

ProfNet TextService

-Prüfbericht-



Münster, den 20.10.2025



ProfNet TextService - Zusammenfassung

TextService
 Prüfbericht
 1903028
 20.10.2025
 2

• Autor	Dr. Manja Schreiner	
• Titel	Arbeitnehmerberücksichtigung i ...	
• Typ	Dissertation	
• Abgabetermin	31.12.2007	
• Hochschule	Uni Rostock	
• Fachbereich	Rechtswissenschaftliche Fakultät	
• Studiengang	Promotion	
• Fachrichtung	Rechtswissenschaften	
• Erstgutachter	Prof. Dr. Reinhard Singer	
• Zweitgutachter		
• Prüfdatum	20.10.2025	
• Dateigröße	723.954	• Abbildungsverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Seiten	283	• Abkürzungsverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Absätze	1.092	• Anhang <input checked="" type="checkbox"/>
• Sätze	4.762	• Eidesstattliche Erklärung <input type="checkbox"/>
• Wörter	84.313	• Inhaltsverzeichnis <input checked="" type="checkbox"/>
• Zeichen	587.798	• Literaturverzeichnis <input checked="" type="checkbox"/>
• Abbildungen	0	• Quellenverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Tabellen	0	• Stichwortverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Fußnoten	408	• Sperrvermerk <input type="checkbox"/>
• Literatur	5	• Symbolverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Wörter (netto)	30.480	• Tabellenverzeichnis <input type="checkbox"/>
		• Vorwort <input checked="" type="checkbox"/>

Analysetyp	Indizien
• Ähnlichkeitsplagiat	22
• Bauernopfer-Absatz	10
• Bauernopfer-Halbsatz	4
• Bauernopfer-Satz	80
• Bauernopfer-Wort	14
• Zitat-Veränderung	2
• Zitierungsfehler	122
Anteil Fremdtex te (netto): 14 % (4.280 von 30.480 Wörtern)	
• Phrase-allgemein	59
• Phrase-fachspezifisch	17
• Phrase-Redewendung	1
• Zitat-Fremdtext-ohne Quelle	2
• Zitat-Fremdtext-vollständig	1
• Zitat-im Text-ohne Quelle	34
• Zitat-im Text-vollständig	6
Anteil Fremdtex te (brutto): 6 % (5.031 von 84.313 Wörtern)	

83% Gesamtplagiatswahrscheinlichkeit

Alle Ergebnisse dieses Reports werden von der Software automatisch berechnet, so dass alle Angaben jeweils den Stand der Software-Entwicklung wiedergeben.

ProfNet TextService - Ergebnisse Textanalyse (Indizien/alle Analysen)

TextService
Prüfbericht

1903028

20.10.2025

3

Kriterium	Dimension	Prüfdokument	Erstgutachter	Fachbereich	Hochschule	Fachrichtung	Beiträge (wissens.)	Seminararbeiten	Bachelorarbeiten	Diplomarbeiten	Masterarbeiten	Dissertationen	Habilitationen	alle
Dokumente	Anzahl	1	1	8	2	1.297	7.779	1.399	9.532	11.064	2.705	74.857	1.724	2,2 Mio
Abbildungen	Anzahl (Durchschn.)	0	0	0	0	1	1	2	9	9	7	7	3	1
Absätze	Anzahl (Durchschn.)	1.092	1.092	1.065	678	870	149	116	220	342	313	533	487	23
Fußnoten	Anzahl (Durchschn.)	408	408	429	204	498	16	36	55	66	59	112	101	5
Literatur	Anzahl (Durchschn.)	5	5	61	3	18	1	3	2	2	2	5	6	1
Sätze	Anzahl (Durchschn.)	4.762	4.762	3.602	3.073	3.488	477	478	934	1.418	1.405	2.341	2.061	99
Seiten	Anzahl (Durchschn.)	283	283	235	142	200	24	31	70	103	96	157	119	7
Tabellen	Anzahl (Durchschn.)	0	0	0	0	1	1	1	3	4	4	5	2	1
Wörter	Anzahl (Durchschn.)	84.313	84.313	60.237	54.969	58.967	8.645	7.698	14.863	22.970	23.256	38.897	34.629	1.640
Zeichen	Anzahl (Durchschn.)	587.798	587.798	422.190	387.626	400.723	52.817	50.145	98.173	151.606	150.391	257.214	233.514	10.818
Zitate (wörtl.)	Anzahl (Durchschn.)	211	211	249	174	270	31	37	41	80	78	136	144	6

Legende: Die Spalte "Erstgutachter" enthält die Ergebnisse für alle vom Erstgutachter begutachteten Prüfungsarbeiten, also nicht seine eigenen Publikationen.



Die statistischen Ergebnisse der Textanalyse des Prüfdokumentes werden mit den Ergebnissen aller analysieren Texte verglichen.

ProfNet TextService - Ergebnisse Textvergleich (Indizien/netto/alle Vergleiche)

TextService
Prüfbericht

1903028

20.10.2025

4

Kriterium	Dimension	Prüfdokument	Erstgutachter	Fachbereich	Hochschule	Fachrichtung	Beiträge (wissens.)	Seminararbeiten	Bachelorarbeiten	Diplomarbeiten	Masterarbeiten	Dissertationen	Habilitationen	alle
Dokumente	Anzahl	1	1	8	2	848	665	301	7.143	8.285	2.081	42.028	1.170	155.580
Ähnlichkeitsplagiat	Anzahl (Durchschn.)	22	22	11	11	16	4	1	9	4	13	8	6	5
Bauernopfer-Abs.	Anzahl (Durchschn.)	10	10	13	5	7	1	1	1	2	2	4	2	2
Bauernopfer-Satz	Anzahl (Durchschn.)	80	80	45	40	66	7	4	14	15	16	37	27	21
Bauernopfer-Zitat	Anzahl (Durchschn.)	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Eigenplagiat	Anzahl (Durchschn.)	0	0	0	0	11	9	1	1	1	1	1	3	2
Mischplagiat 1	Anzahl (Durchschn.)	0	0	2	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Mischplagiat >1	Anzahl (Durchschn.)	0	0	1	0	8	2	1	1	2	2	3	3	2
Teilplagiat	Anzahl (Durchschn.)	0	0	2	0	22	4	3	4	6	6	11	9	7
Zitatveränderung	Anzahl (Durchschn.)	2	2	14	1	16	1	1	2	3	4	4	8	3
Zitierungsfehler	Anzahl (Durchschn.)	122	122	42	61	48	2	4	11	6	7	12	11	7

Legende: Die Spalte "Erstgutachter" enthält die Ergebnisse für alle vom Erstgutachter begutachteten Prüfungsarbeiten, also nicht seine eigenen Publikationen.

● **83%** Gesamtplagiatswahrscheinlichkeit

Die Textvergleichsergebnisse des Prüfdokumentes werden mit allen analysierten Texten verglichen. Die Plagiatswahrscheinlichkeit wird grob vom Programm automatisch berechnet.

Textstelle (Prüfdokument) S. 9

andere Projekte mit niedrigeren Beschäftigtenzahlen oder in ausländische Geschäftsaktivitäten fließen bzw. mangels sonstiger Investitionsprojekte an die Aktionäre verteilt werden, kann es zu widerstreitenden Interessen zwischen Aktionären und Arbeitnehmern kommen.⁴⁰ Schon der Blick auf die heute verbreitet zu beobachtenden Strategien des Arbeitsplatzabbaus zur Anhebung der Eigenkapitalrendite führen vor Augen, dass Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit am Kapitalmarkt den Zielen anderer Interessenträger zuwider laufen können. Ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verliert, wird sich nach Lage seiner mutmaßlichen individuellen Präferenzen kaum damit trösten, dass das Unternehmen insgesamt an Wettbewerbskraft gewonnen hat.⁴¹ Denn das Hauptinteresse eines Arbeitnehmers liegt in der Erhaltung und Sicherung seines Arbeitsplatzes für die Zukunft.⁴² Droht ein Abbau von Arbeitsplätzen durch den Übernehmenden, kann sich das

40 Deinert, RdA 2001, 368, 369; Mülberr, ZGR 1997, 129, 167; Seibt, DB 2002, 529, 530.

41 v. Werder, ZGR 1998, 69, 75.

42 Breiding, 30.

Textstelle (Originalquellen)

verbreitet zu beobachtenden Strategien des Arbeitsplatzabbaus zur Anhebung der Eigenkapitalrendite eindringlich vor Augen, daß Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit - und das heißt bei strenger Auslegung des Shareholder Value-Konzepts zuallererst: Wettbewerbsfähigkeit am Kapitalmarkt - sehr wohl

Der Arbeitnehmer, der mit 50 Jahren seinen Arbeitsplatz verliert und in Folge mit den Raten für sein Eigenheim in Verzug gerät, wird sich nach Lage seiner mutmaßlichen individuellen Präferenzen kaum damit trösten, daß die Unternehmung an Wettbewerbskraft gewonnen hat. 79 Im übrigen wird wohl nur eine Formel etwa der Art mehrheitlich konsensfähig sein, daß der Vorstand Aktionärsinteressen zugunsten

- 1 von Werder, Axel: Shareholder Value..., 1998, S. 75

● 26% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
5



Textstelle (Prüfdokument) S. 10

in der Hauptversammlung maßgeblich zu bestimmen. Das gelingt dem Aktionär im Rahmen des dualistischen Systems hinsichtlich des unternehmerischen Leitungsorgans Vorstand nicht direkt, sondern nur mittelbar, indem er die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats wählt. Der Gesetzgeber regelt Inhalt und Schranken des Eigentums (in Deutschland Art. 14 Abs. 1 S. 2 GG), wobei ihm ein weiter Gestaltungsspielraum zukommt, sofern er die grundlegende Wertentscheidung des Grundgesetzes zu Gunsten des Privateigentums nicht über Gebühr verkürzt.⁴⁴ Auch wenn die Rechtsstellung der Aktionäre durch einen mitbestimmten Aufsichtsrat nicht unmittelbar verändert wird, so führt die zwingende Aufnahme 12 und dadurch für die Arbeitnehmer weniger durchschaubar wird, dann ist die persönliche Situation des Einzelnen für

44 BVerfGE 50, 290, 340f.

● 46% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Gesetzgeber verleiht der Hauptversammlung auch keine Enteignungsbefugnis, sondern ermächtigt sie zu einer Umgestaltung der privatrechtlichen Beziehungen zwischen den Aktionären bei bestimmten Mehrheitsverhältnissen (vgl. BVerfGE 14, 263, 277). Der Gesetzgeber regelt Inhalt und Schranken des Eigentums (Artikel 14 Abs. 1 Satz 2 GG), wobei ihm ein weiter Gestaltungsspielraum zukommt, sofern er die grundlegende Wertentscheidung des Grundgesetzes zugunsten des Privateigentums nicht über Gebühr verkürzt. Dabei kann er es aus gewichtigen Gründen des Gemeinwohls für angebracht halten, die Interessen der Minderheitsaktionäre an der Erhaltung der Vermögenssubstanz hinter die Interessen an

- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 0

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
6



Textstelle (Prüfdokument) S. 13

wurden, die sich kritisch mit dem Problem der Arbeiter auseinander setzten, ist es nicht erstaunlich, dass die konstituierende Nationalversammlung⁵² sich ebenfalls mit derartigen Fragen beschäftigte. Sie sollte neben der Schaffung eines deutschen Einheitsstaats auch eine umfassende wirtschaftliche und soziale Reform erarbeiten und zwar in Form einer Verfassung für die gewerbliche Wirtschaft, die Reichsgewerbeordnung.⁵³ Ausgehend von der Gewebefreiheit sah ein so genannter Minoritätsentwurf die Schaffung von Betriebsvertretungen vor, die ein Mitspracherecht in Fabrikangelegenheiten erhalten sollten und von Arbeitnehmern paritätisch besetzt waren. Die Gewerbeordnung wurde nicht verabschiedet, aber die Diskussion vor dem Paulskirchen-Parlament hatte das Bewusstsein für die Problematik geschärft und beeinflusste spätere Entwicklungen,⁵⁴ so z. B. den Erlass des Arbeiterschutzgesetzes vom 01.06.1891. Darin wurden die Unternehmer öffentlich-rechtlich verpflichtet, eine Arbeitsordnung zu erlassen, in der Bestimmungen zu Arbeitszeit, Gehaltsabrechnung, Lohnzahlung und Kündigungsfristen enthalten waren.⁵⁵ Mit dem Hilfsdienstgesetz

52 18. Mai 1848 in der Frankfurter Paulskirche.

53 Siehe zu weiteren Einzelheiten der Beratungen und der weiteren Entwicklung: Teuteberg, 5.

54 Auch die skandinavischen Länder übernahmen diesen Gedanken teilweise: Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 677.

