



---

**Fachbereich Europa - EU 6**

---

**Unionsrechtliche Vorgaben zur Unternehmensmitbestimmung**

**Unionsrechtliche Vorgaben zur Unternehmensmitbestimmung**

Aktenzeichen: EU 6 - 3000 - 012/26  
Abschluss der Arbeit: 13. Februar 2026  
Fachbereich: EU 6: Fachbereich Europa

---

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegen, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Auftragsgegenstand und Darstellungsumfang</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Unternehmensmitbestimmung im Unionsrecht</b>	<b>5</b>
2.1.	Hintergrund	5
2.2.	Überblick	5

## 1. Auftragsgegenstand und Darstellungsumfang

Der Fachbereich Europa wurde um Darstellung der unionsrechtlichen Vorgaben zur Unternehmensmitbestimmung ersucht. Die Arbeit beschränkt sich dabei auftragsgemäß auf solche Rechtsakte, die Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung im engeren Sinne, d. h. im Sinne des deutschen Mitbestimmungsgesetzes enthalten. Der Begriff der Unternehmensmitbestimmung wird insofern als Teilhabe an der Leitung des Unternehmens durch Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene in einem einzurichtenden Aufsichtsorgan – etwa Aufsichtsrat oder Verwaltungsorgan – verstanden.<sup>1</sup> Hiervon abzugrenzen<sup>2</sup> sind Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung im Sinne des europäischen Betriebsverfassungsrechts,<sup>3</sup> auf die in dieser Arbeit auftragsgemäß nicht näher eingegangen wird.<sup>4</sup>

Vor diesem Hintergrund erfolgt in dieser Arbeit eine überblicksartige Darstellung über europäische Rechtsakte betreffend die Unternehmensmitbestimmung, konkret die SE-Richtlinie<sup>5</sup>, die SCE-Richtlinie<sup>6</sup> sowie die GesR-RL<sup>7</sup>. Dazu werden im Folgenden zunächst die Hintergründe des Europäischen Mitbestimmungsrechts skizziert (dazu Ziff. 2.1.). Anschließend folgt eine tabellarische Übersicht über im Auftragskontext einschlägige Rechtsakte und ihre zentralen Regelungsinhalte (dazu Ziff. 2.2.).

- 
- 1 Zum – weitestgehend gleichlaufenden – Begriff des Europäischen Mitbestimmungsrechts siehe auch *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2021, § 29, Rn. 1; zum Begriffsverständnis im nationalen Recht vgl. § 6 ff. des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) v. 4. Mai 1976 ([BGBl. I S. 1153](#)), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes v. 7. August 2021 ([BGBl. I S. 3311](#)) geändert worden ist.
  - 2 Vgl. Generalanwältin Kokott, Schlussanträge v. 4. Mai 2017, Rs. C-106/16, Polbud - Wykonawstwo sp. z o.o. in Liquidation, Rn. 64.
  - 3 Das Europäische Betriebsverfassungsrecht regelt insbesondere die Grundformen der Mitwirkungsrechte – also Unterrichtung und Anhörung – und bezieht sich nicht bloß auf betriebliche, sondern auch unternehmerische Maßnahmen wie etwa Massenentlassungen und Betriebsübergang, siehe *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2021, § 29, Rn. 1.
  - 4 Dies umfasst betriebsverfassungsrechtliche Annexregelungen ebenso wie die [Richtlinie über Europäische Betriebsräte \(EBR-Richtlinie\)](#), die [Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung](#), die [Richtlinie über Massenentlassungen](#) sowie die [Richtlinie zum Betriebsübergang](#).
  - 5 Richtlinie 2001/86/EG des Rates v. 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, [ABl. L 294 v. 10. November 2001](#), S. 22 ff.
  - 6 Richtlinie 2003/72/EG des Rates v. 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, [ABl. L 207 v. 18. August 2003](#), S. 25 ff.
  - 7 Richtlinie (EU) 2017/1132 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 14. Juni 2017 über bestimmte Aspekte des Gesellschaftsrechts, [ABl. L 169 v. 30. Juni 2017](#), S. 46 ff. ([konsolidierte Fassung v. 12. August 2022](#)).

