die 35 SE & Co. KGs mehr als 150.000 Arbeitnehmer*innen in Deutschland.

4.3 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE (ohne SE & Co. KG) im Detail

Nimmt man die SE & Co. KG aus dem Fokus, so bleiben von 122 SE-Konstruktionen 87 Unternehmen mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten als „reine“ SEs. Von diesen 87 Unternehmen fehlt bei 68 die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat; dem stehen 19 SEs

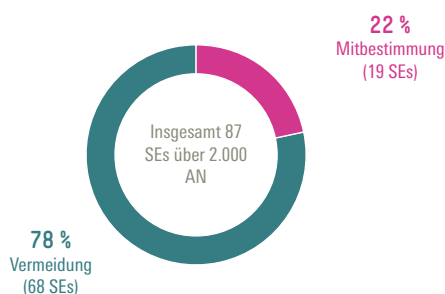
mit paritätischer Mitbestimmung gegenüber. Zwischen 2020 und 2022 ist die Zahl der SEs mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten von 83 auf 87 gestiegen. Die Zahl der Mitbestimmungsvermeider ist demgegenüber von 62 auf 68 und somit um das Doppelte, nämlich 10 Prozent, gestiegen. Neu in der Liste der vermeidenden Unternehmen sind unter anderem BioNTech, Datagroup, HelloFresh oder Tesla Manufacturing. Keines dieser Unternehmen hat Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat. Die 19 paritätisch mitbestimmten Unternehmen waren entweder bereits vor dem Rechtsformwechsel zur SE mitbestimmt (z. B. BASF, E.ON, Allianz und SAP) oder gehören zu mitbestimmten Konzern (Cariad und PowerCo des VW-Konzerns), bei denen eine Vermeidung der Mitbestimmung zu erheblichen Konflikten führen würde.

Zu beachten ist aber auch bei diesen Unternehmen (BASF, E.ON, Allianz und SAP), dass regelmäßig eine Verkleinerung des Aufsichtsrats im Rahmen der Umwandlung vorgenommen wurde. Insofern ist zwar das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Anteilseignervertreter*innen gleichgeblieben, jedoch wurde der Repräsentationsgedanke auf Seite der Arbeitnehmerbank in Mitleidenschaft gezogen, da anstelle von vormals 10 Vertretern nunmehr 6 Vertreter*innen (8:8 bei E.ON) gewählt werden können. Aber streitig ist auch, ob der Aufsichtsrat

unter die durch das Mitbestimmungsgesetz vorgeschriebene Größe von 12 Mitgliedern verkleinert werden darf. So hat der paritätisch mitbestimmte Aufsichtsrat von ADAC z.B. nur 6 Mitglieder.

Abbildung 5

Vermeidung paritätischer Mitbestimmung in der SE (ohne SE & Co. KG)



Ohne SE & Co. KG. Bei den 19 paritätisch mitbestimmten SEs ist die PowerCo SE aufgrund des Erhebungszeitraums noch nicht enthalten.

Quelle: I.M.U.



4.4 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE mit Inlandsfokus, in Familienhand oder Börsennotierung

Wie bereits dargelegt, kann eine Europäische Aktiengesellschaft zum einen nur durch bestehende Unternehmen und zum anderen unter Berücksichtigung des Mehrstaatlichkeitsprinzips gegründet werden (vgl. Nr. 3.1).

Aufschlussreich sind insofern die hier gefundenen Ergebnisse. Von 68 SEs, die eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermeiden, haben 22 SEs einen reinen Inlandsfokus. Die Idee des europäischen Gesetzgebers, Unternehmen durch die Rechtsform SE die grenzüberschreitende wirtschaftliche Tätigkeit zu erleichtern, wird de facto in 33 Prozent der Fälle nicht umgesetzt. Jede dritte SE mit mehr als 2.000 Beschäftigten und ohne paritätischen Aufsichtsrat ist nahezu ausschließlich im Inland tätig.