55 Richardi, in: Richardi, BetrVG, Einleitung, Rn. 6.

Textstelle (Originalquellen)

Nationalversammlung, die am 18. Mai 1848 in der Frankfurter Paulskirche zusammentrat, sich auch mit derartigen Fragen befaßte. Sie sollte neben der Schaffung eines deutschen Einheitsstaates auch eine 676 umfassende wirtschaftliche und soziale Reform erarbeiten und zwar in Art einer Verfassung für die gewerbliche Wirtschaft, der Reichsgewerbeordnung¹⁷. Ausgehend von der Gewebefreiheit sah ein sogenannter Minoritätsentwurf, der am 12. Januar 1849 vorgelegt wurde, die Schaffung von Betriebsvertretungen vor, die ein Mitspracherecht in Fabrikangelegenheiten erhalten sollten, und die von Arbeitern paritätisch mitbesetzt waren. Wenngleich die Gewerbeordnung damals nicht auf dieser Basis zustande kam, so hat doch die Diskussion vor sollten, und die von Arbeitern paritätisch mitbesetzt waren. Wenngleich die Gewerbeordnung damals nicht auf dieser Basis zustande kam, so hat doch die Diskussion vor dem Paulskirchen Parlament das Bewußtsein für die Problematik geschärft und spätere Entwicklungen beeinflusst und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auch insbesondere in den skandinavischen Ländern. Die Ereignisse des ersten Weltkrieges hatten erheblichen Einfluß

- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 676

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
7

● 48% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 17

Grund für das Nichteinfügen **der zu** berücksichtigenden Interessen war **die** Befürchtung, aus den Vorgaben an den Vorstand ließe sich eine Rangfolge ableiten, **die** nicht bestehen sollte. Vielmehr sollten **die** divergierenden Interessen vom Vorstand im Wege **praktischer Konkordanz miteinander abgewogen werden**.⁷² Inzwischen hat **sich** die Ansicht durchgesetzt, dass nach **der** Intention **des** Gesetzgebers beide Aspekte, Aktionärs- **und** Arbeitnehmerbelange, ihre Berechtigung haben **und** als komplementäre Elemente zu verstehen sind, die **sich** gegenseitig ergänzen **und** die Leistungen

72 Hüffer, AktG, § 76 Rn. 12; Wilhelmi, in: Godin/Wilhelmi, AktG, § 76 Rn. 5.

Textstelle (Originalquellen)

nebeneinander. Ihre Integration zum magischen Dreieck gelingt dogmatisch nur über **die** Einheit **der** Verfassung : Alle Ziele und _____ 21 Rechte der Verfassung sind gleichwertig und müssen **zu praktischer Konkordanz** geführt, also **miteinander abgewogen werden**⁵² . Diese verfassungsrechtliche Binsenweisheit stößt **sich** in **der** Praxis vor allem am Ressortprinzip **des** Art.65 S.2 GG: Auf Bundeswie auf Länderebene ist nachhaltige Entwicklung **und** Agenda 21 in

- 4 Zukunftsrat Hamburg: Nachhaltiges W..., 2002, S. 0

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht

1903028

20.10.2025

8

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



Textstelle (Prüfdokument) S. 17

das nach der Intention des Gesetzgebers beide Aspekte, Aktionärs- und Arbeitnehmerbelange, ihre Berechtigung haben und als komplementäre Elemente zu verstehen sind, die sich gegenseitig ergänzen und die Leistungen eines Unternehmens nur zusammen vollständig beschreiben.⁷³ Die Formel von der Zulässigkeit einer angemessenen Berücksichtigung beider Interessen belässt im Detail selbstredend noch einen erheblichen Interpretationsspielraum.⁷⁴ Dieser ist von den Gerichten nur eingeschränkt überprüfbar. Für die Kritiker des pluralistischen Ansatzes bedeutet die Formel zusätzliche Unschärfe und steht jeder ideologischen Verwendbarkeit offen.⁷⁵ Dass der Vorstand Aktionärsinteressen zu Gunsten der Belange von Arbeitnehmern in dem Maße zurückstellen darf, wie das in den Augen eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters erforderlich und angemessen ist, vereint aber sowohl die allgemein übliche Managementpraxis in sich, als auch individuelle Merkmale eines Unternehmens. Größe, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowie eine Beurteilung im Einzelfall können anhand dieses Maßstabs berücksichtigt werden. Ein gewissenhafter Geschäftsleiter sucht fernab

73 Baumbach/Hueck, AktG, § 76 Rn. 1; Wilhelmi, in: Godin/Wilhelmi, AktG, § 76 Rn. 5; Lutter, BB 1975, 613, 614; Mertens, in: Kölner Ko, AktG, § 76 Rn. 23; Rittner, WR 1979, 132; Schilling, ZHR 1980, 136, 137; v. Werder, ZGR 1998, 78.

74 Mülbart, ZGR 1997, 129, 142.

75 Lambert, 81; Merkt, ZHR 2001, 224, 240.

Textstelle (Originalquellen)

Aktionärsinteressen zugunsten der Belange von Arbeitnehmern und Allgemeinheit in dem Maße zurückstellen darf, das in den Augen eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angemessen ist⁴⁷. [...] Die Formel von der Zulässigkeit einer angemessenen Berücksichtigung anderer Interessen belässt im Detail selbstredend noch einen erheblichen Interpretationsspielraum. 86 Vorbehaltlich einer eingehenderen Untersuchung kann aber immerhin festgehalten werden, daß von der Unternehmungsleitung der großen AG im Prinzip erwartet wird, von einer strikten, ausschließlich auf kaum damit trösten, daß die Unternehmung an Wettbewerbskraft gewonnen hat. 79 Im übrigen wird wohl nur eine Formel etwa der Art mehrheitlich konsensfähig sein, daß der Vorstand Aktionärsinteressen zugunsten der Belange von Arbeitnehmern und Allgemeinheit in dem Maße zurückstellen darf, das in den Augen eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angemessen ist⁴⁷. [...] Die Formel von der Zulässigkeit einer angemessenen Berücksichtigung anderer Interessen belässt im Detail selbstredend noch einen erheblichen Interpretationsspielraum. 86 Vorbehaltlich einer eingehenderen Untersuchung kann aber

• 1 von Werder, Axel: Shareholder Value..., 1998, S. 79

● 50% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
9

Textstelle (Prüfdokument) S. 20

worden ist,⁸⁴ bleibt letztlich für die vorliegende Untersuchung Folgendes festzustellen: Bei einem Unternehmen, welches auf einem Geschäftsfeld wenig Gewinn erwirtschaftet, kann die Notwendigkeit, sich **aus** solchen Aktivitäten zurückzuziehen, nicht in Zweifel stehen.⁸⁵ Allerdings **darf davon ausgegangen werden, dass eine vollständige Ausschöpfung aller Potentiale zur Vergrößerung des Shareholder-Values unter den Bedingungen des** an sich genommen profitablen Geschäftsfelds, welches durch drastischen Arbeitsplatzabbau noch zu steigern wäre, **die rechtlichen** Vorstellungen vom verantwortlichem **Handeln des Managements der** Aktiengesellschaft **erheblich strapazieren würde. Der Vorstand sollte hierauf** auch auf Grund **der geltenden juristischen Wertungen verzichten.**⁸⁶ Von der Unternehmensleitung einer großen Aktiengesellschaft wird prinzipiell erwartet, von einer strikten, ausschließlich auf die Aktionäre orientierten Gewinnmaximierung Abstand zu nehmen. Der Vorstand sollte seinen eröffneten Spielraum zur angemessenen und unternehmenspolitischen Einbindung anderer Interessen auch nutzen. 2. Das Mitbestimmungsgesetz Im Mitbestimmungsgesetz⁸⁷ finden sich Regelungen, die eine Beteiligung von Arbeitnehmern auf Unternehmensebene sicherstellen. Im Rahmen des

84 v. Werder, 198.

85 Ähnlich: Mülbart, ZGR 1997, 129, 169.

86 v. Werder, ZGR 1998, 69, 86f.

87 BGBl. I 1976, S. 1153.

Textstelle (Originalquellen)

aus Rechtsgründen seinen juristisch eröffneten Spielraum zur angemessenen unternehmenspolitischen Einbindung anderer Interessen⁷² wenigstens ein Stück weit auch nutzen. Vor diesem allgemeinen Hintergrund **darf** begründet **davon ausgegangen werden, daß eine vollständige Ausschöpfung aller Potentiale zur Vergrößerung des Shareholder Values unter den Bedingungen der dritten Fallkonstellation die rechtlichen** Vorstel- [Seite 87] ungen vom verantwortlichen **Handeln des** Managements der AG **erheblich strapazieren würde. Der Vorstand sollte hierauf** somit schon aufgrund **der geltenden juristischen Wertungen verzichten.**⁴⁷ 47 Vgl. RITTNER, FS Geßler, S. 139, 153 f; MEYER-LANDRUT, aaO (Fn. 42), § 76 AktG⁴⁷ Anm. 11; HEFERMEHL, aaO (Fn. 43), § 76 AktG Anm. 25 ff; RAISER, aaO (Fn. 45), S. 111⁴⁷ f; HÜFFER, aaO (Fn. 42), 76 AktG Rdn. 12 ff; sowie speziell

- 1 von Werder, Axel: Shareholder Value..., 1998, S.

● 49% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
10

Textstelle (Prüfdokument) S. 20

Mitbestimmungsgesetz⁸⁷ finden sich Regelungen, die eine Beteiligung von Arbeitnehmern auf Unternehmensebene sicherstellen. Im Rahmen des Ermessensspielraums des Gesetzgebers ist die Mitbestimmung ein verhältnismäßiger Eingriff in die Eigentumsfreiheit der Aktionäre. Dieser Eingriff ist gerechtfertigt, da das Anteilseigentum in seinem mitgliedschaftsrechtlichen und seinem vermögensrechtlichen Element nur gesellschaftsrechtlich vermitteltes Eigentum ist, das stärkeren Einschränkungen unterliegen muss als das Sacheigentum.⁸⁸ Außerdem wird bei der Bestellung des Vorstands durch den Aufsichtsrat (§ 84 Abs. 1 AktG) trotz der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats auf Grund des 24 II. Verwirklichung des Binnenmarkts und sozialpolitische

87 BGBl. I 1976, S. 1153.

88 BVerfGE 50, 290, 342f.

Textstelle (Originalquellen)

der Gesetzgeber nach Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG befugt war. Für das Ausmaß zulässiger Sozialbindung des Anteilseigentums an großen Unternehmen ist dessen Eigenart von Bedeutung. Das Anteilseigentum ist in seinem mitgliedschaftsrechtlichen und seinem vermögensrechtlichen Element gesellschaftsrechtlich vermitteltes Eigentum (MitbUrt., S. 342). Infolge seiner gesellschaftsrechtlichen Vermittlung gehört es von vornherein nicht zu den Strukturmerkmalen des Anteilseigentums, daß es dem einzelnen Rechtsinhaber stets die autonome Durchsetzung

- 5 Badura, Peter: Paritätische Mitbest..., 1985, S. 39

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
11



Textstelle (Prüfdokument) S. 24

der Bestellung des Vorstands durch den Aufsichtsrat (§ 84 Abs. 1 AktG) trotz der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats auf Grund des 24 II. Verwirklichung des Binnenmarkts und sozialpolitische Ziele Erklärtes Ziel der Europäischen Union ist die Schaffung eines Binnenmarkts. Laut Definition in Art. 14 Abs. 2 EG umfasst der Binnenmarkt einen "Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gemäß den Bestimmungen dieses Vertrages gewährleistet ist". Im Gesellschaftsrecht wurden bisher Angleichungen vorgenommen, welche die Unterschiede zwischen den nationalen Rechtsordnungen zu mindern suchten.¹⁰¹ Der rechtliche Rahmen ist dabei in Form von Richtlinien gewählt worden, um die Souveränität der Mitgliedstaaten zu respektieren und

101 Z. B. die Publizitäts-Richtlinie 68/151/EWG, Kapital-Richtlinie 77/91/EWG, Fusions-Richtlinie 78/855/EWG, Spaltungs-Richtlinie 82/891/EWG.

Textstelle (Originalquellen)

Binnenmarkts führt zu erweiterten Kompetenzen unter Art. 95 EGV und umgekehrt. Der Begriff des Binnenmarkts ist inhaltsgleich mit dem Begriff des Gemeinsamen Marktes¹³³. (a) Grundfreiheiten Nach der Definition des Art. 14 Abs. 2 EGV umfasst der Binnenmarkt einen Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie 43 Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gewährleistet wird. Nach dem Wortlaut kommt somit der Gewährleistung der Grundfreiheiten, namentlich der Warenverkehrsfreiheit, eine zentrale Bedeutung bei der Verwirklichung des Binnenmarkts zu. Dies hat auch

- 6 Strutz, Beate: EG-Werbeverbot für T..., 2004, S. 42

● 17% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
12



Textstelle (Prüfdokument) S. 25

in der historischen und sozialen Struktur verwurzelt sind. Erstmals wurde unter der Leitung der Kommission durch Jacques Delors die Idee des Europäischen Sozialraums mit der des Europäischen Binnenmarkts verbunden. Sein Augenmerk richtete sich auf die Verhinderung eines Sozialdumpings mit Wettbewerbsvorteilen für Länder, die eine solche Politik verfolgten.¹¹⁰ Er betonte, dass die positiven Auswirkungen dieses großen Marktes verloren gingen, wenn einige Mitgliedstaaten versuchen sollten, sich gegenüber anderen Wettbewerbsvorteile um den Preis eines sozialen Rückschritts zu verschaffen. Da sich Delors bewusst war, dass eine Politik der arbeits- und sozialrechtlichen Harmonisierung in traditionellem Stile keinen Erfolg haben würde, favorisierte er die Idee eines sozialen Dialogs, durch den in Bereichen wie Beschäftigung und Bedingungen am Arbeitsplatz durch Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene konsensuale Lösungen gefunden werden sollten.¹¹¹ 26 Auch in einer Entschließung des Rates heißt es schon im Jahre 1974, dass einem energischen Vorgehen im sozialpolitischen Bereich die gleiche Bedeutung beigemessen wird wie der Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion. Die Kommission wird aufgefordert, ein sozialpolitisches Programm aufzustellen. Eine für die damalige Zeit geradezu revolutionäre Forderung als Aufgabenstellung an die Europäische Gemeinschaft. Verlangt wurden Maßnahmen, die auf Vollbeschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die wachsende Beteiligung der Sozialpartner an den wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen der Gemeinschaft und der Arbeitnehmer im Leben der Unternehmen und Betriebe abzielten. Während im EWGV ein rein ökonomisch, d. h. ausschließlich auf Marktgesetzmäßigkeiten abstellendes europäisches Arbeitsrecht existierte, begann sich mit dem sozialpolitischen Aktionsprogramm ein zweites Prinzip Bahn zu brechen, das als "sozialpolitische Motivierung" des europäischen Arbeitsrechts bezeichnet werden kann. Danach war der Arbeitnehmer nicht bloß Wirtschaftsfaktor, dessen Mobilität

