



Mai 2010  
AK Positionspapier

Konsultation der EU-Kommission zu den  
Ergebnissen der externen Studie von Ernst &  
Young über die Erfahrungen betreffend das  
Statut zur Europäischen Aktiengesellschaft

## Wir über uns

**Die Bundesarbeitskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,2 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüssler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft.**

**Das AK EUROPA Büro in Brüssel wurde 1991 errichtet, um die Interessen aller Mitglieder der Bundesarbeitskammer gegenüber den Europäischen Institutionen vor Ort einzubringen.**

### **Zur Organisation und Aufgabe der Bundesarbeitskammer in Österreich**

Die Bundesarbeitskammer Österreichs bildet die Dachorganisation von neun Arbeiterkammern auf Bundesländerebene, die gemeinsam den gesetzlichen Auftrag haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben beraten die Arbeiterkammern ihre Mitglieder unter anderem in Fragen des Arbeitsrechts, des Konsumentenschutzes, in Sozial- und Bildungsangelegenheiten. Mehr als drei Viertel der rund 2 Millionen Beratungen jährlich betreffen arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus nimmt die Bundesarbeitskammer im Rahmen von legislativen Begutachtungsverfahren die Aufgabe wahr, die Positionen der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen gegenüber dem Gesetzgeber in Österreich als auch auf EU-Ebene einzubringen.

Alle österreichischen ArbeitnehmerInnen sind per Gesetz Mitglied der Arbeiterkammern. Die Mitgliedsbeiträge sind gesetzlich geregelt und betragen 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung). 560.000 (ua Arbeitslose, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) der rund 3,2 Millionen Mitglieder sind von der Zahlung des Mitgliedsbeitrages befreit, haben aber Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot!

Herbert Tumpel  
Präsident

Werner Muhm  
Direktor

## Executive Summary

Aus Sicht der AK handelt es sich bei der vorliegenden Studie um eine politische Auftragsarbeit. Besonders kritisch wird beurteilt, dass die Studienautoren die Mitbestimmung als lästige und unerwünschte Last im Rahmen des Gründungsprozesses einer SE sehen.

Erfolgreiches Wirtschaften setzt Vertrauen voraus. Die derzeitige Finanz- und Wirtschaftskrise zeigt, was passiert, wenn das Vertrauen in die Wirtschaft und deren ordnungspolitischen Rahmenbedingungen verloren geht. Gerade das nationale wie das europäische Gesellschaftsrecht ist besonders gefordert, für die wirtschaftliche Tätigkeit von Unternehmen einen ordnungspolitischen Rechtsrahmen zu schaffen, der die schutzwürdigen Interessen der Stakeholder wie Gläubiger- und Konsumentenschutz sowie Arbeitnehmermitbestimmung berücksichtigt.

Die Europäische Aktiengesellschaft (SE), welche seit Oktober 2004 gegründet werden kann, wird diesem Anspruch insoweit gerecht, als angemessene gesellschaftsrechtliche und mitbestimmungsrechtliche Mindeststandards bei Gründung einer SE festgeschrieben wurden. Die SE ist per Definition ein europäisches Unternehmen und kein nationales. Dies äußert sich einerseits in der Notwendigkeit eines grenzüberschreitenden Bezugs bei der Gründung einer SE, andererseits in transnationalen Vereinbarungen betreffend die Arbeitnehmermitbestimmung. Beide Rechtsakte, die EG-Verordnung 2157/2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft und die Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen,

bilden eine Einheit, weshalb eine SE nur dann im Firmenbuch (Unternehmensregister) eingetragen werden kann, wenn neben der SE-Satzung auch eine Übereinkunft über die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen in der SE verabschiedet wurde. Die Gesetzgebung zur SE ist somit Ausdruck des politischen Willens, dass die Arbeitnehmermitbestimmung Teil der Corporate Governance einer SE ist.