Des Weiteren fällt auf, dass besonders Unternehmen in Familienhand die Mitbestimmung im Aufsichtsrat mithilfe der SE als Rechtsform vermeiden. 44 von 68 SEs, die die paritätische Mitbestimmung vermeiden, sind als Familienunternehmen zu identifizieren.¹⁹ Es ist fraglich, ob die Quote der Familienunternehmen im Bereich der nationalen Aktiengesellschaft auch nur annähernd so hoch ist.

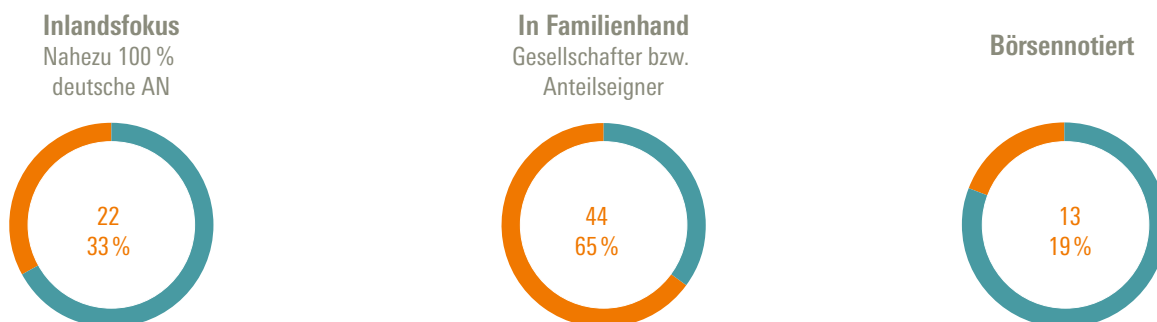
Vergegenwärtigt man sich, dass eine Europäische Aktiengesellschaft im Wesentlichen in ihrer Funktions- und Nutzungsweise der nationalen Aktiengesellschaft entspricht, ist bemerkenswert, dass nur 13 der 68 SEs, die die paritätische Mitbestimmung vermeiden, börsennotiert sind. 4 dieser 13 börsennotierten SEs sind dabei in Familienhand. War die SE eigentlich als Rechtsform für Großkonzerne vorgesehen, wird sie heute viel von mittelständischen Familienunternehmen genutzt.

4.4.1 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE mit Inlandsfokus

Unter den SEs mit Inlandsfokus sind solche aus systemrelevanten Branchen vorherrschend. Hierzu zählen insbesondere der Gesundheitssektor

Abbildung 6

Vermeidung paritätischer Mitbestimmung in der SE im Detail



Ohne SE & Co. KG

Familienunternehmen sind solche, deren Anteile mehrheitlich in den Händen einer natürlichen Person, einer oder zweier Familien oder einer Familienstiftung mit Familienmitgliedern liegen.

Quelle: I.M.U.



19 Entsprechende Ergebnisse auch bei Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 81, 06/2024.

oder die Sicherheits-, Reinigungs- und Personaldienstleistungsbranche. Diese Unternehmen nutzen die Rechtsform SE, obwohl sie de facto nahezu keiner wirtschaftlichen Aktivität im Ausland nachgehen. Es ist naheliegend, dass die Gründe für den Formwechsel hin zur SE bei diesen Unternehmen waren, die Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat dauerhaft ausschließen zu wollen und gleichzeitig die Vorteile einer Kapitalgesellschaft genießen zu können

SEs mit Inlandsfokus	Beschäftigte im Inland
Alloheim Senioren-Residenzen	min. 22.000
Tesla Deutschland	min. 10.000
Artemed	min. 7.000
Wackler Holding	min. 6.000
Domicil Senioren-Residenzen	min. 5.000
KMG Kliniken	min. 4.000

4.4.2 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE in Familienhand

Bei Unternehmen in Familienhand ist die SE auffällig beliebt. 44 von 68 SEs mit mehr als 2.000 Beschäftigten im Inland und ohne Mitbestimmung im Aufsichtsrat sind Familienunternehmen. Sie schließen ihre Beschäftigten von der Beteiligung an unternehmerischen Entscheidungen aus. In den Aufsichtsrats beziehungsweise Verwaltungsräten dieser Unternehmen befindet sich kein*e einzige*r Arbeitnehmervertreter*in.