## 2. Unternehmensmitbestimmung im Unionsrecht

### 2.1. Hintergrund

Die unionalen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung stehen im Zusammenhang mit den in den einzelnen Mitgliedstaaten vorherrschenden, divergierenden Regelungen des Gesellschaftsrechts und der unterschiedlichen sozialpolitischen Vorstellungen über die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen in den gesellschaftsrechtlichen Organen der Unternehmen.<sup>8</sup> Die Rechtsakte des Unionsrechts implementieren daher jeweils kein eigenständiges Mitbestimmungssystem, sondern dienen der Mitbestimmungssicherung.<sup>9</sup> In Anbetracht dessen zielen die unionalen Vorgaben insbesondere darauf ab, in den Fällen der formwechselnden Unternehmensumwandlung sowie bei Strukturmaßnahmen wie Verschmelzungen und Sitzverlegungen die Wahrung des Mitbestimmungsniveaus zu gewährleisten.<sup>10</sup> Ausgangspunkt für die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung sind daher jeweils die im betreffenden Mitgliedstaat geltenden Regelungen über Arbeitnehmervertretungen, welche auch nach Umwandlung bzw. Umstrukturierung gewahrt sein müssen („Vorher-Nachher-Prinzip“).<sup>11</sup>

### 2.2. Überblick

Rechtsakt	Regelungsgegenstand des Rechtsakts	Zentrale Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung
Richtlinie (EG) 2001/86 (SE-RL)	Arbeitnehmermitbestimmung i. R. d. Europäischen Aktiengesellschaft (SE). <sup>12</sup>	Art. 3-7 SE-RL implementieren ein eigenständiges Mitbestimmungsstatut.  Ausgangspunkt: Verhandlungsverfahren (Art. 3-6 SE-RL). Grundsätzlich wird eine autonome Regelung über die Unternehmensmitbestimmung angestrebt, welche zwischen Gründungsgesellschaft und Arbeitnehmerseite vereinbart werden soll. Zu diesem Zweck wird gem. Art. 3 Abs. 1 SE-RL ein Verhandlungsgremium eingesetzt. Die Verhandlungen können mit einem Beschluss der

8 *Eichenhofer*, in: Ludwigs, Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts, Werkstand: 64. EL August 2025, § 17 Arbeitsrecht, Rn. 154; *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2021, § 29, Rn. 3.

9 *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2021, § 29, Rn. 38.

10 Vgl. Generalanwältin Kokott, Schlussanträge v. 4. Mai 2017, Rs. C-106/16, Polbud - Wykonawstwo sp. z o.o. in Liquidation, Rn. 64 ff.; *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2021, § 29, Rn. 38.

11 *Eichenhofer*, in: Ludwigs, Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts, Werkstand: 64. EL August 2025, § 17 Arbeitsrecht, Rn. 150 ff.

12 Vgl. Art. 1 Abs. 4 des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft (VO (EG) 2157/2001 (SE-VO)), wonach die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE durch die Richtlinie 2001/86/EG geregelt wird.

		<p>Nichtaufnahme bzw. des Abbruchs des Verhandlungsverfahrens (erforderlich dafür ist eine Zweidrittelmehrheit), mit Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung oder (z. B. bei Fristablauf) mit Anwendung der Auffangregelung (s. u.) enden.</p> <p>Art. 4 SE-RL konkretisiert den Inhalt einer möglichen Beteiligungsvereinbarung. Bei einer Unternehmensumwandlung ist dabei insbesondere gem. Art. 4 Abs. 4 SE-RL das vorbestehende Mitbestimmungsniveau zu gewährleisten („Vorher-Nachher-Prinzip“).</p> <p>Außerdem werden Vorgaben hinsichtlich der Dauer der Verhandlungen (Art. 5 SE-RL) sowie des für das Verhandlungsverfahren maßgebliche Recht (grundsätzlich das Recht des Mitgliedstaates, in dem die SE ihren Sitz haben wird, Art. 6 SE-RL) getroffen.</p> <p>Subsidiär (für den Fall des Nichtzustandekommens einer Einigung i. R. d. Verhandlung) ordnet Art. 7 Abs. 1 SE-RL an, dass die Mitgliedstaaten eine Auffangregelung implementieren müssen, um die Unternehmensmitbestimmung zu gewährleisten. Die konkreten Anforderungen an die Auffangbestimmung werden im Anhang der SE-RL ihrem Inhalt nach konkretisiert.</p>
RL 2003/72/EG (SCE-RL)	Arbeitnehmermitbestimmung i. R. d. Europäischen Genossenschaft (SCE). <sup>13</sup>	<p>Art. 3-7 SCE-RL implementieren ein eigenständiges Mitbestimmungsstatut.<sup>14</sup></p> <p>Ausgangspunkt: Verhandlungsverfahren (Art. 3-6 SCE-RL). Grundsätzlich wird eine autonome Regelung über die Unternehmensmitbestimmung angestrebt, welche zwischen Gründungsgesellschaft und Arbeitnehmerseite vereinbart werden soll. Zu diesem Zweck wird gem. Art. 3 Abs. 1 SCE-RL ein Verhandlungsgremium eingesetzt. Die Verhandlungen können mit einem Beschluss der Nichtaufnahme bzw. des Abbruchs des Verhandlungsverfahrens (erforderlich dafür ist eine</p>

13 Vgl. Art. 1 Abs. 6 des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft (VO (EG) 1435/2003 (SCE-VO)), wonach die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE durch die Richtlinie 2001/86/EG geregelt wird.