Aus Sicht der AK handelt es sich bei der vorliegenden Studie um eine politische Auftragsarbeit. Besonders kritisch wird beurteilt, dass die Studienautoren die Mitbestimmung als lästige und unerwünschte Last im Rahmen des Gründungsprozesses einer SE sehen. Eine solche negative Grundeinstellung zur Arbeitnehmermitbestimmung spiegelt sich dann auch in den Studienergebnissen wider. Die Mitbestimmung wird in der Studie reduziert auf eine technische Angelegenheit (zeitlich intensiv, schwierig und komplex), ohne auf die politischen Zielsetzungen der SE-Richtlinie einzugehen. Diese sind u.a. im Bewegungsgrund 3 der Richtlinie (2001/86/EG) nachzulesen: „Um die Ziele der Gemeinschaft im sozialen Bereich zu fördern, müssen besondere Bestimmungen – insbesondere auf dem Gebiet der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen – festgelegt werden, mit denen gewährleistet werden soll, dass die Gründung einer SE nicht zur Be-

seitigung oder zur Einschränkung der Gepflogenheiten der Arbeitnehmerbeteiligung führt.“

Aus der Zusammensetzung der befragten Personen wird die shareholder orientierte Ausrichtung der Studie ersichtlich. Im Wesentlichen werden Unternehmensvertreter und Rechtsvertreter diverser Anwaltskanzleien gehört, Experten der Arbeitnehmerseite werden nur vereinzelt eingebunden. Es verwundert daher auch nicht, wenn die von Mitgliedstaaten getätigten Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen (Artikel 34 und 37, Seite 31) als wenig flexibel und wenig attraktiv qualifiziert werden. Dass die Kommission nunmehr im Rahmen der Konsultation Antworten auf wichtige gesellschaftsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit SE-Gründungen sucht (z.B. Ursachen für die große Zahl von Vorratsgründungen, Motive für den Kauf von shelf-SEs etc.), zeigt, dass die Studie auf wichtige Fragestellungen nur unzureichende Antworten gibt.

Mit den Schlagwörtern „Flexibilisation and Simplification“ wird für eine weitere Deregulierung geworben. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie finden daher keinesfalls die Unterstützung der AK.

Letztlich wird aus den von der Studie abgeleiteten Empfehlungen ersichtlich, wessen „Kind“ die Studie ist. Mit den Schlagwörtern „Flexibilisation and Simplification“ wird für eine weitere Deregulierung (Aufgabe der Einheit von Satzungs- und Verwaltungssitz, Zurückdrängung der Arbeitnehmermitbestimmung) geworben. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie finden daher keinesfalls die Unterstützung der Bundesarbeitskammer.

# Die Position der AK im Einzelnen

## Drivers

***(1) Do you agree with the findings of the study about the positive and negative drivers for setting up an SE and their importance? Please explain your answer.***

Die Studie möchte eine Antwort auf die Frage geben, welche positiven und negativen Faktoren die Gründung einer SE beeinflussen. Dabei wird methodisch völlig undifferenziert vorgegangen. Obwohl den Studienautoren bekannt ist, dass 40 Prozent der zum Stichtag 15.4.2009 insgesamt registrierten 369 SEs sogenannte Vorratsgründungen (empty oder shelf-SEs) sind, die weder MitarbeiterInnen beschäftigen noch wirtschaftlichen Aktivitäten nachgehen, erfolgt zwischen normalen SEs und den shelf-SEs keine getrennte Auswertung. Es ist aber davon auszugehen, dass die Motive und Interessen für die Gründung einer normalen SE und die Gründung einer Vorrats-SE (Shelf-SEs) sehr unterschiedlich sind. So stellt sich etwa bei Vorratsgründungen überhaupt nicht die Frage der Arbeitnehmermitbestimmung, da es hier jedenfalls zunächst keine Beschäftigten gibt.

Die Studie kommt zum Ergebnis, dass insbesondere die Arbeitnehmermitbestimmung in den Mitgliedstaaten als negativer Faktor betrachtet wird, die keine nationale Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene

kennen. Dieses Ergebnis überrascht, weil nach der SE-Richtlinie der Grundsatz des „Vorher-Nachher-Prinzips“ zur Anwendung kommt. Wenn es also vor Gründung der SE keine Arbeitnehmerbeteiligung im Board (Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat) gibt, dann gibt es auch keine Verpflichtung zur Einführung der Arbeitnehmerbeteiligung nach Gründung der SE. Dies zeigt sich auch in der Praxis. Es ist daher offensichtlich, dass viele Unternehmer in Bezug auf die Regeln die Arbeitnehmerbeteiligung betreffend in der SE schlecht beraten sind. Das gilt vor allem für jene, die auf nationaler Ebene keine Arbeitnehmerbeteiligung im Board kennen. Denn nach dem „Vorher-Nachher-Prinzip“ kann gerade für diese die Arbeitnehmerbeteiligung kein negativer Faktor sein. Verhandlungen betreffend Information und Konsultation stellen sich auch bei Gründung eines Europäischen Betriebsrates, sodass europaweit tätige Unternehmen diesbezüglich zumeist Erfahrung haben. Festgehalten wird daher, dass aus Sicht der AK nicht die Arbeitnehmerbeteiligung der negative Faktor bei der Gründung einer SE ist, vielmehr mangelt es an sachgerechten Informationen über die SE-Richtlinie zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in der SE. Hier wiederum ist die Europäische Kommission gefordert, entsprechende Aufklärungsarbeit zu leisten.