SEs in Familienhand	Beschäftigte im Inland
Kötter (4 Gesellschaften)	min. 17.000
Deichmann	min. 15.000
Freudenberg	min. 12.000
Schön Klinik	min. 10.000
Limbach	min. 7.000
Flaschenpost	min. 4.700

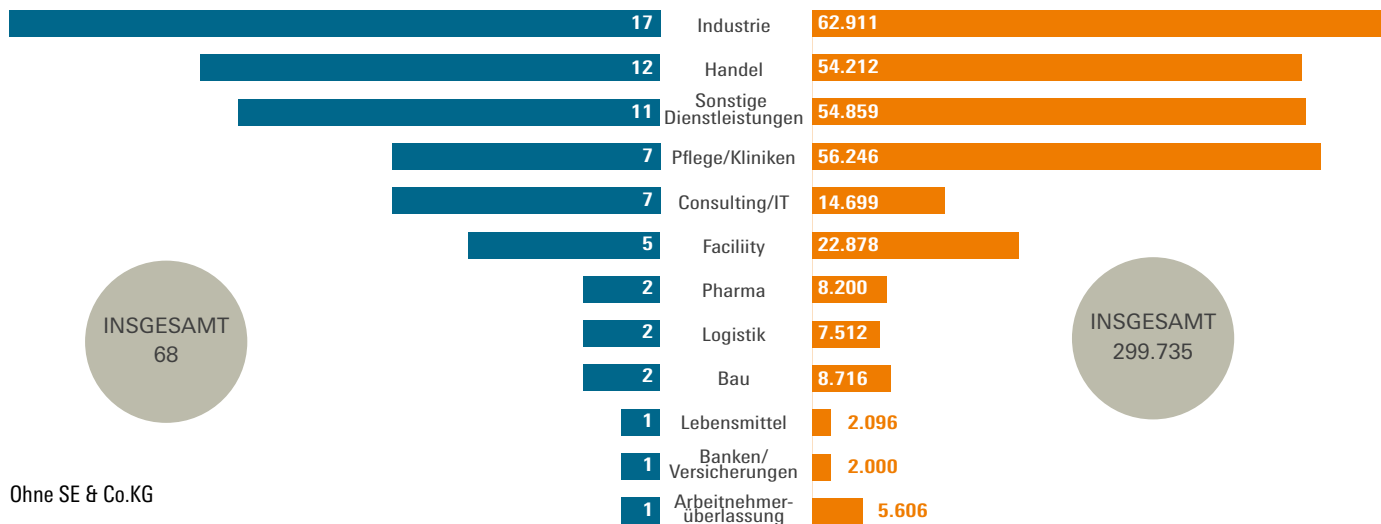
4.4.3 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der börsennotierten SE

Obgleich die SE einer Aktiengesellschaft deutschen Rechts gleicht und sie als große Publikumsgesellschaft nicht nur den Weg zur grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Tätigkeit öffnet, sondern auch den zum Kapitalmarkt, sind nur 13 von 68 SEs, die die paritätische Mitbestimmung vermeiden, börsennotiert. Darunter befinden sich mitunter prominente Unternehmen, beispielsweise der Automobilvermieter Sixt mit rund 4.000 Beschäftigten, das im Zuge der Corona-Pandemie bekannt gewordene Biotechnologieunternehmen BioNTech mit rund 3.700 Beschäftigten, der Online-Anbieter sogenannter Kochboxen HelloFresh mit rund 2.800 Beschäftigten oder auch der Online-Versandhändler Zalando mit mehr als 9.000 Beschäftigten in Deutschland.