14 Art. 3-7 SCE-RL entsprechen den betreffenden Vorschriften der SE-RL (Zeile 1).

		<p>Zweidrittelmehrheit), mit Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung oder (z. B. bei Fristablauf) mit Anwendung der Auffangregelung (s. u.) enden.</p> <p>Art. 4 SCE-RL konkretisiert den Inhalt einer möglichen Beteiligungsvereinbarung. Bei einer Unternehmensumwandlung ist dabei insbesondere gem. Art. 4 Abs. 4 SCE-RL das vorbestehende Mitbestimmungsniveau zu gewährleisten („Vorher-nachher-Prinzip“).</p> <p>Außerdem werden Vorgaben hinsichtlich der Dauer der Verhandlungen (Art. 5 SCE-RL) sowie des für das Verhandlungsverfahren maßgeblichen Rechts (grundsätzlich das Recht des Mitgliedstaates, in dem die SCE ihren Sitz haben wird, Art. 6 SCE-RL) getroffen.</p> <p>Subsidiär (für den Fall des Nichtzustandekommens einer Einigung i. R. d. Verhandlung) ordnet Art. 7 Abs. 1 SCE-RL an, dass die Mitgliedstaaten eine Auffangregelung implementieren müssen, um die Unternehmensmitbestimmung zu gewährleisten. Die konkreten Anforderungen an die Auffangbestimmung werden im Anhang der SCE-RL ihrem Inhalt nach konkretisiert.</p>
RL (EU) 2017/1132 (GesR-RL)	Gesellschaftsrechtliche Aspekte der grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen von Kapitalgesellschaften. <sup>15</sup>	<p>Die Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung sind – überwiegend gleichlaufend – in Art. 86l GesR-RL (für den grenzüberschreitenden Formwechsel), Art. 133 GesR-RL (für die grenzüberschreitende Verschmelzung) sowie in Art. 160l GesR-RL (für die grenzüberschreitende Spaltung) niedergelegt.</p> <p>Nach Art. 86l Abs. 1, Art. 133 Abs. 1, Art. 160l Abs. 1 GesR-RL unterliegen die aus einem Wechsel der Rechtsform bzw. aus der Spaltung oder Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaften grundsätzlich den Regelungen im Zuzugsmitgliedstaat (Art. 86l Abs. 1 GesR-RL) bzw. denjenigen des Mitgliedstaats, in dem die hervorgehende</p>

15 Dies ist der zentrale Regelungsgegenstand der RL im Auftragskontext. Zu den weiteren Regelungsinhalten s. Art. 1 GesR-RL.

	<p>Gesellschaft ihren satzungsmäßigen Sitz hat (Art. 133 Abs. 1, Art. 160l Abs. 1 GesR-RL).</p> <p>Gleichwohl eröffnen Art. 86l Abs. 2, 3, Art. 133 Abs. 2, 3, Art. 160l Abs. 2, 3 GesR-RL den Abschluss einer Mitbestimmungsvereinbarung, wobei grundsätzlich auch vorher mitbestimmungsfreie Gesellschaften in das Modell einer vereinbarten Mitbestimmung einbezogen werden.<sup>16</sup></p> <p>Hinsichtlich dieser Mitbestimmungsvereinbarung bzw. der entsprechenden Verhandlungen verweisen die Art. 86l, 133, 160l GesR-RL im Wesentlichen auf die entsprechenden Regelungen der SE-RL (s. o., Zeile 1). Die Vorschriften weichen gleichwohl teilweise voneinander ab. Neben einer Divergenz hinsichtlich des Schwellenwerts für das Eingreifen der gesetzlichen Auffangregelung sowie hinsichtlich des Mehrheitsquorums zum Verhandlungsverzicht- bzw. Abbruch<sup>17</sup> gestattet Art. 133 Abs. 4 Buchst. a GesR-RL den Organen der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften insbesondere, unter Verzicht auf das Verhandlungsverfahren unmittelbar für eine Anwendung der gesetzlichen Auffangregelung zu optieren. Von einer Übernahme dieses – nicht in der SE-RL vorgesehenen<sup>18</sup> – Optionsrechts sehen Art. 86l Abs. 4 GesR-RL für den grenzüberschreitenden Formwechsel und Art. 160l Abs. 4 GesR-RL für die grenzüberschreitende Spaltung ab.<sup>19</sup></p>
--	--

## Fachbereich Europa

- 
- 16 Zu den Voraussetzungen siehe auch *Oetker*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, RL (EU) 2017/1132 Art. 1, Rn. 9 f.
- 17 Zu den einzelnen Abweichungen siehe *Oetker*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, RL (EU) 2017/1132 Art. 1, Rn. 11 f.
- 18 Siehe *Oetker*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, RL 2001/86/EG, Art. 1, Rn. 2.
- 19 Vgl. *Oetker*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, RL (EU) 2017/1132 Art. 1, Rn. 11.