Als weiteren negativen Faktor wird die Beteiligung von Gewerkschaften im

Die Studie kommt zum Ergebnis, dass insbesondere die Arbeitnehmermitbestimmung in den Mitgliedstaaten als negativer Faktor betrachtet wird, die keine nationale Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene kennen. Dieses Ergebnis überrascht.

Der Verhandlungszeitraum von sechs Monaten für die Arbeitnehmermitbestimmung ist keinesfalls zu hoch angesetzt, um ein inhaltlich wertvolles Übereinkommen zu erzielen.

„Besonderen Verhandlungsgremium“ (SNB) angeführt. Die Anwesenheit von GewerkschaftsvertreterInnen im Rahmen der Verhandlungen ist in der Praxis kein Nachteil, sondern Gewerkschaftsvertreter leisten aufgrund ihrer Expertise und Erfahrung oftmals einen wichtigen Beitrag, um den Verhandlungsprozess zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen effizient zu gestalten und positiv abzuschließen. Außerdem wollte die SE-Richtlinie sicherstellen, dass auch die Arbeitnehmervertreter im „Besonderen Verhandlungsgremium“ auf externes Expertenwissen zurückgreifen können. Im Übrigen arbeitet das Management bei Gründung einer SE ebenfalls mit Beratern (Rechtsanwälten) zusammen und nutzt deren Expertise. Es ist daher mehr als gerechtfertigt, dass auch die Arbeitnehmerseite auf die Erfahrung und Expertise von Gewerkschaften zurückgreifen kann. Die Einbindung von GewerkschaftsvertreterInnen per se als negativen Faktor zu beschreiben ist daher kurzichtig. Sie ist im Sinne eines Ausgleichs der Machtverhältnisse im Verhandlungsteam absolut gerechtfertigt und notwendig.

Die Verhandlungen zur Arbeitnehmermitbestimmung werden im Vergleich zu nationalen Regelungen als komplex, kostenintensiv und zeitaufwendig beschrieben. Dass die Umsetzung nationaler Mitbestimmungsregelungen, die – wie in Österreich – oftmals auf gesetzlichen Grundlagen beruhen,

weniger zeitintensiv sind, überrascht nicht. Festgehalten wird aber, dass es gerade die Zielsetzung der SE-Richtlinie war, im Wege von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen individuelle, flexible Lösungen bei der Arbeitnehmermitbestimmung zu fördern. Nur im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen sollten Auffangregelungen gelten. In der Praxis wird auch nur im Ausnahmefall auf die Auffangregelung zurückgegriffen, der Regelfall sind individuelle Übereinkommen. Für Verhandlungen ist ein Zeitraum von 6 Monaten vorgesehen, in welchem sowohl Ergebnisse über die Arbeitnehmerbeteiligung im Board als auch über Informations- und Konsultationsrechte auf Betriebsratsebene zu erzielen sind. Dabei ist zu bedenken, dass sich das Verhandlungsteam in vielen Fällen aus Personen unterschiedlicher Mitgliedstaaten zusammensetzt, die eine angemessene Einarbeitungszeit brauchen (unterschiedliche Kulturen, Überwinden von Sprachbarrieren, unterschiedlicher Wissensstand). Der Verhandlungszeitraum von sechs Monaten für die Arbeitnehmermitbestimmung ist keinesfalls zu hoch angesetzt, um ein inhaltlich wertvolles Übereinkommen zu erzielen. Die Studie verweist auch darauf, dass in der Praxis der Zeitrahmen von 6 Monaten kaum überschritten wird (Seite 241), sodass sich die Parteien bestmöglich um eine rasche Lösung bemühen.