SEs, börsennotiert	Beschäftigte im Inland
Vonovia	min. 10.000
Zalando	min. 9.000

Abbildung 7

Vermeidung paritätischer Mitbestimmung nach Branchen (ohne SE & Co. KG)



SEs, börsennotiert	Beschäftigte im Inland
Adesso	min. 5.600
Sixt	min. 4.000
Biontech	min. 3.700
Hellofresh	min. 2.800

4.5 Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung in der SE (ohne SE & Co. KG) nach Branchen

Die 68 SEs, die die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermeiden, beschäftigen rund 300.000 Arbeitnehmer*innen in Deutschland. Zu beachten ist hier, dass es sich bei den Zahlen der Beschäftigten um Mindestangaben handelt.

Mehr als ein Drittel der betroffenen Beschäftigten entfällt auf die Branchen von Industrie und Handel, die wiederum 29 der 68 SEs ohne paritätische Mitbestimmung ausmachen. Auffällig ist das Verhältnis zwischen der Zahl der Unternehmen und der Zahl der betroffenen Beschäftigten in den Branchen Pflege/Kliniken. Beschäftigen 7 Unternehmen in den Branchen Pflege/Kliniken über 56.000 Arbeitnehmer*innen, so sind es im Bereich des Handels 12 Unternehmen, die eine vergleich-

bare Zahl von Arbeitnehmer*innen beschäftigen und in der Industrie 17 Unternehmen, die rund 63.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigen.

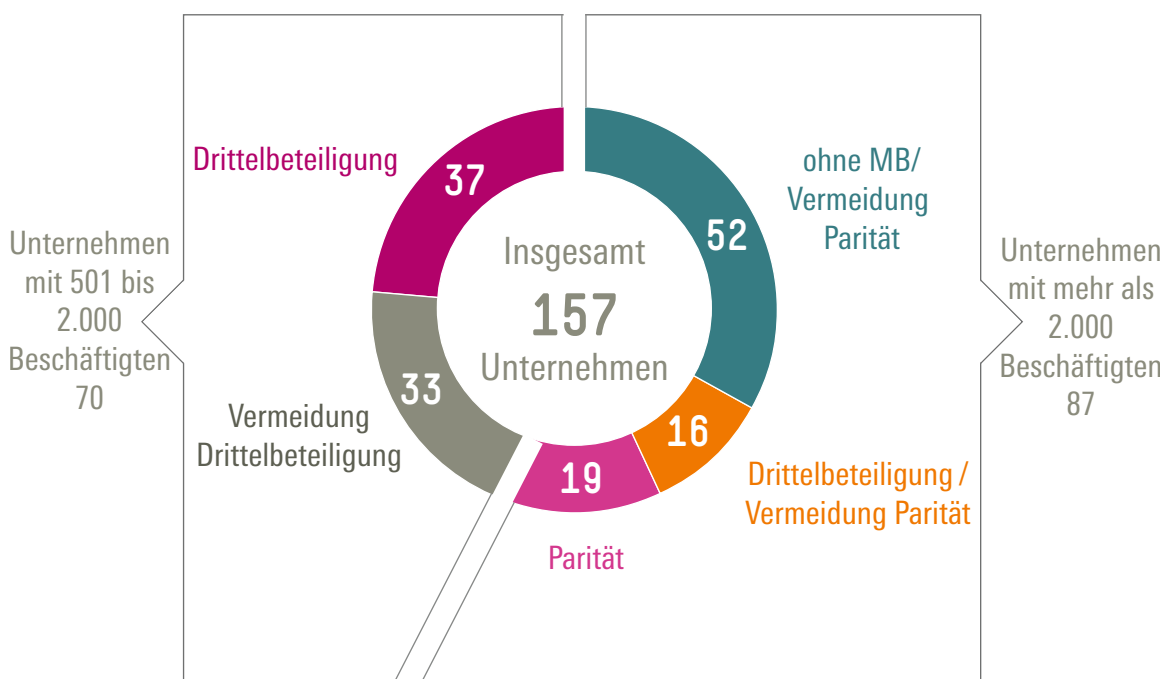
Zu den nach Beschäftigtenzahlen größten SEs, denen die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat fehlt, zählen unter anderem die Alloheim Senioren-Residenzen mit rund 22.000 Beschäftigten, die für Sicherheits-, Reinigungs- und Personaldienstleistungen bekannte Kötter Gruppe mit rund 17.000 Beschäftigten und der Mischkonzern Freudenberg mit rund 11.000 Beschäftigten. Rechnet man die 150.000 Arbeitnehmer*innen der 35 SE & Co. KGs hinzu, so sind insgesamt mehr als 450.000 Beschäftigte betroffen.