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Delors verband seine Idee eines europäischen Sozialraums mit dem anderen großen Gedanken dieser Jahre, der Verwirklichung des Konzepts eines Europäischen Binnenmarktes. Seine Stoßrichtung war die Verhinderung eines Sozialdumpings mit Wettbewerbsvorteilen für Länder, die eine solche Politik verfolgten⁴⁸: die positiven Auswirkungen dieses großen Marktes würden verloren gehen, wenn einige Mitgliedstaaten versuchen sollten, sich gegenüber anderen Wettbewerbsvorteile um den Preis eines sozialen Rückschritts zu verschaffen⁴⁹. Delors war sich aber bewusst, dass eine Politik der arbeits- und sozialrechtlichen Harmonisierung in traditionellem Stile keinen Erfolg haben würde. Er favorisierte vielmehr die Idee eines sozialen Dialoges, durch den in den Bereichen wie Beschäftigung und den Bedingungen am Arbeitsplatz durch Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auf europäischer

eine Politik der arbeits- und sozialrechtlichen Harmonisierung in traditionellem Stile keinen Erfolg haben würde. Er favorisierte deshalb die Idee eines sozialen Dialoges, durch den in Bereichen wie Beschäftigung und den Bedingungen am Arbeitsplatz durch Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene konsensuale Lösungen gefunden werden sollten²⁶). 9 Man kann sagen, dass in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Einsicht gewachsen ist und sich durchgesetzt

energischen Vorgehen im sozialpolitischen Bereich die gleiche Bedeutung beigemessen wird, wie der Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion. Die Kommission wird aufgefordert, ein sozialpolitisches Programm aufzustellen, eine für die damalige Zeit geradezu revolutionäre Forderung als Aufgabenstellung der Europäischen Gemeinschaft. Verlangt werden Maßnahmen, die auf Vollbeschäftigung und bessere Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die wachsende Beteiligung der Sozialpartner an den wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen der Gemeinschaft und der Arbeitnehmer am Leben der Unternehmen und Betriebe abzielen. [...] Während wir im EWGV ein rein ökonomisch, d.h. ausschließlich auf Marktgesetzmäßigkeiten abstellendes Europäisches Arbeitsrecht entdecken, beginnt sich jetzt ein zweites Prinzip

- 7 Fuchs, Maximilina (Hrsg.): Europäis..., 2006, S. 12
- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arb..., 1993, S. 8
- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arb..., 1993, S. 7

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
13

Textstelle (Prüfdokument) S. 26

gesichert werden musste und europäisches Arbeitrecht nicht mehr nur Instrument der Abwehr von Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt. Es verstand sich vielmehr als Instrument zur Beeinflussung des nationalen Arbeitsrechts, um die im sozialpolitischen Aktionsprogramm postulierte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen erreichen zu können.¹¹³ Die Rechtsgrundlagen, um das Programm der Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer zu verwirklichen, haben im Laufe der Entwicklung der EG Wandlungen erfahren.¹¹⁴ Die Sozialvorschriften in Art. 117 bis 128 EWGV¹¹⁵ wurden um

110 Vgl. Bulletin EG, Beilage 4/85, S. 34.

111 Fuchs, ZESAR 2004, 5, 8.

113 Fuchs, ZESAR 2004, 5, 7.

114 Überblick bei Heinze, AG 1995, 385, 386.

115 Seit 1957 im Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft.

Textstelle (Originalquellen)

Bahn zu brechen, das wir als die sozialpolitische Motivierung des Europäischen Arbeitsrechts bezeichnen können. Danach ist der Arbeitnehmer nicht bloß Wirtschaftsfaktor, dessen Mobilität gesichert werden muss, und Europäisches Arbeitsrecht wird nicht mehr nur als Instrument der Abwehr von Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt gesehen. Europäisches Arbeitsrecht versteht sich vielmehr

wird nicht mehr nur als Instrument der Abwehr von Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt gesehen. Europäisches Arbeitsrecht versteht sich vielmehr jetzt auch als ein Instrument zur Beeinflussung des nationalen Arbeitsrechts, um die im sozialpolitischen Aktionsprogramm postulierte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen erreichen zu können¹⁷). 8 Seine Stoßrichtung war die Verhinderung eines Sozialdumpings mit Wettbewerbsvorteilen für Länder, die eine solche Politik verfolgten²⁴). Er betonte, dass die positiven

- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arb..., 1993, S. 7

● 22% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
14

Textstelle (Prüfdokument) S. 29

der Verfassungskonvent die Bedeutung dieses Politikfelds für die gesamte Union. Dabei beschränkten sich die Aufgaben der Union nach seinem Vorschlag zunächst darauf, Maßnahmen zur Koordinierung der Wirtschaftspolitik zu treffen und Leitlinien für die Beschäftigungspolitik auszuarbeiten. Zudem sollte die Union Initiativen zur Koordinierung der Sozialpolitik der Mitgliedstaaten ergreifen können. Grundsätzlich aber soll die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten bleiben.¹³⁴ Die Zielbestimmungen und vor allem die Grundrechte legen ein klares Bekenntnis zu einem sozialen Europa ab. Ob sie ausreichendes Gewicht besitzen

134 Wenning/Ziegenbalg, in: Berg/Kampfer, EU/EG, Art. 14.

Textstelle (Originalquellen)

Union. Dabei beschränken sich die Aufgaben der Union darauf, Maßnahmen zur Koordinierung der Wirtschaftspolitik zu treffen, insbesondere durch die Ausarbeitung von Leitlinien für die Beschäftigungspolitik. Zudem kann die Union Initiativen zur Koordinierung der Sozialpolitik der Mitgliedstaaten ergreifen. Die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik bleibt aber grundsätzlich in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten. Eine Ausnahme innerhalb dieses Bereiches ist die Währungspolitik jener Mitgliedstaaten, die den Euro

- 9 Berg, Carsten/Kampfer, Georg Kristi..., 2004, S. 85

● 22% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
15



Textstelle (Prüfdokument) S. 31

Accord Matignon, **der** die Wahl **von** Arbeitnehmervertretern **in** den Fabriken vorsah. Im Zweiten Weltkrieg entfielen die Arbeitnehmervertretungen jedoch **durch** das auch **in** Deutschland eingeführte Führerprinzip.¹⁴¹ **b.** Einfluss auf Betriebsebene **Nach** dem 2. Weltkrieg **bildeten sich in Frankreich spontan Betriebsräte, die Mitspracherechte in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten verlangten. Um diese Entwicklungen unter Kontrolle zu halten, erließ die provisorische Regierung unter Charles de Gaulle am 22.02.1945 ein auch heute noch geltendes Gesetz, das die Schaffung von Betriebsräten in Firmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern vorschrieb.** Auf den ersten Blick stellt sich **die** Mitwirkung **der** Arbeitnehmer **in** Frankreich aus **der** Sicht des deutschen Rechtsanwenders verwirrend dar. Neben den comites d'etablissement (Betriebsräten) gibt es **die** delegues du personnel (Belegschaftsdelegierten), deren wesentliche Funktion

¹⁴¹ Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 677.

Textstelle (Originalquellen)

Arbeitgebern und Gewerkschaften und **der** "Geist **von** Saltsjöbaden" bedeutet, zusammenzuarbeiten und zu Vereinbarungen **durch** Verhandlungen statt Konfrontation zu gelangen. **678 In** Frankreich bildeten sich nach Kriegsende **spontan Betriebsräte, die Mitspracherechte in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten verlangten. Um diese Entwicklungen unter Kontrolle zu halten, 679 erließ die provisorische Regierung unter de Gaulle am 22.2.1945 eine Verordnung, die die Schaffung von Betriebsräten in Firmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern vorschrieb.**¹⁷ **17 S.** zu Einzelheiten **der** Beratungen und **die** weitere Entwicklung Hans Jürgen Teuteberg,¹⁷ Geschichte der industriellen Mitbestimmung **in** Deutschland, Ursprung und Entwicklung ihrer¹⁷ Vorläufer im Denken und

- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 678
- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S.

● **63%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
16



Textstelle (Prüfdokument) S. 31

ersten Blick stellt sich die Mitwirkung der Arbeitnehmer in Frankreich aus der Sicht des deutschen Rechtsanwenders verwirrend dar. Neben den comites d'etablissement (Betriebsräten) gibt es die delegues du personnel (Belegschaftsdelegierten), deren wesentliche Funktion es ist, Beschwerden der Arbeitnehmer entgegenzunehmen und diese an den Arbeitgeber zu übermitteln.¹⁴² Außerdem sind die delegues syndicaux (Gewerkschaftsdelegierten) und der comite d'hygiene de securite et des conditions de travail (Rat für gesundheitliche Sicherung und Arbeitsbedingungen) vorgesehen.¹⁴³ Des Weiteren wird ein comite centrale d'entreprise (Gesamtbetriebsrat) eingerichtet, wenn in einem Unternehmen mehrere unterscheidbare Betriebe bestehen¹⁴⁴ und ein comite de groupe 33 Betriebsrat entsandten Mitgliedern dieselben Unterlagen zur Verfügung zu stellen wie den übrigen Mitgliedern.¹⁴⁸ In der Praxis haben die Anhörungs- und Konsultationsrechte wenig Bedeutung und werden häufig umgangen, indem die Entscheidungen in inoffiziellen Vorbereitungssitzungen getroffen werden, zu denen die Betriebsratsmitglieder keinen Zugang haben.¹⁴⁹ In Folge dessen haben die Arbeitnehmervertreter

142 Niedenhoff, 29.

143 Vgl. Übersicht bei Klinkhammer/Welslau, 168; auch "Hauptunternehmensausschuss" genannt, Niedenhoff, 30.

144 Art. L. 435-1 Code du travail: Dans les entreprises comportant des etablissements distincts, il est cree des comites d'etablissement et un comite central d'entreprise.", Langer, RIW 1985, 783.

148 Klinkhammer/Welslau, 179.

149 Staehelin, 382; Leminsky, 121; Hondrich, 26.

Textstelle (Originalquellen)

ersten Blick verwirrend. Rat für gesundheitliche Sicherung und Arbeitsbedingungen (comite d'hygiene de securite et des conditions de travail) Die wesentliche Funktion der Belegschaftsvertreter besteht darin, Beschwerden der Arbeitnehmer entgegenzunehmen und diese an den Arbeitgeber zu übermitteln. 177 [Rn. 471] Die repräsentativen Gewerkschaften können in allen Unternehmen Gewerkschaftssektionen gründen, die die Vertretung der beruflichen Interessen der Mitglieder sicherstellen sollen. Die geforderte Repräsentativität wird automatisch

Stimmrecht. Sie haben allerdings die Befugnis, Wünsche und Anregungen des Betriebsrats zu unterbreiten, mit denen sich der Verwaltungs-/Aufsichtsrat befassen muß. Auch sind den vom Betriebsrat entsandten Mitgliedern dieselben Unterlagen zur Verfügung zu stellen wie den übrigen Mitgliedern. 180 [Rn. 482] In neugegründeten Gesellschaften

- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 1
- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 177

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
17

● 29% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 33

vom 21.10.1986 wurde in Art. 97 Abs. 1 bis 8 die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis auf Grund eines Beschlusses der Hauptversammlung der Aktionäre im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat mit gleicher Rechtsstellung zu beteiligen. In neu gegründeten Gesellschaften genügt es, dass die Gründer eine entsprechende Regelung in der Satzung treffen und die Aktionäre dem zustimmen. In schon vorhandenen Gesellschaften können die Aktionäre entsprechendes beantragen. Werden so Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gewählt, darf der Betriebsrat nur ein Mitglied mit beratender Stimme in das Leitungsorgan entsenden. Das Mandat für den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist unvereinbar mit Mandaten des Gewerkschaftsdelegierten, des Belegschaftsdelegierten oder des Betriebsrats. Die Zahl der Arbeitnehmersvertreter im Kreis des Aufsichts- oder Verwaltungsrates ist festgelegt. Ihre Zahl darf demnach nicht höher als vier sein und sie darf ein Drittel der Zahl der anderen Mitglieder nicht überschreiten. Hinsichtlich der Qualität der Mitbestimmung macht es zumindest theoretisch einen Unterschied, ob die Arbeitnehmervertreter einem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat angehören. Der Verwaltungsrat hat Leitungsbefugnis. Der Aufsichtsrat ist regelmäßig auf eine bloße Kontrolle beschränkt.¹⁵¹ Von dieser freiwilligen Einführung der Arbeitnehmermitbestimmung wird allerdings in der Praxis kaum Gebrauch gemacht. Dies liegt u. a. daran, dass sich die sozialistischen und kommunistischen Gewerkschaften in der Vergangenheit grundsätzlich gegen ein Mitbestimmungskonzept ausgesprochen haben, da die

● 100% Einzelplagiatwahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

genügt es, daß die Gründer eine entsprechende Regelung in der Satzung treffen und die Aktionäre dem zustimmen. In schon vorhandenen Gesellschaften können die Aktionäre entsprechendes beantragen. Werden so Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gewählt, darf der Betriebsrat nur ein Mitglied mit beratender Stimme in das Leitungsorgan entsenden. Das Mandat für den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist unvereinbar mit Mandaten des Gewerkschaftsdelegierten, des Belegschaftsdelegierten oder des Betriebsrats. Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Kreis des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats ist durch die oben genannte gesetzliche Regelung festgelegt. Die Zahl der Mitglieder darf demnach nicht höher als 4 sein und

genannte gesetzliche Regelung festgelegt. Die Zahl der Mitglieder darf demnach nicht höher als 4 sein und sie darf auch nicht ein Drittel der Zahl der anderen Mitglieder überschreiten. Hinsichtlich der Qualität der Mitbestimmung macht es zumindest theoretisch einen Unterschied, ob die Arbeitnehmervertreter einem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat angehören. Der Verwaltungsrat hat Leitungsbefugnis. Der Aufsichtsrat ist regelmäßig auf eine bloße Kontrolle beschränkt. 189 Betriebsausschuß In einigen Unternehmen sind aufgrund freiwilliger Vereinbarung Betriebsausschüsse gegründet worden. Ihnen stehen regelmäßig nur Informations- und Beratungsrechte zu. Sicherheitsausschuß Den Sicherheitsausschüssen obliegt die Aufgabe,

- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 180

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
18

Textstelle (Prüfdokument) S. 34

vertreten.¹⁵³ Beispiele dafür sind die (teil)verstaatlichten Unternehmen des Bergbaus und des Energiewesens.¹⁵⁴ Darüber hinaus gibt es eine obligatorische Mitbestimmung auch in Aktiengesellschaften, in denen die Arbeitnehmer mindestens 3 Prozent des Kapitals halten.¹⁵⁵ 2. Großbritannien a. Historie Im Mutterland der industriellen Entwicklung gab es schon zu Beginn des vorigen Jahrhunderts Arbeitnehmervertretungen, denn in einer Reihe von Unternehmen existierten Arbeitnehmerkomitees, die sich insbesondere mit Beschwerden ihrer Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber befassten. Die Errichtung solcher Komitees ging auf die Initiative der Unternehmer zurück, die entweder aus religiösen oder humanitären Gründen am Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer interessiert waren.¹⁵⁶ Die Ereignisse des Ersten Weltkriegs hatten erheblichen Einfluss auf die weitere Entwicklung von Vertretungen der Arbeitnehmer in Unternehmen. Umfangreiche Streiks führten dazu, dass die Regierung Gesetze erließ, die der Beruhigung der Arbeiter dienen sollten. Joint Industrial Councils und Work Committees hatten seitdem gewisse Mitsprachebefugnisse.¹⁵⁷ Als Pendant der dem Arbeitgeber nach Common-Law-Grundsätzen¹⁵⁸ eingeräumten Freiheit, Arbeitsangelegenheiten nach eigenem Gutdünken zu regeln, hat sich darüber hinaus die Gewerkschaftsbewegung als Machtfaktor entwickelt. In Großbritannien hat sich daraus

153 Klinkhammer/Welslau, 179.

154 Bernstein/Koch, ZHR 143 (1979), 522, 534.

155 Schwark, AG 2004, 173.

156 Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 674f.

157 Ebenda, 676.

158 Der Begriff wird hier stellvertretend für das anglo-amerikanische Rechtssystem verwendet, siehe näher dazu: Dieter Blumenwitz, Einführung in das anglo-amerikanische Recht, 5.

Textstelle (Originalquellen)

Mutterland der industriellen Entwicklung, in Großbritannien, sind schon zu Beginn des vorigen Jahrhunderts Arbeitnehmervertretungen feststellbar, denn es gab in einer Reihe von Unternehmen Arbeitnehmerkomitees, die sich insbesondere mit Beschwerden ihrer Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber befaßten. Erstaunlicherweise ging die Initiative für die Errichtung solcher Komitees teilweise auf Unternehmer zurück, die entweder aus religiösen oder humanitären Gründen am Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer interessiert waren. Der Tübinger Staatsrechtler Robert von Mohl forderte 1835 die Schaffung von Ausschüssen, die von den Arbeitern selbst gewählt, und die sogar Bilanz- und Buchhaltung des

Problematik geschärft und spätere Entwicklungen beeinflusst und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auch insbesondere in den skandinavischen Ländern. Die Ereignisse des ersten Weltkrieges hatten erheblichen Einfluß auf die weitere Entwicklung von Vertretungen der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Umfangreiche Streiks in Großbritannien, aber auch in Deutschland, führten dazu, daß die betreffenden Regierungen Gesetze erließen, die der Beruhigung der Arbeiter dienen sollten. "Joint Industrial Councils" und "Work Committees" in Großbritannien hatten gewisse Mitsprachebefugnisse, aber auch das deutsche Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5.12.1916 trug dazu bei, den Arbeitnehmern mehr Rechte durch die Schaffung

- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 674
- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 676

● 77% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
19

Textstelle (Prüfdokument) S. 36

haben die Gewerkschaftsspitzen immer zu verhindern gewusst. Bei der delegierten Mitbestimmung wird dem gewerkschaftlichen Verhandlungsführer die Mitbestimmung bei den Fragen überlassen, die sich besser auf unterer Ebene lösen lassen.¹⁶⁴ In einigen Unternehmen sind auf Grund freiwilliger Vereinbarungen Betriebsausschüsse gegründet worden. Ihnen stehen regelmäßig nur Informations- und Beratungsrechte zu. Sinn und Zweck dieser Betriebsausschüsse ist neben der Verbesserung der Beziehungen zwischen der Unternehmensleitung und der Belegschaft auch das Bestreben der Unternehmen, den Einfluss der gewerkschaftlichen Vertretungsorgane zurückzudrängen bzw. ihre Etablierung im Betrieb zu verhindern. Den ebenfalls in einigen Unternehmen freiwillig gegründeten Sicherheitsausschüssen obliegt die Aufgabe, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern. Regelmäßiges Mitglied ist auch hier ein Gewerkschaftsbeauftragter.¹⁶⁵ Während der Thatcher-Ära gab es in Großbritannien eine absurde Situation bei der Umsetzung der europäischen Richtlinien über Massenentlassung und Betriebsübergang.¹⁶⁶ Der die Richtlinien umsetzende Employment Protection Act offerierte gemäß der britischen Tradition eine vom Arbeitgeber anerkannte Gewerkschaft als Gesprächspartner für den Arbeitgeber. Dies war relativ unproblematisch,

Textstelle (Originalquellen)

Arbeitnehmervertreter einem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat angehören. Der Verwaltungsrat hat Leitungsbefugnis. Der Aufsichtsrat ist regelmäßig auf eine bloße Kontrolle beschränkt. 189 Betriebsausschuß In einigen Unternehmen sind aufgrund freiwilliger Vereinbarung Betriebsausschüsse gegründet worden. Ihnen stehen regelmäßig nur Informations- und Beratungsrechte zu. Sicherheitsausschuß Den Sicherheitsausschüssen obliegt die Aufgabe, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern. Regelmäßiges Mitglied ist ein

Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern. Regelmäßiges Mitglied ist ein Gewerkschaftsbeauftragter. 191 Zu Recht weisen Mielke/Rütters/Tudyka (in: Däubler/Lecher S. 185) darauf hin, daß Sinn und Zweck dieser Betriebsausschüsse neben der Verbesserung der Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft auch das Bestreben der Unternehmer ist, den Einfluß der gewerkschaftlichen Vertretungsorgane zurückzudrängen bzw. ihre Etablierung im Betrieb zu verhindern. 192 [Rn. 537] Von einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen eines Unternehmens kann in Großbritannien nicht gesprochen werden. Zwar gab es - u.a. bedingt durch den Beitritt Großbritanniens

eine bloße Kontrolle beschränkt. 189 Betriebsausschuß In einigen Unternehmen sind aufgrund freiwilliger Vereinbarung Betriebsausschüsse gegründet worden. Ihnen stehen regelmäßig nur Informations- und Beratungsrechte zu. Sicherheitsausschuß Den Sicherheitsausschüssen obliegt die Aufgabe, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern. Regelmäßiges Mitglied ist ein Gewerkschaftsbeauftragter. 191 Zu Recht weisen Mielke/Rütters/Tudyka (in: Däubler/Lecher S. 185) darauf hin, daß Sinn und Zweck dieser Betriebsausschüsse neben der Verbesserung der Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und

einem jeweiligen Land bedürfte einer differenzierten Gesamtanalyse. [...] Solche Analyse erfordert intime Kenntnis der rechtlichen, historischen und kulturellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes. 178 Der die Richtlinien über Massenentlassung und Betriebsübergang umsetzende

- 10 Klinkhammer, Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 189
- 10 Klinkhammer, Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 191
- 10 Klinkhammer, Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 189
- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 178

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
20

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 36

solange die Gewerkschaft bei Erfüllung bestimmter formaler Voraussetzungen die Anerkennung durch den Arbeitgeber erzwingen und damit ihre Präsenz als Informations- und Konsultationspartner sichern konnte. Seit der Novellierung der gesetzlichen Vorgaben unter Thatcher stand es jedoch im freien Belieben des Arbeitgebers, ob er eine Gewerkschaft als Informations- und Konsultationspartner anerkannte. Der Arbeitgeber konnte nicht nur jederzeit die Anerkennung verweigern, sondern sie auch jederzeit wieder entziehen, ohne dafür einen Grund angeben zu müssen. Ob also eine Arbeitnehmervertretung im Sinne der Richtlinie existierte, war mithin dem Gutdünken des Arbeitgebers 37 überlassen.¹⁶⁷ Die Verweigerung bzw. der Entzug der Anerkennung nahmen in der Folgezeit angesichts der Schwäche der Gewerkschaften dramatisch zu. Es tauchte die Frage auf, ob der Richtlinie noch entsprochen ist, wenn die Existenz einer Arbeitnehmervertretung vom Zufall abhängt und eher die Ausnahme als die Regel darstellt. Mit dieser Frage wurde der EuGH in zwei gleichlautenden spektakulären Entscheidungen aus dem Jahre 1994 befasst.¹⁶⁸ Der Gerichtshof entschied für den Fall der Massenentlassungen und des Betriebsübergangs, dass der gegenwärtige Zustand mit den Richtlinien unvereinbar sei. Großbritannien sollte für ein System sorgen, in dem die Existenz von Arbeitnehmervertretungen nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Diese Entscheidungen haben nicht nur die Umformulierung der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie bewirkt, sondern haben zu einer gesetzlichen Regelung in Großbritannien geführt, die die Möglichkeit der Wahl von Arbeitnehmervertretungen ausschließlich für die Fälle von Massenentlassungen und Betriebsübergang vorsieht.¹⁶⁹ c. Einfluss auf Unternehmensebene Von einer Mitbestimmung oder auch nur Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen eines Unternehmens kann in Großbritannien nicht gesprochen werden. Zwar gab es - unter

164 Junker, JZ 1992, 1100, 1105.

166 Siehe Kapitel II, § 3, III 2c (S. 37f.).

167 Weiss, GIRA, 5.

168 EuGH v. 08.06.1994, Rs. C-382/92 und C-383/92, Slg. 1994, I-1253 und 2479 - Vereinigtes Königreich.

169 Weiss, NZA 2003, 177, 178 f.

Textstelle (Originalquellen)

Employment Protection Act offerierte gemäß der britischen Tradition eine vom Arbeitgeber anerkannte Gewerkschaft als Gesprächspartner für den Arbeitgeber. Dies war relativ unproblematisch, so lange die Gewerkschaft bei Erfüllung bestimmter formaler Voraussetzungen diese Anerkennung durch den Arbeitgeber erzwingen und dadurch ihre Präsenz als Informations- und Konsultationspartner sichern konnte. Seit der Novellierung dieser gesetzlichen Vorgaben in der Thatcher-Ära stand es jedoch im freien Belieben des Arbeitgebers, ob er eine Gewerkschaft als Informations- und Konsultationspartner anerkennt. Der Arbeitgeber konnte nicht nur die Anerkennung verweigern, sondern sie auch jederzeit wieder entziehen, ohne dafür einen Grund angeben zu müssen^o. Ob also eine Arbeitnehmervertretung im Sinne der Richtlinien existierte, war mithin dem Gutdünken des Arbeitgebers überlassen. Die Verweigerung bzw. der Entzug der Anerkennung nahm in der Folgezeit angesichts der Schwäche der Gewerkschaften dramatisch zu, so dass die Frage auftauchte, ob der Richtlinie noch entsprochen ist, wenn die Existenz einer Arbeitnehmervertretung vom Zufall abhängt und eher die Ausnahme als die Regel ist. Mit dieser Frage wurde der EuGH befasst, der in zwei gleichlautenden spektakulären Entscheidungen¹⁰ vom 8. 6. 1994 für die Massenentlassung und

können), in dem der vollzogene Übergang eine Betriebsänderung hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann. 179 hat, dass dieser Zustand mit den Richtlinien unvereinbar ist und Großbritannien für ein System zu sorgen hat, in dem die Existenz von Arbeitnehmervertretungen nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängig sein darf. Diese Entscheidungen haben nicht nur die bereits erwähnte Umformulierung in der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie bewirkt, sondern haben in Großbritannien eine erbittert geführte Diskussion um Reformen ausgelöst und schließlich zu einer gesetzlichen Regelung¹¹ geführt, die die Möglichkeit der Wahl von Arbeitnehmervertretungen ausschließlich für

- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 178
- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 179

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
21

● 100% Einzelplagiatwahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 37

auf Unternehmensebene Von einer Mitbestimmung oder auch nur Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen eines Unternehmens kann in Großbritannien nicht gesprochen werden. Zwar gab es - unter anderem bedingt durch den Beitritt Großbritanniens zur Europäischen Gemeinschaft - wiederholt Ansätze, eine Repräsentation der Arbeitnehmerschaft in den jeweiligen Leitungsorganen einer Gesellschaft zu etablieren. Großbritannien veranlasste in der Vergangenheit eine Reihe von Studien, die Mitwirkungsregelungen betreffend, hat aber bis heute keine Gesetzgebung auf diesem Gebiet verabschiedet.¹⁷⁰ Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang nur auf die Vorschläge des Bullock-Reports über die Demokratie im Bereich der Arbeitsbeziehungen aus dem Jahre 1977. Vorgesehen war unter anderem eine paritätische Besetzung des boards einer Aktiengesellschaft durch Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie neutrale Mitglieder. Letztere sollten - in ungerader Anzahl - durch die Arbeitnehmer- und Arbeitgebermitglieder des boards kooptiert werden. Letztlich scheiterten die Bemühungen zur Etablierung einer Arbeitnehmerversretung in der Leitungsebene nicht nur auf Grund des 41 Bekämpfung der schädlichen Auswirkungen des Kapitalismus im wirtschaftlichen und sozialen Bereich".¹⁸⁴ Von den Gewerkschaften wird die Schaffung von Vertretungen der Arbeitnehmer in Leitungsorganen abgelehnt. Diese Einstellung beruht auf der Gegenmachtstheorie.