Enttäuschend sind die Aussagen der Studie zu den Vorratsgründungen (empty oder shelf-SEs). Die Studie stellt zwar eine große Anzahl von Vorratsgründungen fest (knapp 40%), sie liefert aber keine sachgerechte Erklärung für dieses Phänomen.

Als positive Motive für die Gründung einer SE werden die Möglichkeit der Sitzverlegung, Imageverbesserung, die grenzüberschreitende Verschmelzung und die Schaffung einfacherer Unternehmensstrukturen genannt. Die Möglichkeit der Sitzverlegung ist aus Unternehmersicht sicherlich ein positives Motiv, wenngleich in der Praxis die Sitzverlegung bei den normalen SEs weniger Bedeutung hat. Vielmehr spielt sie bei den sogenannten shelf-SEs eine Rolle, die meist keine Beschäftigung und keine wirtschaftlichen Aktivitäten aufweisen. Es scheint, dass die SE hier benützt wird als Zweckgesellschaft, um steuerliche oder organisatorische Vorteile durch Forum-shopping auszunützen. Sicherlich war das nicht die Intention des SE-Gesetzgebers und sollte daher vertiefend untersucht werden.

***(2) Do you agree with the study's assessment on the attractiveness/non-attractiveness of national legislation for setting up an SE? Do you think that other or additional issues in the national legislation should be taken into consideration for that assessment?***

Grundsätzlich wird kritisch angemerkt, dass die Definition betreffend die Attraktivität bzw. Nicht-Attraktivität nationaler Regelungen für die Gründung von SEs aus der Perspektive des Mehrheitsaktionärs vorgenommen wurde. Die Studie versucht sodann empirisch zu belegen, dass jene Mitgliedstaaten mit attraktiven nationalen Gründungsregeln auch eine größere Anzahl von SEs aufweisen. Dieser Zusammenhang ist aus unserer Sicht nicht gegeben. Im Gegenteil: Die sogenannten „low

attractive“ Mitgliedstaaten Tschechien (CZ) und Deutschland (DE) beherbergen alleine 60% aller SEs, während die „highest attractive“ Staaten Italien (IT), Luxemburg (LU) und Großbritannien (UK) insgesamt nur 7,3% oder 27 SEs vorweisen können. Dies zeigt eindeutig, dass die nationalen Gründungsregeln keine entscheidende Rolle in Bezug auf SE-Gründungen spielen.

Enttäuschend sind die Aussagen der Studie zu den Vorratsgründungen (empty oder shelf-SEs). Die Studie stellt zwar eine große Anzahl von Vorratsgründungen fest (knapp 40%), sie liefert aber keine sachgerechte Erklärung für dieses Phänomen. Weder werden die Motive für Vorratsgründungen erhoben noch eine Erklärung dafür gegeben, warum vor allem in Tschechien die Anzahl von shelf-SEs derart hoch ist. Es wäre auch zu prüfen, ob die empty-SEs die Mindestkapitalvoraussetzungen erfüllen und ob sie – wie im Statut vorgesehen – einen grenzüberschreitenden Bezug aufweisen. Die Studie gibt hierzu leider keine Antworten.

***(3) What are in your view the most important regulatory issues to consider for a company when assessing in which country to place its registered office and/or head office (both at the moment of formation and during the life of a company - taking into account the possibility to transfer the registered office).***

Es wird auf Artikel 7 des Statuts zur Europäischen AG verwiesen, wonach Satzungs- und Verwaltungssitz sich im selben Mitgliedstaat befinden müssen.

Entscheidend sind die jüngsten Entwicklungen im nationalen und europäischen Gesellschaftsrecht, die es den Unternehmen ermöglichen, ihre grenzüberschreitende gesellschaftsrechtliche Organisation aus einer Vielzahl von Alternativen zu wählen.

Eine Trennung von Satzungs- und Verwaltungssitz ist daher schon alleine aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

### Main trends

***(4) Do you agree with the study that the main reasons for the current distribution of SEs across the EU/EEA Member States are connected to the employee participation system and corporate governance system of the individual Member State? Please explain your answer.***

Es ist erstaunlich, dass die Studie den Erfolg oder Misserfolg von SE-Gründungen in den einzelnen Mitgliedstaaten vorwiegend an den Kriterien der Arbeitnehmermitbestimmung und den nationalen Corporate Governance Systemen (Board-System oder duales System) festmacht. Begründet wird dies damit, dass die Konzentration von SEs in Mitgliedstaaten mit Arbeitnehmermitbestimmung und dualem Corporate Governance System (Aufsichtsrat, Vorstand) deutlich höher ist, als in jenen ohne Arbeitnehmermitbestimmung und Boardsystem.