4.6 Mitbestimmungsstatus in der SE mit mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigten

Insgesamt lassen sich 157 Unternehmen identifizieren, die mehr als 500 Arbeitnehmer*innen im Inland beschäftigen und als SE verfasst sind. Von diesen 157 Unternehmen vermeiden 101 den Mitbestimmungsstatus, der für vergleichbar große AGs oder GmbHs gilt. Neben den SEs mit mehr als 2.000 Beschäftigten soll nun noch ein Blick auf Unternehmen dieser Rechtsform mit mehr als 500 bis zu 2.000 Beschäftigten geworfen werden. Kapitalgesellschaften deutschen Rechts in dieser

Abbildung 8

Vermeidung der Mitbestimmung in der SE mit mehr als 500 Beschäftigten



Größenordnung fallen regelmäßig in den Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes, das ebenso wie das Mitbestimmungsgesetz auf die SE nicht anwendbar ist, vgl. § 47 SEBG.

70 der 157 Unternehmen sind SEs mit mehr als 500 bis zu 2.000 Beschäftigten. Die Quote der Mitbestimmungsvermeidung bei den 70 SEs beträgt 47 Prozent. 37 der 70 SEs sind drittelbeteiligt, haben also einen Aufsichtsrat, der zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertreter*innen besetzt ist. Die Quote der Vermeiderunternehmen in diesem Bereich ist geringer als bei den SEs mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Zu sehen ist aber, dass die 37 drittelbeteiligten Unternehmen ihren Mitbestimmungsstatus eingefroren haben. Unabhängig davon, ob sie die Schwellenwerte des Drittelbeteiligungsgesetzes oder des Mitbestimmungsgesetzes künftig über- oder unterschreiten, bleibt die Drittelbeteiligung grundsätzlich bestehen. Dies ist Folge des Vorher-Nachher-Prinzips (vgl. 3.2).

5 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND FORDERUNGEN ²⁰

Unternehmen haben viele Möglichkeiten, die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu vermeiden. Gesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten können die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat insbesondere mithilfe des europäischen Gesellschaftsrechts unter Verwendung einer Europäischen Aktiengesellschaft verhindern.

Die aktuellen Zahlen belegen, wie weit die Erosion der Unternehmensmitbestimmung vorangeschritten ist. Ende 2022 waren es 5 von 6 SEs (inkl. SE & Co. KGs), die die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermieden. In Deutschland existieren 209²¹ paritätisch mitbestimmte Aktiengesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten, ihnen stehen inzwischen 87 Europäische Aktiengesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten gegenüber. Bedenkt man, dass die Gründung einer SE erst seit 2004 möglich ist, erscheint die Zahl der großen SEs im Verhältnis zu den großen AGs umso beachtlicher.