170 Schwark, AG 2004, 173.

184 Niedenhoff, 97.

Textstelle (Originalquellen)

einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen eines Unternehmens kann in Großbritannien nicht gesprochen werden. Zwar gab es - u.a. bedingt durch den Beitritt Großbritanniens zur EG -wiederholt Ansätze, eine Repräsentation der Arbeitnehmerschaft in den jeweiligen Leitungsorganen einer Gesellschaft zu etablieren, diese wurden jedoch weitgehend, abgesehen von Erprobungsphasen, nicht in die Tat umgesetzt. [Rn. 538] Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang nur auf die Vorschläge des Bullock- Reports über die Demokratie im Bereich der Arbeitsbeziehungen aus dem Jahre 1977. Vorgesehen war unter anderem eine paritätische Besetzung des Boards einer Aktiengesellschaft (also des Verwaltungsrats) durch Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie neutrale Mitglieder. Letztere sollten - in ungerader Anzahl - durch die Arbeitnehmer- und Arbeitgebermitglieder des Boards kooptiert werden. Letztlich scheiterten die Bemühungen zur Etablierung einer Arbeitnehmerversretung in der Leitungsebene nicht nur aufgrund des Widerstandes der Arbeitgeberseite, sondern auch aufgrund gewerkschaftlicher Vorbehalte, die eine Einschränkung ihrer Position befürchteten. 197 [Rn. 564] Es bestehen kaum gesetzliche Regelungen, die

- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 192

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
22

Textstelle (Prüfdokument) S. 41

es Ausnahmefälle, die sich auf einzelne Staatsunternehmen beziehen, in denen eine Beteiligung auf der Ebene der Unternehmensverwaltung vorgesehen ist, wie z. B. bei der Fluggesellschaft Alitalia¹⁸⁶ und bei den drei Staatskonzernen IRI, ENI und EFIM: Seit 1984 und verstärkt durch ein zweites nationales Abkommen aus dem Jahre 1986 sind zunächst für die IRI-Gruppe paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Ausschüsse auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene eingerichtet worden, die zu Strategiefragen, der Arbeitsmarktsituation, zu Fragen der Arbeitsorganisation sowie zu Aspekten der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen beratend Stellung nehmen können.¹⁸⁷ 4. Niederlande a. Historie In den Niederlanden ging die Initiative zur Schaffung von Arbeitnehmervertretungen von Unternehmen aus, die ihre Arbeitnehmer stärker an das Unternehmen binden wollten und deren Ziel es war, die Arbeiter mit größerer Menschenwürde zu behandeln. Es sollte ein Forum geschaffen werden, in dem sie ihre Wünsche und Beschwerden gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen konnten. Die freiwillige Einrichtung kern entstand, welche eine repräsentative Institution darstellte, die auch von den Gewerkschaften gefördert wurde. Die Gewerkschaften, deren älteste bereits 1870 gegründet wurde, betrachteten die kern als eine Art Außenposten im Unternehmen mit der Möglichkeit, von einem patriarchalischen System in eine flexiblere Form überzugehen.¹⁸⁸ Der Zweite Weltkrieg durchbrach auch hier die Entwicklung. 42 Das niederländische System kann hinsichtlich der unternehmerischen Mitbestimmung auf eine ebenso lange Geschichte zurückblicken. Bereits 1622 wurde in der holländischen Ostindien Company ein College von Hoofd- Participanten gegründet, welches das Unternehmen zu überwachen und Ratschläge zu erteilen hatte. Seit 1720 wurden die Mitglieder commissarissen genannt. Zu Recht darf diese als Vorgänger des dualistischen Systems mit Vorstand und Aufsichtsrat bezeichnet werden.¹⁸⁹ b. Einfluss auf Betriebsebene Das komplexe Betriebsrätegesetz von 1971 schreibt ab 50 Arbeitnehmern¹⁹⁰ die

186 Schwark, AG 2004, 173.

188 Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 678.

189 Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 681.

190 Anfangs waren es 25, nach der ersten Novelle 100, seit der zweiten Novelle 50.

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Rechte der Arbeitnehmer nicht durch den Arbeitgeber beeinträchtigt wurden. 2023 Eine gewisse Ausnahme ist allerdings für die drei Staatskonzerne IRI, ENI und EFIM festzustellen: Seit 1984 und verstärkt durch ein zweites nationales Abkommen aus dem Jahre 1986 sind zunächst für die IRI-Gruppe paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Ausschüsse auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene eingerichtet worden, die beratend Stellung nehmen können > zu Strategiefragen, > zur Arbeitsmarktsituation, > zu Fragen der Arbeitsorganisation und > zu Aspekten der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen. 222 [Rn. 675] In Österreich besteht ein

aber auch das deutsche Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5.12.1916 trug dazu bei, den Arbeitnehmern mehr Rechte durch die Schaffung ständiger Arbeiterausschüsse einzuräumen²⁰. 678 In den Niederlanden ging die Initiative zur Schaffung von Arbeitnehmervertretungen von Unternehmen aus, die ihre Arbeitnehmer stärker an das Unternehmen binden wollten und deren Ziel es war, die Arbeiter mit größerer Menschenwürde zu behandeln und ihnen ein Forum zu schaffen, in dem sie ihre Wünsche und Beschwerden gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen könnten. Es entstand als freiwillige Einrichtung der "kern", eine repräsentative Institution,

die auch von den Gewerkschaften gefördert wurde, weil sie die Bedeutung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Fabrik erkannten. Die Gewerkschaften betrachteten den "kern" als eine Art Außenposten im Unternehmen mit der Möglichkeit, von einem patriarchalischen System in eine flexiblere Form überzugehen²⁸. 681 wurde in der holländischen Ostindien Company ein College van Hoofd-Participanten gegründet, welches das Unternehmen zu überwachen und Ratschläge zu erteilen hatte. Seit 682 Eine "Modernisierung" erfolgte durch Gesetz vom 28. März 1947³⁵ und das Arbeitsverfassungsgesetz von 1974, in dem auch die

- 10 Klinkhammer, Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 2023
- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 678
- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 681

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
23

Textstelle (Prüfdokument) S. 44

kaum von Bedeutung, da der Betriebsrat mangels Information kaum über gegebenenfalls nicht gesetzmäßige Geschäftspraktiken wachen kann.²⁰¹ 5. Österreich a. Historie Die österreichische Nationalversammlung schuf am 15. 05.1919 das Betriebsrätegesetz. Modernisierungen erfolgten in den Jahren 1947²⁰² und 1974²⁰³, in denen auch die **Schaffung von Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten neu geregelt wurden**. Bemerkenswert ist, dass in diesem Gesetz eine "Betriebsumlage" erwähnt wurde, aus der die Kosten der **Geschäftsführung des Betriebsrats gedeckt werden**. § 110 Abs. 1 des **Arbeitsverfassungsgesetzes führte die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat ein**. Für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte **Aufsichtsratsmitglieder entsendet der Betriebsrat einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, der aus dem Kreis der aktiv wahlberechtigten Betriebsratsmitglieder stammen** musste.²⁰⁴ b. Einfluss auf Betriebsebene In **Österreich** besteht ein ausgefeiltes System der betrieblichen Mitwirkung der Arbeitnehmer, das dem deutschen Recht in weiten Teilen ähnlich ist. Die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene ist in **Österreich** durch eine **Vielzahl von Vertretungsgremien gekennzeichnet, was nicht zuletzt auf die gesetzlich angelegte Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten mit jeweils eigenen Organen zurückzuführen ist**. Folgende Organe sind dabei **vorrangig zu erwähnen**: der **Betriebsrat**, der **Betriebsausschuss**, der **Zentralbetriebsrat**, die **Betriebsräteversammlung**, der **Konzernbetriebsrat** und die **45 Betriebsversammlungen für Arbeiter und Angestellte, Angestellte oder Arbeiter**.²⁰⁵ Dem Betriebsrat stehen Befugnisse in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu, wobei sich **die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten** nicht nur auf **Informations- und Beratungsrechte** beschränkt, sondern auch Interventionsrechte beinhaltet. So sind beispielsweise eine **Mitwirkung bei Betriebsänderungen** sowie eine Einspruchsmöglichkeit gegen die **Wirtschaftsführung** vorgesehen. Es besteht auch die Möglichkeit der Beteiligung bei der staatlichen **Wirtschaftskommission**.²⁰⁶ Die Zusammenarbeit von Gewerkschaft und

201 Bernstein/Koch, ZHR 143 (1979), 534; Honee, 87; Schwark, AG 2004, 173, 174; Wißmann, RdA 1992, 320.

202 BGBl. 1947, S. 587ff.

203 BGBl. 1974, S. 393ff.

204 Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 683.

● **100%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Schaffung von Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten neu geregelt wurden³. Bemerkenswert ist, daß in diesem Gesetz eine "Betriebsratsumlage" erwähnt wird, aus der die **Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates gedeckt werden**. § 110 (1) des **Arbeitsverfassungsgesetzes führte die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat ein**. Für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte **Aufsichtsratsmitglieder entsendet der Betriebsrat einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, der aus dem Kreis der aktiv wahlberechtigten Betriebsratsmitglieder, demzufolge also im Unternehmen tätig, stammen muß**. 35 BGBl. für die Republik **Österreich** 1947. S.587 ff. 685 Das **schwedische Modell der Arbeitnehmerbeziehungen** reflektiert die besonderen Umstände der schwedischen Geschichte und

unternehmerischen Mitwirkung der Arbeitnehmer, das dem bundesdeutschen Recht in weiten Teilen nicht unähnlich ist. Auf der betrieblichen Ebene ist die Mitbestimmung in Österreich durch eine **Vielzahl von Vertretungsgremien gekennzeichnet, was nicht zuletzt auf die gesetzlich angelegte Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten mit jeweils eigenen Organen zurückzuführen ist** (Arbeiterbetriebsrat, Angestelltenbetriebsrat, Betriebsausschuß). [Rn. 676] Auf betrieblicher Ebene **sind vorrangig folgende Organe zu nennen**: **Betriebsrat (Rz. 678)**, **Betriebsausschuß (Rz. 705)**, **Zentralbetriebsrat (Rz. 706)**, **Betriebsräteversammlung (Rz. 721)**, **Konzernbetriebsrat (Rz. 712)**, **Betriebsversammlungen für Arbeiter und Angestellte, Angestellte oder Arbeiter (Rz. 722)**. 229 [Rn. 699] Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten ist durch § 39 Abs. 2 ArbVG festgelegt. Den Gewerkschaften ist ein Zugangsrecht zu den Betrieben eingeräumt. Dieses

Arbeitnehmern ist mit dem Betriebsrat zu beraten. Dauernde Versetzung eines Arbeitnehmers auf einen schlechteren Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen. **Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**: Dazu gehören u.a.: **Informations- und Beratungsrechte** über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, insbesondere bei Betriebseinschränkungen, Stilllegung oder Produktionsänderungen; in größeren Betrieben das Recht auf Bilanzsicht und Erläuterung derselben.

- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 682
- 10 Klinkhammer, Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 222
- 12 Wiesenhofer, Markus: Arbeitsrecht, 1998, S. 36

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
24

Textstelle (Prüfdokument) S. 45

Textstelle (Originalquellen)

205 Klinkhammer/Welslau, 222.

206 Ebenda, 226.

TextService

Prüfbericht

1903028

20.10.2025

25

● 0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Textstelle (Prüfdokument) S. 45

So sind beispielsweise eine Mitwirkung bei Betriebsänderungen sowie eine Einspruchsmöglichkeit gegen die Wirtschaftsführung vorgesehen. Es besteht auch die Möglichkeit der Beteiligung bei der staatlichen Wirtschaftscommission.²⁰⁶ Die Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Betriebsräten ist durch § 39 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz festgelegt. Den Gewerkschaften ist ein Zugangsrecht zu den Betrieben eingeräumt. Dieses besteht in allen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat die Unterstützung der Gewerkschaft im Betrieb wünscht.²⁰⁷ Werden in einem Betrieb getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte gewählt, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte den Betriebsausschuss. Dieser ist für die Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten zuständig, insbesondere für solche, die alle Arbeitnehmer betreffen. Ein Minderheitenschutz zu Gunsten der jeweils schwächeren Gruppe ist gesetzlich verankert. Umfasst ein Unternehmen mehrere Betriebe, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden, ist ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Dem liegt der mitbestimmungsrechtliche Gedanke zu Grunde, einer zentralen Unternehmensspitze ein zentrales Arbeitnehmervertretungsorgan gegenüber zu stellen.²⁰⁸ Seit dem 01.07.1993 besteht nach dem österreichischen Betriebsverfassungsrecht darüber hinaus die Möglichkeit zur Bildung von Konzernvertretungen der Arbeitnehmer,

²⁰⁶ Ebenda, 226.

²⁰⁷ Ebenda, 229.