Wenngleich im Einzelfall die Arbeitnehmermitbestimmung ein Grund sein kann nicht die SE zu wählen, so wird deren Bedeutung bei weitem überschätzt. Wie bereits darauf hingewiesen, gilt nach der SE-Richtlinie das „Vorher-Nachher-Prinzip“. Nach diesem Prinzip sind Mitgliedstaaten ohne Arbeitnehmerbeteiligung gar nicht verpflichtet, bei Wechsel in die SE die Arbeitnehmerbeteiligung im Board der SE einzuführen. Die Arbeitneh-

merbeteiligung im Board kann daher kein Hindernis für die Gründung einer SE darstellen. Offensichtlich besteht hier eine Informationslücke, die es zu schließen gilt. Darüber hinaus kann das Kriterium der Arbeitnehmermitbestimmung – wenn überhaupt – nur bei den normalen SEs von Bedeutung sein, niemals aber bei den empty- or shelf-SEs.

Viel entscheidender aus unserer Sicht sind die jüngsten Entwicklungen im nationalen und europäischen Gesellschaftsrecht, die es den Unternehmen ermöglichen, ihre grenzüberschreitende gesellschaftsrechtliche Organisation aus einer Vielzahl von Alternativen zu wählen. Erwähnt werden die Entscheidungen des EUGHs (Stichwort: Inspire Art) sowie die 10. Richtlinie betreffend die grenzüberschreitende Verschmelzung.

***(5) Do you agree with the possible explanations for the current distribution of SEs in the EU/EEA presented in the study? If you think there are other possible explanations please list them.***

Eine der wesentlichen Erkenntnisse aus der Studie ist die überraschend große Anzahl von Vorratsgründungen (empty- or shelf-SEs). Leider haben es die Autoren verabsäumt, die Gründe für diese Entwicklung zu analysieren. Vor allem die Entwicklung in Tschechien ist untersuchungswürdig, weil der Großteil der tschechischen SEs de facto nationale Gesellschaften ohne grenzüberschreitende Tätigkeiten sind.

Die Erfahrungswerte in Österreich zeigen, dass die Gründung einer SE ohne nennenswerte praktische Probleme stattfinden.

In Österreich wurde die SE auch dazu verwendet, das Corporate Governance System zu ändern. So hat etwa das österreichische Unternehmen Plansee über die Gründung der SE das Board-System eingeführt. Bemerkenswert ist hierbei, dass die ArbeitnehmervertreterInnen im Board nunmehr 2 von 5 Boardmitgliedern stellen. Im Vergleich zur gesetzlichen Drittelparität (ein Drittel des Aufsichtsrats sind ArbeitnehmervertreterInnen) hat sich damit das Mitbestimmungsverhältnis erhöht.

**(6) What are in your view the main advantages for a company to buy a ready-made shelf SE compared to setting up an SE directly?**

Obwohl es sich hier um eine zentrale Untersuchungsfrage handelt, finden sich in der Studie wenig erklärende Ausführungen. Dass die Kommission nunmehr im Rahmen der Konsultation Antworten auf wichtige gesellschaftsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit SE-Gründungen sucht, zeigt einmal mehr, dass die Studie die wichtigen Fragestellungen wenig untersucht. Selbst im Rahmen der zukünftigen Empfehlungen in Bezug auf empty-SEs werden keine Konsequenzen gefordert, obwohl der Kauf von Mantelgesellschaften u.a. der Umgehung von Verhandlungen zur Arbeitnehmermitbestimmung dient.

#### **Practical problems encountered**

**(7) Please provide examples of practical problems you have encountered**

***in the course of setting up or running an SE (please focus only on company law related problems).***

Die Erfahrungswerte in Österreich zeigen, dass die Gründung einer SE ohne nennenswerte praktische Probleme stattfinden.