Das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft ist hierdurch ernsthaft gefährdet.²² Die Politik hat dies in Teilen erkannt, und so vereinbarten die Fraktionen der vormaligen Ampelkoalition, die Lücken im SE-Recht schließen zu wollen. In ihrem Koali-

tionsvertrag²³ kündigte die Ampelregierung an, sich dafür einsetzen zu wollen, das Einfrieren des Mitbestimmungsniveaus bei einer SE-Gründung zu beenden. Wenn die Beschäftigtenzahl einer Europäischen Aktiengesellschaft so wächst, dass die Schwellenwerte der Mitbestimmungsgesetze überschritten werden, soll jedenfalls keine vollständige Mitbestimmungsvermeidung mehr möglich sein, heißt es in dem Papier. Unter dem Gesichtspunkt des Mitbestimmungsschutzes wäre es sinnvoll, dies so zu verstehen, dass jeder Missbrauch des Einfriereeferkts ausgeschlossen werden soll und nicht nur zukünftig noch zu gründende SEs erfasst werden sollen.²⁴ In diesem Fall könnte sich die Zahl der paritätisch mitbestimmten Unternehmen nach derzeitigem Stand allein durch die Aufnahme bereits bestehender SEs um rund 10 Prozent erhöhen: Auf 656 Gesellschaften mit einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat kommen aktuell 68 SEs (ohne SE & Co. KGs), die die paritätische Mitbestimmung vermeiden.²⁵

Der EuGH²⁶ betonte jüngst ausdrücklich die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmer*innen Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Er hebt hervor, dass der nationale Gesetzgeber bei der Festlegung geeigneter Maßnahmen einen Wertungsspielraum hat. Diesen Spielraum sollte der Gesetzgeber voll zum Schutz der Mitbestimmung ausschöpfen.

In Anbetracht des Endes der Koalition aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP wird diese notwendige Reform des Mitbestimmungsrechts eine wichtige Aufgabe der künftigen Bundesregierung sein, wenn die Sozialpartnerschaft als Garant für starke und krisenfeste Unternehmen auch in Zukunft erhalten bleiben soll. Andernfalls machen die Befunde unmissverständlich klar, dass die Erosion der Mitbestimmung weiter fortschreitet. Der deutsche und auch der europäische Gesetzgeber sind gefordert, um einen tragenden Pfeiler der deutschen Arbeitsbeziehungen zu schützen und zu bewahren.

20 Die Schlussfolgerungen und Forderungen entsprechend im Kern denen von: Sick, Mitbestimmungsreports Nr. 81, 06/2024, S. 16 ff.

21 Ehrenstein, a. a. O.

22 Sick, #Zukunftmitbestimmung – Erosion der Mitbestimmung gefährdet Sozialpartnerschaft, BB 46/2020, I.

23 Mehr Fortschritt wagen, Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S. 72, 134, Auszüge in AuR 2022, 19 ff.

24 Mit Krause, Mitbestimmungsreport 77, 10 / 2023, S. 34 ff. stellt es keine unzulässige Rückwirkung dar, eine neue gesetzliche Regelung zur Eindämmung des Einfriereeferkts auf bereits bestehende SE anzuwenden.

25 Zu den gewerkschaftlichen Kernforderungen, Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 81, 06/2024, S. 17 f.

26 16.5.2024 – Rs. C-706 (Olympus), Rz. 56, 57.

LITERATUR

Bayer, Walter: Mitbestimmung und Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland, 2023.

Blanke, Thomas: Europäische Aktiengesellschaft ohne Arbeitnehmerbeteiligung?, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, ZIP 2006, 789.

Ehrenstein, Irene: Mitbestimmte Unternehmen: Zahlen und Fakten, 23.10.2023, abrufbar unter <https://www.mitbestimmung.de/html/starke-arbeitnehmerbank-in-635-197.html>.

Gieseke, Felix / Misterek, Fokko / Sick, Sebastian: 4 von 5 großen SE vermeiden die paritätische Mitbestimmung, 17.11.2021, abrufbar unter <https://www.mitbestimmung.de/html/4-von-5-grossen-se-vermeiden-19608.html>.

Habersack, Matthias in: Habersack, Matthias / Drinhausen (Hrsg.), Florian, SE-Recht mit grenzüberschreitender Verschmelzung, 3. Auflage 2022.

Hommelhoff, Peter: Einige Bemerkungen zur Organisationsverfassung der Europäischen Aktiengesellschaft, Die Aktiengesellschaft 2001, 279.