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Rz. 706), Betriebsräteversammlung (Rz. 721), Konzernbetriebsrat (Rz. 712), Betriebsversammlungen für Arbeiter und Angestellte, Angestellte oder Arbeiter (Rz. 722). 229 [Rn. 699] Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten ist durch § 39 Abs. 2 ArbVG festgelegt. Den Gewerkschaften ist ein Zugangsrecht zu den Betrieben eingeräumt. Dieses besteht in allen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat die Unterstützung der Gewerkschaft im Betrieb wünscht. [Rn. 705] Werden in einem Betrieb getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte gewählt, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte den Betriebsausschuss. Dieser ist für die Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten zuständig, insbesondere für Angelegenheiten, die alle Arbeitnehmer betreffen. Ein Minderheitenschutz zugunsten der jeweils schwächeren Gruppe ist gesetzlich verankert. cc. Zentralbetriebsrat [Rn. 706] Umfasst ein Unternehmen mehrere Betriebe, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden, ist ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Dem liegt mitbestimmungspolitisch der auch dem bundesdeutschen Recht inhärente Gedanke zugrunde, einer zentralen Unternehmensspitze ein zentrales Arbeitnehmervertretungsorgan gegenüberzustellen. [Rn. 712] Seit dem 01.07.1993 besteht nach

- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 229

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
26

Textstelle (Prüfdokument) S. 46

bei einer einheitlichen Vorgehensweise des Konzerns, etwa durch Konzernrichtlinien, eigenständig Rechte ausüben können. Diese Informations- und Interventionsrechte bestehen vor allem in wirtschaftlichen Angelegenheiten und bei Betriebsänderungen.²⁰⁹ 46 Neben den genannten Organen sind die verschiedensten Formen der Betriebsversammlungen das wichtigste Organ der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft. Wegen des Gruppenschutzes sind diese in Betriebsgruppenversammlung der Arbeiter und Angestellten, in Betriebshauptversammlung von Arbeitnehmern und Angestellten und Betriebsversammlungen der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebs unterteilt. Daneben sind auch Teilversammlungen denkbar.²¹⁰ c. Einfluss auf Unternehmensebene Die Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat

209 Ebenda, 232f.

210 Klinkhammer/Welslau, 235.

Textstelle (Originalquellen)

gegenüberzustellen. [Rn. 712] Seit dem 01.07.1993 besteht nach österreichischem Betriebsverfassungsrecht die Möglichkeit zur Bildung von Konzernvertretungen der Arbeitnehmer. 235 [Rn. 722] Neben den Betriebsräten sind die verschiedenen Formen der Betriebsversammlungen das wichtigste Organ der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft. Wegen des Gruppenschutzes sind folgende Betriebsversammlungen zu unterscheiden: Betriebsgruppenversammlung der Arbeiter und Angestellten; Betriebshauptversammlung von Arbeitnehmern und Angestellten; Betriebsversammlung bestehend aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebes, wenn

- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 235

● 14% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
27



Textstelle (Prüfdokument) S. 46

ArbVG 1974 drittelparitätisch ausgestaltet. Für je zwei **der** von **den** Anteilseignern **bestellten** Aufsichtsratsmitglieder **ist** ein Arbeitnehmervertreter **in den** Aufsichtsrat **zu** berufen. Die Arbeitnehmervertreter werden vom Betriebsrat, **in Unternehmen** mit mehreren Betriebsräten vom Zentralbetriebsrat, entsandt. Besteht **eine Konzernvertretung**, **so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie es dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht.** Durch die Regelung des § 53 IV ArbVG **werden** betriebsfremde Gewerkschaftsfunktionäre **von der** Normierung zum Aufsichtsrat ausgeschlossen. Somit soll eine allzu starke Kopplung **von** gewerkschaftlichen Tendenzen im Aufsichtsrat vermieden **werden. Die** Rechtsstellung **der Arbeitnehmer** im Aufsichtsrat

● **91%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

den beherrschten **Unternehmen bestellten** Betriebsräte nach Maßgabe **der** Bestimmungen des Abs 6 vorletzter Satz **zu** wählen. (6b) **Ist in** einem Konzern im Sinne der Abs 6 und 6a **eine Konzernvertretung (§ 88a)** errichtet, **so hat diese die** Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter

bestehend aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebes, wenn nur eine Arbeitnehmergruppe mindestens 5 stimmberechtigte Arbeitnehmer umfaßt. [...] [Rn. 733] **Ist dies der Fall, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, soviel Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in**

der Abs 6 und 6a eine Konzernvertretung (§ 88a) errichtet, **so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter. Abs 6 dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Die übrigen Arbeitnehmervertreter werden von** den aus den Zentralbetriebsräten (Betriebsräten) **der** beherrschten Unternehmen

- 13 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), 2001, S. 0
- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar..., 1995, S. 235
- 13 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), 2001, S. 0

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
28

Textstelle (Prüfdokument) S. 46

Ehrenamtlichkeitsgrundsatz **der** Betriebsrätstätigkeit **auch** auf die Aufsichtsrätstätigkeit durch. Eine Mitwirkung an **der** Geschäftsführung **des** Unternehmens ist durch **das** österreichische **Aktiengesetz** nicht vorgesehen.²¹¹ Die Funktion beschränkt sich auf die Kontrolle **der** Geschäftsführung. So können **auch** zwei **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht 47 über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen.**²¹² 6. Schweden a. Historie Das **schwedische Modell der Arbeitnehmerbeziehungen reflektiert die besonderen Umstände der schwedischen Geschichte und Gesellschaft. Schweden ist als** neutrales Land seit 1814 nicht mehr in **Kriegsereignisse verwickelt gewesen. Der Staat sowie die Arbeitgeberorganisationen akzeptierten Gewerkschaften schon sehr früh und es wurde über viele Jahre von der sozialdemokratischen Partei regiert.**²¹³ Daraus folgt **der** höchste gewerkschaftliche **Organisationsgrad in Europa. Der schwedische Gewerkschaftsdachverband Landorganisationen i Sverige LO, in dem über 85 Prozent aller Arbeitnehmer organisiert sind, hat eine lange Geschichte. Die erste schwedische Gewerkschaft wurde schon 1846 gegründet. Die schwedische Arbeitgeberorganisation Svenska Arbetsgivareföreningen bildete sich 1902. Den Parteien eines Tarifvertrages wurde seitdem eine Friedenspflicht vorgeschrieben und die Tarifverträge wurden für bindend erklärt. Sie kennzeichnet den Beginn einer langen Periode der Kooperation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.**²¹⁴ Sogar das staatlich subventionierte System **der** Arbeitslosenversicherung wird seit Jahrzehnten **von** den Gewerkschaften organisiert.²¹⁵ b. Einfluss auf Betriebsebene **Betriebsräte** oder ein vergleichbar legitimiertes Organ existieren im schwedischen Arbeitsrecht nicht. Zwar erlaubt das schwedische Mitbestimmungsgesetz, dass **die**

²¹¹ Zum Ganzen: Schwark, AG 2004, 173.

²¹² Klinkhammer/Welslau, 237.

²¹³ Sigemann, ZIAS 2004, 182.

²¹⁴ Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 686.

²¹⁵ Sigemann, ZIAS 2004, 179, 182.

● **100%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Abs 1, 87, 90 Abs 1 zweiter Satz und Abs 2 und 98 **des** Aktiengesetzes 1965, BGBl Nr 98/1965, keine Anwendung. § 95 Abs 2 erster Satz **Aktiengesetz** 1965 findet mit **der** Maßgabe Anwendung, **daß auch** zwei **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich ihrer Beziehungen zu Konzernunternehmen verlangen** können. Ein Beschluß des Aufsichtsrates über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstandes bedarf, abgesehen von den allgemeinen Beschlußerfordernissen des Aktiengesetzes, zu seiner Wirksamkeit

Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, der aus dem Kreis der aktiv wahlberechtigten Betriebsratsmitglieder, demzufolge also im Unternehmen tätig, stammen muß. 35 BGBl. für die Republik Österreich 1947. S.587 ff. 685 Das **schwedische Modell der Arbeitnehmerbeziehungen reflektiert die besonderen Umstände der schwedischen Geschichte und Gesellschaft. Schweden ist als neu-** 686 trales Land seit 1814 nicht mehr in **Kriegsereignisse verwickelt gewesen, es hat den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Europa und es wurde über viele Jahre von der sozialdemokratischen Partei regiert. Der schwedische Gewerkschaftsdachverband (Landorganisationen i Sverige LO), in dem über 85 % aller Arbeitnehmer organisiert sind, hat eine lange Geschichte, denn die erste schwedische Gewerkschaft wurde bereits 1846 gegründet. Die schwedische Arbeitgeberorganisation Svenska Arbetsgivareföreningen SAF bildete sich 1902. [...] Den Parteien eines Tarifvertrages wurde Friedenspflicht vorgeschrieben und die Tarifverträge wurden für bindend erklärt. [...] Es kennzeichnet den Beginn einer langen Periode der Kooperation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften und der "Geist von Saltsjöbaden" bedeutet, zusammenzuarbeiten und zu Vereinbarungen durch Verhandlungen statt Konfrontation zu gelangen. 678 In Frankreich bildeten sich nach Kriegsende spontan **Betriebsräte, die****

- 13 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), 2001, S. 0
- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 685
- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Ent..., 1995, S. 686

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
29

Textstelle (Prüfdokument) S. 51

mindestens drei Mitglieder und ist drittparitätisch ausgestaltet. Die Satzung kann darüber hinaus eine größere Anzahl der durch die Belegschaft gewählten Aufsichtsratsmitglieder vorschreiben oder eine Wahl auch bei unter 50 Belegschaftsmitgliedern vorsehen. Die Zahl der von den Arbeitnehmern gewählten Aufsichtsratsmitglieder darf jedoch nicht die Zahl der durch die Hauptversammlung gewählten übersteigen.²³⁹ In Ungarn existieren zwar Betriebsräte. Ihnen steht aber nur ein Vetorecht bezüglich der "Ausgabe von Geldern für Wohlfahrtsangelegenheiten" zu. In Betrieben ab 16 Arbeitnehmern muss ein "Betriebsbeauftragter", in Betrieben ab 51 Arbeitnehmern ein Betriebsrat für jeweils drei Jahre gewählt werden. Gemäß § 65 Abs. 1 AGB hat der Betriebsrat hinsichtlich der Verwendung der im Tarifvertrag vorgesehenen Mittel für

239 Bohata, 42f.; Knaus/Wakounig, 361.

Textstelle (Originalquellen)

die vom Gericht bestellten Aufsichtsratsmitglieder; die Hauptversammlung kann das Ausscheiden des Betreffenden allerdings nach § 104 Abs 5 durch die Wahl eines neuen Aufsichtsratsmitglieds erreichen.³⁴ Die von den Arbeitnehmern gewählten Aufsichtsratsmitglieder können nicht von der Hauptversammlung abberufen werden, die Gesellschaft kann hier nur eine gerichtliche Abberufung nach Abs 3 betreiben. Für aufgrund der Satzung entsandte Mitglieder sieht Abs 3 Satz 3 eine Spezialregelung vor. 1 0

- 14 Mock, Sebastian/Hopt, Klaus/u.a. (H..., 2006, S. 0

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
30



Textstelle (Prüfdokument) S. 58

Abs. 1 **der Richtlinie**, die Arbeitnehmer zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen. Art. 2 Abs. 3 spezifiziert Form und Inhalt dahingehend, dass **der Arbeitgeber** den Arbeitnehmern zweckdienliche Auskünfte zu erteilen und **die Gründe der Entlassungen** schriftlich 58 **zuständigen Kommissar Henk Vredeling benannten Vorschlag**²⁶⁸ kontrastiert. Dieser verfolgte ebenso wie die spätere Richtlinie das Ziel, **Arbeitnehmermitwirkung** auch dort anzusiedeln, wo Entscheidungen in weltweit agierenden Konzernen auf einer Ebene getroffen werden, an die nationale Arbeitnehmermitwirkungssysteme nicht heranreichen.²⁶⁹

Im Vredeling-Vorschlag wurde jedoch auf eine im transnationalen Entscheidungszentrum angesiedelte Arbeitnehmervertretung verzichtet. Träger der Informations- und Konsultationsrechte sollten ausschließlich die Arbeitnehmervertreter im jeweiligen nationalen Kontext sein. Der Gegenstandsbereich der Unterrichtung und Anhörung war in dem Vorschlag ebenso detailliert umschrieben wie das einzuhaltende Verfahren. Mindestens einmal im Jahr sollte über das informiert werden, was im deutschen Sprachgebrauch unter Bezugnahme auf § 106 BetrVG als wirtschaftliche Angelegenheit bezeichnet wird. Daneben war ein besonderes Informations- und Konsultationsverfahren in Fällen vorgesehen, die nach deutschem Sprachgebrauch als Betriebsänderungen verstanden werden können, wobei der Katalog allerdings etwas über die in § 111 BetrVG aufgelisteten Konstellationen hinausreichte. So umfasste er beispielsweise auch die langfristige Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen bzw. die Beendigung einer solchen. **Dieses besondere Informations- und Konsultationsverfahren war so ausgestaltet, dass die Arbeitnehmervertreter die jeweils geplante Entscheidung bis zu dreißig Tagen hinaus zögern konnten.**²⁷⁰ In einer Mitteilung an den Rat führte die Kommission aus, multinationale Unternehmen beeinflussten nicht nur das wirtschaftliche und soziale, sondern auch das politische Leben **der Länder**, in denen sie operierten. Unter anderem

²⁶⁸ Vorschlag für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur, KOM 80/423/EWG, ABIEG Nr. C 297 v. 15.11.1980, S. 3ff.

²⁶⁹ Lutter, ZGR 1996, SH 1, 680; Weriner, DB 1994, 2134, 2135.

²⁷⁰ Weiss, NZA 2003, 177, 179.