#### **Possible follow up**

***(8) Do you agree with the study's recommendations for possible amendments of the SE Regulation? Which recommendations are the most important in your view? Do you have any other suggestions for amendments of the SE Regulation that would increase its attractiveness for businesses (e.g. for SMEs, groups operating across borders)?***

Die Empfehlungen der Studie finden nicht die Unterstützung der AK. Die AK fordert die Beibehaltung des Artikels 7 des Statuts zur Europäischen Aktiengesellschaft, wonach Satzungssitz und Verwaltungssitz im selben Mitgliedstaat sein müssen. Ein Aufweichen dieser Bestimmung würde die Anzahl dubioser SE-Gründungen weiter erhöhen, womit auch die Gefahr der Umgehung von steuerlichen, gläubigerschutz- und arbeitnehmermitbestimmungsrechtlichen Vorschriften steigt. Das Mindestgrundkapital in Höhe von 120.000 Euro stellt eine wichtige Seriositätsschwelle dar und darf nicht abgesenkt werden. Alle Bestrebungen, die Arbeitnehmermitbestimmung zu schwächen, werden strikt abgelehnt.

Grundsätzlich wird festgestellt, dass die Gründung einer SE im Prinzip relativ leicht und schnell möglich ist. Dies gilt insbesondere für die Umwandlung einer nationalen Aktiengesellschaft in eine SE.

Grundsätzlich wird festgestellt, dass die Gründung einer SE im Prinzip relativ leicht und schnell möglich ist. Dies gilt insbesondere für die Umwandlung einer nationalen Aktiengesellschaft in eine SE.

Eine Schlüsselrolle bei der Gründung einer SE nehmen die Firmenbuchrichter oder Beamte ein, die für die Eintragung der SE zuständig sind. Bei fehlendem Verständnis in Hinblick auf die Prüfung der Voraussetzungen für die Eintragung einer SE, insbesondere in Bezug auf den Abschluss einer Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung, ist nicht auszuschließen, dass eine fehlerhafte SE im Register eingetragen wird. Die AK fordert deshalb, dass die Kommission mehr Verantwortung im Rahmen der Kontrolle von SE-Gründungen übernimmt, handelt es sich bei der SE doch um ein Unternehmen auf europäischer Rechtsgrundlage. Vorgeschlagen wird insbesondere die Einrichtung eines zentralen europäischen Unternehmensregisters für europäische Rechtsformen, welches für die Eintragung einer SE verantwortlich zeichnet und das bestimmte Anforderungen erfüllt (leichter Zugang, Aktualität, Verständlichkeit).

Ein Änderungsbedarf besteht weiters hinsichtlich der Frage der Strukturänderung nach Gründung der SE. Diese wurde in der Richtlinie kaum berücksichtigt, wodurch es aber zu einer Untergrabung der Arbeitnehmermitwirkung kommen kann. Ein weiterer Änderungsbedarf besteht dahingehend, dass bei den Auffangregeln zur Arbeitnehmermitbestimmung und

dem dabei grundsätzlich geltenden Vorher-Nachher-Prinzip nur auf die Mitbestimmung in den beteiligten Gesellschaften, nicht jedoch auf die Mitbestimmung in den betroffenen Tochtergesellschaften oder Betrieben abgestellt wird.

Außerdem sollte die Kommission das Problem der Vorratsgründungen (empty- oder shelf-SEs) näher analysieren und eine Aktivierung solcher Gesellschaften als Strukturänderung qualifizieren, die Neuverhandlungen betreffend die Arbeitnehmermitbestimmung auslöst. Die Studie sollte schließlich von der Kommission zum Anlass genommen werden, die Gründer von SEs durch entsprechende Instruktionen und Aufklärungen zu unterstützen.

Für weitere Fragen steht Ihnen gerne zur Verfügung:

**Herr Helmut Gahleitner**

(Experte der AK Wien)  
T +43 (0) 1 501 65 2550  
helmut.gahleitner@akwien.at

**Herr Walter Gagawczuk**

(Experte der AK Wien)  
T +43 (0) 1 501 65 2589  
walter.gagawczuk@akwien.at

**sowie**

**Herr Amir Ghoreishi**

(in unserem Brüsseler Büro)  
T +32 (0) 2 230 62 54  
amir.ghoreishi@akeuropa.eu

**Bundesarbeitskammer Österreich**

Prinz-Eugen-Strasse, 20-22  
A-1040 Wien, Österreich  
T +43 (0) 1 501 65-0  
F +43 (0) 1 501 65-0

**AK EUROPA**

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU  
Avenue de Cortenberg, 30  
B-1040 Brüssel, Belgien  
T +32 (0) 2 230 62 54  
F +32 (0) 2 230 29 73