Köstler, Roland / Sick, Sebastian / Pütz, Lasse / Rosenbohm, Sophie / Misterek, Fokko: SE-Datenblatt – Fakten zur Europäischen Aktiengesellschaft, 2011-2021, abrufbar unter https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/Mitbestimmung_SE_in_Europa_ab_2011.pdf.

Krause, Rüdiger: Eindämmung des „Einfriereffekts“ bei der Europäischen Gesellschaft (SE) – Rechtliche Zulässigkeit gesetzlicher Maßnahmen bei SE und grenzüberschreitender Verschmelzung, Mitbestimmungsreport 77, 10 / 2023, abrufbar unter <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008703>.

Langbein, Helene / Gieseke, Felix: Keine Nachholung des Beteiligungsverfahrens bei Einsatz einer zunächst arbeitnehmerlos gegründeten SE als Holding, Arbeit und Recht 2024, 389 sowie in: Report zum europäischen Arbeits- und Sozialrecht 2/2024, abrufbar unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008920/p_hsi_report_2_2024.pdf.

Nagel, Bernhard in: Nagel, Bernhard / Freis, Gerhild / Kleinsorge, Georg (Hrsg.): SEBG, SCEBG, MgVG – Arbeitnehmerbeteiligung nach Europäischem Recht, 3. Auflage 2018.

Oechsler, Jürgen in: Münchner Kommentar zum Aktiengesetz, Band 7, 5. Auflage 2021.

Sick, Sebastian in: Düwell, Franz Josef (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz, 6. Auflage 2022.

Sick, Sebastian: Erosion der Unternehmensmitbestimmung – Zur Mitbestimmung und Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland, Mitbestimmungsreport Nr. 81, 06/2024, abrufbar unter https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008879/p_mbf_report_2024_81.pdf.

Sick, Sebastian: Keine Nachverhandlungspflicht zur Mitbestimmung in einer zunächst arbeitnehmerlosen europäischen Gesellschaft (SE) bei Einsatz als Holding-SE, juris Praxis-Report Arbeitsrecht, 28/2024 Anm. 2.

Sick, Sebastian: #Zukunftmitbestimmung – Erosion der Mitbestimmung gefährdet Sozialpartnerschaft, Betriebsberater, BB 46 / 2020, I.

Titze, Julian / Buschmann, Thomas: Nachholen des Verhandlungsverfahrens in einer ohne Arbeitnehmerbeteiligung gegründeten SE, NZA 2023, 341.



Alle Links wurden zuletzt
am 26.11.2024 geprüft

Das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung) berät und qualifiziert Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Betriebs- und Personalräten sowie Arbeitsdirektorinnen und Arbeitsdirektoren. Demokratie lebt von Mitbestimmung. Wir fördern eine Kultur, in der Menschen sich einbringen, mitentscheiden und mitgestalten können. Im Alltag und am Arbeitsplatz.

TWITTER

Wie wollen wir morgen arbeiten und leben? Wie können wir Mitbestimmung im Zeitalter von Digitalisierung und Globalisierung sichern? Mehr Informationen über #zukunftmitbestimmung auf unserem X-Kanal:

<https://x.com/ZukunftMB>

MITBESTIMMUNGSPORTAL

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf Eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt kostenlos auf <https://www.mitbestimmung.de> registrieren und für unseren Newsletter anmelden.

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-17 2

<https://www.mitbestimmung.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: I.M.U.

Redaktion

Felix Gieseke, Unternehmensrecht und Corporate Governance
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (2 11) 77 78-311
felix-gieseke@boeckler.de

Ausgabe

Mitbestimmungsreport Nr. 82

ISSN 2364-0413



„Mitbestimmungsvermeidung in der Europäischen Aktiengesellschaft“ von Felix Gieseke ist unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung 4.0 International lizenziert (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Den vollständigen Lizenztext finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Abbildungen, Tabellen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