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Richtlinie über Europäische Betriebsräte lässt sich nur erfassen, wenn man sie mit dem ihr vorangegangenen Regelungsentwurf, dem nach dem damals für **die Sozialpolitik der Gemeinschaft zuständigen Kommissar Henk Vredeling benannten Vorschlag**¹⁷ kontrastiert. Dieser (in seiner ursprünglichen Fassung aus dem Jahre 1980 und in der überarbeiteten Version¹⁸ aus dem Jahre 1983) verfolgte ebenso wie die spätere Richtlinie das Ziel, **Arbeitnehmermitwirkung**

überarbeiteten Version¹⁸ aus dem Jahre 1983) verfolgte ebenso wie die spätere Richtlinie das Ziel, **Arbeitnehmermitwirkung** auch dort zum Zuge kommen zu lassen, wo Entscheidungen in transnational agierenden Konzernen auf einer Ebene getroffen werden, an die nationale Arbeitnehmermitwirkungssysteme nicht heranreichen. Im Vredeling-Vorschlag wurde auf eine im transnationalen Entscheidungszentrum angesiedelte Arbeitnehmervertretung verzichtet. Träger der Informations- und Konsultationsrechte sollten ausschließlich die Arbeitnehmervertreter im jeweiligen nationalen Kontext sein. [...] Wichtig ist nun, dass der Gegenstandsbereich der Unterrichtung und Anhörung in dem Vorschlag ebenso detailliert umschrieben war wie das dabei einzuhaltende Verfahren. Mindestens einmal im Jahr sollte über das informiert werden, was im deutschen Sprachgebrauch unter Bezugnahme auf § 106 BetrVG als wirtschaftliche Angelegenheiten bezeichnet würde. Daneben war ein besonderes Informations- und Konsultationsverfahren in Fällen vorgesehen, die nach deutschem Sprachgebrauch als Betriebsänderungen verstanden werden könnten, wobei der Katalog allerdings etwas über die in § 111 BetrVG aufgelisteten Konstellationen hinausreichte. So umfasste er beispielsweise auch die langfristige Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen bzw. die Beendigung solcher Zusammenarbeit. **Dieses besondere Informations- und Konsultationsverfahren war so ausgestaltet, dass die Arbeitnehmervertreter die jeweils geplante Entscheidung bis zu dreißig Tagen hinauszögern konnten.** Der

• 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 179

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
31

Textstelle (Prüfdokument) S. 58

beeinflussten nicht nur das wirtschaftliche und soziale, sondern auch das politische Leben der Länder, in denen sie operierten. Unter anderem gäbe es bedenkliche Praxen in Bezug auf die Beschäftigungspolitik, was eine Regelung notwendig mache.²⁷¹ Der **Vorschlag stieß auf erbitterten Widerstand vor allem der Arbeitgeberseite und der britischen Regierung, aber auch bei Wirtschaftsverbänden.** Der neue Versuch einer **Richtlinie** musste zwangsläufig einen anderen **Weg** einschlagen. Der Entwurf wurde **von** einer substantiellen, für alle Fälle gleichlautenden Regelung, zur **bloßen Etablierung einer Verfahrensstruktur, in der die Akteure sich auf das für ihre Situation adäquate Modell verständigen** konnten, umgewandelt.²⁷² **Vorgegeben** wurden nunmehr **lediglich die Gegenstandsbereiche, über die 59 zwischen dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens eine Vereinbarung zu treffen ist.** Falls es **zu keiner Vereinbarung** kommen sollte, sieht **die Richtlinie** Mindeststandards für den dann gesetzlich einzurichtenden Europäischen Betriebsrat vor. Diese haben **eine** Orientierungsfunktion auch für **die** Verhandlungen **im** sozialen

271 Kolvenbach, DB 1982, 1457.

272 Weiss, ZRP 1992, 422, 424.

Textstelle (Originalquellen)

Vorschlag stieß auf erbitterten Widerstand vor allem der Arbeitgeberseite und der britischen Regierung, aber auch von Wirtschaftsverbänden aus Nichtmitgliedstaaten **der** EG, weil deren Filialen ja auch betroffen waren. [...] Und dieser **neue Weg** ist das eigentlich Spannende der **Richtlinie**: das Umschalten **von** substantieller,

Filialen ja auch betroffen waren. [...] Und dieser neue Weg ist das eigentlich Spannende der Richtlinie: das Umschalten von substantieller, für alle Anwendungsfälle gleichlautender Regelung zur **bloßen Etablierung einer Verfahrensstruktur, in der die Akteure sich auf das für ihre Situation adäquate Modell verständigen können**²⁰. **Vorgegeben** werden **lediglich die Gegenstandsbereiche, über die zwischen dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens eine Vereinbarung zu treffen ist.** Kurzum: **die Richtlinie** bedeutet einen Paradigmenwechsel, eine Abkehr von der Vorstellung, durch inhaltliche Vorgaben **im** Bereich der Arbeitnehmermitwirkung gemeinschaftsweit

- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 179

● **80%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
32



Textstelle (Prüfdokument) S. 59

vor. Diese haben eine Orientierungsfunktion auch für die Verhandlungen im sozialen Dialog, denn die Arbeitnehmer dürften wohl kaum bereit sein, in den Verhandlungen dahinter zurückzubleiben.²⁷³ Es wurden Mindeststandards für die Mitteilungspflichten bezüglich folgender Punkte vorgesehen: **Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation und die voraussichtliche Entwicklung des Geschäfts; Produktions- und Absatzlage sowie die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung; Investitionsvorhaben, grundlegende Änderungen der Organisation, die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren und Verlagerung von Produktionen sowie geplante Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und Massenentlassungen.** Die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats bedeutete damit einen **Paradigmenwechsel: eine Abkehr von der Vorstellung, durch inhaltliche Vorgaben im Bereich der Arbeitnehmermitwirkung gemeinschaftsweit einheitliche Strukturen schaffen zu können.** Stattdessen **setzt sie auf Vielfalt, auf die Gestaltungsphantasie der am Verfahren beteiligten Akteure und zieht lediglich die Notbremse, wenn diese Akteure versagen.** Die Richtlinie basiert auf der Erkenntnis, dass die gemeinschaftsweite Information und Anhörung der Arbeitnehmer primär eine Angelegenheit der Sozialpartner sein muss. Ihr Vorteil ist, dass maßgeschneiderte Unternehmensregelungen möglich werden, die **schwierigsten Konstellationen des Konzerns, der Holding** oder einzelnen betriebsspezifischen **Strukturen**, Rechnung tragen. Der Raum für freiwillige Lösungen birgt freilich andererseits die Gefahr des Übergewichts von nationalen Interessen.²⁷⁴ Außerdem legt die Formulierung des Art. 8 der Richtlinie nahe, dass ein Abweichen von einer

²⁷³ Mayer, BB 1995, 1794, 1796.

²⁷⁴ Heinze, AG 1995, 385, 395.

Textstelle (Originalquellen)

Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens bzw der Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hievon in Kenntnis gesetzt. (2) Die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die **Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.** Befugnisse des engeren Ausschusses § 200. (1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder

die zwischen dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens eine Vereinbarung zu treffen ist. Kurzum: die Richtlinie bedeutet einen **Paradigmenwechsel, eine Abkehr von der Vorstellung, durch inhaltliche Vorgaben im Bereich der Arbeitnehmermitwirkung gemeinschaftsweit einheitliche Strukturen zu schaffen.** Statt dessen **setzt sie auf Vielfalt, auf die Gestaltungsphantasie der am Verfahren beteiligten Akteure und zieht lediglich die Notbremse, wenn diese Akteure versagen.** 10 EuGH, (8. 6. 1994), Slg. 1994, I-1253 und 2479 - Vereinigtes Königreich. 17 ABIEG 1980 Nr. C, S. 297. 18 ABIEG 1983 Nr. L, S. 217. 20 Zu diesem Paradigmenwechsel vgl. M. Weiss, ZRP 1992, 422 (424). 180 Soweit Europäische Betriebsräte existieren, sind sie ganz überwiegend dort eingerichtet,

wenn die Richtlinie einschließlich der subsidiären Vorschriften im Anhang keine rechtliche Bedeutung gewinnt. Durch die freiwilligen Vereinbarungen kann eine maßgeschneiderte Unternehmensregelung geschaffen werden, die auch **schwierigsten Konstellationen des Konzerns** oder einer **Holding** zu genügen vermag. POPPELSDORFER ALLEE 114 53115 BONN TELEFON: (

- 13 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), 2001, S. 0
- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 179
- 15 Meilicke Hoffmann Partner: Europäis..., 2006, S. 10

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
33

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 60

Interessen.²⁷⁴ Außerdem legt die Formulierung des Art. 8 der Richtlinie nahe, dass ein Abweichen von einer Einigung über wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsverträge nicht sanktioniert wird, sondern lediglich die Verletzung der Richtlinie an sich.²⁷⁵ 60 Soweit Europäische Betriebsräte heute schon existieren,²⁷⁶ sind sie ganz überwiegend dort eingerichtet worden, in welchen das herrschende Unternehmen in einem Land liegt, das über eine Tradition der Arbeitnehmermitwirkung verfügt. Auch der Anteil der verschiedenen Branchen ist sehr unterschiedlich: Allen voran geht die Metall- und die Chemische Industrie, aber auch der Dienstleistungssektor. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass Arbeitnehmervertreter von Konzernunternehmen in den neuen Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis in die Europäischen Betriebsräte einbezogen werden und so Erfahrungen in der Arbeitnehmermitwirkung sammeln können.²⁷⁷ Die Richtlinie hat in den Ländern, in denen bislang auf Kooperation angelegte Arbeitnehmermitwirkung unbekannt war, die Akteure, also die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, gezwungen, sich mit dem Angebot der Richtlinie auseinanderzusetzen. Das hat insbesondere bei den Gewerkschaften, aber auch bei Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, in zuvor Arbeitnehmermitwirkungssystemen eher abgeneigten Mitgliedstaaten zu einem allmählichen Umdenken geführt. Damit wurde der Boden für eine zumindest prinzipielle Akzeptanz der neuen Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung bereitet.²⁷⁸ d. Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Akteure und zieht lediglich die Notbremse, wenn diese Akteure versagen. 10 EuGH, (8. 6. 1994), Slg. 1994, I-1253 und 2479 - Vereinigtes Königreich. 17 ABIEG 1980 Nr. C, S. 297. 18 ABIEG 1983 Nr. L, S. 217. 20 Zu diesem Paradigmenwechsel vgl. M. Weiss, ZRP 1992, 422 (424). 180 Soweit Europäische Betriebsräte existieren, sind sie ganz überwiegend dort eingerichtet, wo das herrschende Unternehmen in einem Land liegt, das über eine Tradition der Arbeitnehmermitwirkung verfügt. Auch der Anteil der verschiedenen Branchen ist sehr unterschiedlich: allen voran geht die Metall- und die Chemische Industrie, aber auch der Dienstleistungssektor ist gut vertreten. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass Arbeitnehmervertreter von Konzernunternehmen in Beitrittsländern auf freiwilliger Basis in die Europäischen Betriebsräte einbezogen werden und so Erfahrungen in Arbeitnehmermitwirkung sammeln können. Am deutschen und niederländischen Modell orientierte Regelungsversuche der frühen Siebzigerjahre hatten sich als ebenso unrealisierbar erwiesen wie die späteren Entwürfe, die mehrere - immer

Reihe von Mitgliedsstaaten bedeutet. Erst recht gilt das für manche Beitrittsländer, die durch diese abgestufte Übergangsregelung von einer Schocktherapie verschont bleiben. 184 Sie hat in den Ländern, in denen bislang auf Kooperation angelegte Arbeitnehmermitwirkung unbekannt war, die Akteure, also die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, gezwungen, sich mit dem Angebot dieser Richtlinie auseinanderzusetzen, und hat ihnen Gelegenheit gegeben, Erfahrungen zu sammeln. Das hat insbesondere bei den Gewerkschaften, aber auch bei Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, in zuvor Arbeitnehmermitwirkungssystemen eher abholden Mitgliedstaaten zu einem allmählichen Umdenken geführt, das den Boden bereitet hat für eine zumindest prinzipielle Akzeptanz der neuen Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft und zum Mindestrahmen auf nationaler Ebene. Wie eingangs angedeutet, basieren die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedsländern der EU auf ganz Kommission einen neuen Vorschlag⁸⁸¹, der nach zahlreichen vom

- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 17
- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S.
- 7 Fuchs, Maximilina (Hrsg.): Europäis..., 2006, S. 224

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
34

Textstelle (Prüfdokument) S. 60

der Arbeitnehmer in der EU Anders als bei der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat handelt es sich bei der zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer²⁷⁹ nicht um transnationale Strukturen. Es wird in nationale Rechtsordnungen eingegriffen; daher hat das Subsidiaritätsprinzip in der Auseinandersetzung um die Rahmenrichtlinie eine große Rolle gespielt.²⁸⁰ Der Vertrag von Amsterdam, das darin enthaltene Beschäftigungskapitel und die Entwicklung einer Europäischen Beschäftigungsstrategie,²⁸¹ aber auch Ereignisse 61 wie die Schließung eines großen Montagewerkes in Vilvoorde²⁸² veranlassten die Europäische Gemeinschaft 1998, einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu unterbreiten. Zu dessen Verabschiedung kam es im März 2002.²⁸³ Die Richtlinie erfasst Unternehmen mit mindestens 50 und Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern. Zu Gesprächspartnern des Arbeitgebers werden die einzelstaatlich vorhandenen Arbeitnehmervertreter erkoren (Art. 2 lit. e). Der inhaltliche Gegenstandsbereich der Richtlinie bezieht sich auf die Mindestanforderungen an die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen und Betrieben. Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer müssen demnach Informationen über die Beschäftigungsstruktur und die wahrscheinliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei Bedrohung der Beschäftigung

● 70% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft ausgefertigt⁸⁸². Anliegen und Zielrichtung der Richtlinie sind in der Präambel sehr eingehend dargetan. Dabei wird zunächst allgemein auf das

in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen und Betrieben zum Ziel. Da es sich hier anders als bei den Europäischen Betriebsräten und der Europäischen Aktiengesellschaft nicht um transnationale Strukturen handelt, sondern in nationale Rechtsordnungen eingegriffen wird, hat in der Auseinandersetzung um die Rahmenrichtlinie das Subsidiaritätsprinzip eine große Rolle gespielt²⁹. Mitgliedstaaten mit einem höheren Anteil an Arbeitnehmervertretern - wie etwa Deutschland waren

nicht allein im Belieben des Unternehmers steht, sondern Arbeitnehmer in einem gewissen Umfang an diesem Entscheidungsprozess beteiligt werden müssen. 118 Der Vertrag von Amsterdam, das darin enthaltene Beschäftigungskapitel und die Entwicklung einer europäischen Beschäftigungsstrategie, aber auch Ereignisse wie die Schließung eines Montagewerkes in Vilvoorde veranlassten 1998 die Gemeinschaft, einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft zu unterbreiten, zu dessen Verabschiedung es allerdings erst im März des vergangenen Jahres gekommen ist¹⁴¹). Dabei wird die Entscheidungsprärogative

Diese auf Art. 137 Absatz II des Amsterdamer Vertrags gestützte, mit qualifizierter Mehrheit verabschiedete Richtlinie hat die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen und Betrieben zum Ziel. Da es sich hier anders als bei den Europäischen Betriebsräten und der Europäischen Aktiengesellschaft nicht um transnationale Strukturen handelt, sondern in nationale Rechtsordnungen

- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 182
- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arb..., 1993, S. 118
- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 182
- 16 Richtlinie 2002/14/EG des Europäisc..., 2002, S. 0

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
35

Textstelle (Prüfdokument) S. 61

erhalten. Das muss zu einem Zeitpunkt geschehen, der ihnen eine angemessene Prüfung und Vorbereitung der Anhörung ermöglicht (Art. 4 Abs. 3). Die Anhörung muss mit dem Ziel durchgeführt werden, eine Vereinbarung über diese Entscheidungen²⁸⁴ zu erreichen (Art. 4

274 Heinze, AG 1995, 385, 395.

275 Hanau, in: Hanau/Steinmeyer, 904.

276 Von ca. 1800 der Richtlinie unterfallenden Konzernen haben rund 700 einen Europäischen Betriebsrat eingerichtet.

277 Weiss, NZA 2003, 177, 179.

278 Ebenda, 184.

279 RL 2002/14/EG, ABIEG Nr. L 80/29.

280 Weiss, NZA 2003, 177, 182.

281 Entstanden auf der Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen, Luxemburg, 20./21.11.1997, seitdem wird jährlich ein gemeinsamer Beschäftigungsbericht herausgegeben.

282 Näher dazu: Walter Kolvenbach/Dirk W. Kolvenbach, Massenentlassungen bei Renault in Belgien, NZA 1997, 695-697.

283 Fuchs, ZESAR 2003, 111, 118.

284 Im deutschen Recht: Interessenausgleich.

Textstelle (Originalquellen)

Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei einer Bedrohung für die Beschäftigung; c) die Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, einschließlich solcher, die Gegenstand der in Artikel 9

TextService
Prüfbericht

1903028

20.10.2025

36



0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Textstelle (Prüfdokument) S. 61

Vereinbarung durch den Arbeitgeber. Über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und der Betriebe muss lediglich unterrichtet werden (Art. 4 Abs. 2 lit. a). Die Richtlinie musste bis zum 23.03.2005 umgesetzt werden. Mitgliedstaaten, die bis dahin weder allgemeine gesetzliche Regelungen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern bzw. allgemeine gesetzliche Regelungen über eine Arbeitnehmervertretung im Betrieb kannten, haben sich mit Erfolg dagegen gewehrt, die Richtlinie schon so früh flächendeckend umsetzen zu müssen. Ihr Widerstand führte zu einem Kompromiss, der nun so aussieht, dass sie in den ersten zwei Jahren nach dem Umsetzungszeitpunkt, also bis zum 23.03.2007, die Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern, und während eines weiteren Jahres auf Unternehmen mit 100 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit 50 Arbeitnehmern 62 beschränken dürfen (Art. 10). Erst danach sind sie zur vollen Umsetzung der Richtlinie gezwungen. Das Ringen um diese Übergangsregelung zeigt deutlich, welch tiefen Einschnitt die Etablierung flächendeckender Unterrichtungs- und Konsultationsstrukturen in einer Reihe von Mitgliedstaaten bedeutet. Erst recht gilt dies für die neuen Mitgliedstaaten, die durch diese abgestufte Übergangsregelung an den aquis communautaire herangeführt werden.²⁸⁵ e. Zusammenfassung Insgesamt ist festzustellen, dass durch die genannten Richtlinien die Entscheidungsprärogative der Unternehmensleitungen nicht angetastet wurde, aber durch Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit einer sozial verträglichen Lösung geschaffen wurde. Die Vorstellung, dass sich die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmensumstrukturierungen nur dann harmonisch entwickeln können, wenn auch die Arbeitnehmervertretungen europaweit agierender Unternehmen informiert und angehört werden, bildete die Basis für die Richtlinien auf arbeitsrechtlichem Gebiet. Die rechtzeitige Information und Anhörung der Arbeitnehmer wird als eine Vorbedingung für die erfolgreiche Anpassung der Umstrukturierungsprozesse und für eine erfolgreiche Anpassung der Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft - insbesondere auch durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation - geschaffenen neuen Bedingungen angesehen. Die Stärkung des sozialen Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind wichtige Voraussetzungen zur frühzeitigen Erkennung von Risiken für die Beschäftigungslage und zur Förderung der Bereitschaft zur

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Europäischen Aktiengesellschaft aufrecht erhalten. Wenn umgekehrt die fusionierenden Unternehmen bislang keinerlei Mitwirkung in Unternehmensorganen kannten. 183 Mitgliedstaaten (wie etwa Irland oder Großbritannien), die bislang weder allgemeine gesetzliche Regelungen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern bzw. allgemeine gesetzliche Regelungen über eine Arbeitnehmervertretung im Betrieb kennen, haben sich mit Erfolg dagegen gewehrt, schon so früh flächendeckend die Richtlinie umsetzen zu müssen. Ihr Widerstand führte zu einem Kompromiss, der nun so aussieht, dass sie in den ersten zwei Jahren nach dem Umsetzungszeitpunkt, also bis zum 23. 3. 2007, die Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern, und während eines weiteren Jahres, also bis zum 23. 3. 2008, auf Unternehmen mit 100 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit 50 Arbeitnehmern beschränken dürfen (Art. 10). Erst danach sind sie zur vollen Umsetzung der Richtlinie gezwungen. Das Ringen um diese Übergangsregelung zeigt deutlich, welch tiefen Einschnitt die Etablierung flächendeckender Unterrichtungs- und Konsultationsstrukturen in einer Reihe von Mitgliedsstaaten bedeutet. Erst recht gilt das für manche Beitrittsländer, die durch diese abgestufte Übergangsregelung von einer Schocktherapie verschont bleiben. 184 Sie hat in den Ländern, in denen

Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft zu unterbreiten, zu dessen Verabschiedung es allerdings erst im März des vergangenen Jahres gekommen ist¹⁴¹). Dabei wird die Entscheidungsprärogative der Unternehmensleitungen nicht angetastet, aber durch Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter soll eine sozial verträgliche Lösung zumindest als Möglichkeit geschaffen werden. [...] [...] Es ist die Vorstellung, dass sich die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmensumstrukturierung nur dann harmonisch entwickeln können, wenn auch die Arbeitnehmervertreter supranational agierender Unternehmen informiert und angehört werden. [...] Die rechtzeitige Information und Anhörung der Arbeitnehmer wird als eine Vorbedingung für die erfolgreiche Bewältigung der Umstrukturierungsprozesse und für eine erfolgreiche Anpassung der

- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 183
- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arb..., 1993, S. 118

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
37

Textstelle (Prüfdokument) S. 62

Gestaltung einer flexibleren Arbeitsorganisation. Bei dieser sollen die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisiert werden, aber auch die Bereitschaft entwickeln, an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit mitzuwirken. Durch diese neue kooperative Strategie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern soll eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einerseits, aber auch eine soziale Abfederung von Problemen andererseits entstehen. Der bisherige rechtliche Rahmen auf Gemeinschaftsebene ist allzu häufig darauf ausgerichtet gewesen, Wandlungsprozesse im Nachhinein zu verarbeiten. Die wirtschaftlichen Implikationen von Entscheidungen wurden teilweise vernachlässigt und es ist nicht auf die Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und eine Prävention von Risiken abgestellt worden. 63 Den gegenwärtigen Rechtszustand in einer Gesamtschau betrachtet, kann resümiert werden, dass

285 Weiss, NZA 2003, 177, 183; ders., GIRA, 9.

Textstelle (Originalquellen)

Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft insbesondere auch durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation geschaffenen neuen Bedingungen angesehen. In der Stärkung des sozialen Dialogs und der Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sieht die Kommission wichtige Voraussetzungen zur frühzeitigen Erkennung von Risiken für die Beschäftigungslage und zur Förderung der Bereitschaft zur Gestaltung einer flexibleren Arbeitsorganisation, bei der die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisiert werden können, bei der die Arbeitnehmer aber auch die Bereitschaft entwickeln, an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit mitzuwirken. Durch diese neue kooperative Strategie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern soll eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einerseits, aber auch eine soziale Abfederung von sozialen Problemen andererseits, die gerade durch die dritte Phase der Wirtschafts- und Währungsunion europaweit zu gewärtigen waren entstehen. Der bisherige rechtliche Rahmen auf Gemeinschaftsebene - so die Kommission - sei häufig allzu sehr darauf ausgerichtet gewesen, Wandlungsprozesse im Nachhinein zu verarbeiten, sodass die wirtschaftlichen Implikationen von Entscheidungen vernachlässigt wurden und nicht wirklich auf eine Antizipation der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und eine Prävention von Risiken abgestellt wurde.

- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arb..., 1993, S. 118

● 33% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
38

Textstelle (Prüfdokument) S. 63

Union ein prozedurales System der Information und Anhörung von Arbeitnehmervertretungen etabliert hat. Dieses wirkt sowohl auf die nationalen Arbeitsrechtsordnungen ein, macht aber Information und Anhörung auch transnational verpflichtend. Damit ist eine Entscheidung zu Gunsten eines Kooperationsmodells gefallen und eine Absage an solche Positionen erteilt, die die Arbeitnehmerbeteiligung als Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung angesehen haben. Ein weiteres Charakteristikum dieser Gesetzgebung ist der Verzicht auf die Fixierung eines bestimmten Modells.²⁸⁶ Richtlinien, die allgemeine Standards für den Bereich der Arbeitswelt aufstellen und in nationales Recht umgesetzt worden sind, tragen so dazu bei, dass das Interesse der Unternehmen abnimmt, ihre Tätigkeit allein aus Rücksicht

286 Fuchs, ZESAR 2004, 111, 118f.

Textstelle (Originalquellen)

nationalen Arbeitsrechtsordnungen einwirkt, aber auch Anhörung transnational verpflichtend macht (selbstverständlich immer mit der Einschränkung auf Unternehmen einer bestimmten Größe). Damit ist eine Entscheidung zugunsten eines Kooperationsmodells gefallen und eine Absage an solche Positionen erteilt, die die Arbeitnehmerbeteiligung als Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung angesehen haben. Ein weiteres Charakteristikum dieser Gesetzgebung ist der Verzicht auf die Fixierung eines bestimmten Modells.¹⁵ 15) ABLEG Nr. C 13 vom 12.2.1974, S. 1.¹⁷ 17) Bercusson, European Labour Law, London 1996, S. 49 f.²⁴ 24) Vgl. Bulletin EG, Beilage 4/85, S. 34.²⁵ 25) Ausführlich zu Begriff und politischer Vorstellung eines europäischen Sozialraums Kuhn,²⁵

- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arb..., 1993, S.

● 50% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
39



Textstelle (Prüfdokument) S. 64

der Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft (Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat) **erwiesen sich als ebenso unrealisierbar wie** vom niederländischen Modell (Recht der Arbeitnehmervertretung, auf **die** Zusammensetzung im Aufsichtsrat Einfluss zu nehmen²⁹²) inspirierte Versuche.²⁹³ **Die Kommission beauftragte** darauf **im Jahre 1996 eine von dem früheren Vizepräsidenten der Kommission Etienne Davignon geleitete Expertengruppe**, die **sich ganz am** Modell der Richtlinie über Europäische Betriebsräte **orientierte**: Nur eine Verhandlungsstruktur sollte vorgegeben werden und im Übrigen alles den Vereinbarungen zwischen **der** Unternehmensführung und einem besonderen Verhandlungsgremium **der** Arbeitnehmerseite **überlassen** werden (Art. 3 Abs. 2 SE - RL). **Lediglich für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sollte ein Sicherheitsnetz** gezogen werden. Die vorrangige Lösung **im Vereinbarungsweg ermöglicht die Entwicklung der unterschiedlichsten Beteiligungsformen und deren situationsgebundene Anpassung an die etwa aus der Größe oder Branche resultierenden Besonderheiten des Unternehmens, die Interessen der Belegschaft und die berührten nationalen Arbeitsrechte.**²⁹⁴ Zwei Punkte wurden kontrovers diskutiert: **die** Konstellation, für **die die** Europäische Aktiengesellschaft überhaupt vorzusehen war - dabei ging es vor allem um strenge **Vorkehrungen, um die Gefahr einer Flucht aus der Mitbestimmung zu bannen - und um das Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen.** 66

Textstelle (Originalquellen)

Siebzigerjahre hatten **sich als ebenso unrealisierbar erwiesen wie die** späteren Entwürfe, die mehrere - immer noch als **zu rigide** und unflexibel empfundene - Optionen offerierten²³. Die **Kommission beauftragte im Jahre 1996 eine von dem früheren Vizepräsidenten der Kommission Etienne Davignon geleitete Expertengruppe**, der auch der ehemalige DGB- Vorsitzende Breit angehörte, mit der Erarbeitung eines Konzepts. Wie erwartet **orientierte sich** der 1997 präsentierte Vorschlag der Davignon-Gruppe **ganz am**

präsentierte Vorschlag der Davignon-Gruppe ganz am Modell der Richtlinie über Europäische Betriebsräte: nur eine Verhandlungsstruktur sollte vorgegeben werden und im übrigen alles den Verhandlungen **überlassen** bleiben . **Lediglich für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sollte ein Sicherheitsnetz** eingezogen **werden**: mindestens ein Fünftel der Sitze sollten der Arbeitnehmerseite **im** mitbestimmten Unternehmensorgan garantiert werden.

181 Vor allem zwei Punkte waren kontrovers: das Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung

Auffangregelung, welche die einzelnen Mitgliedstaaten nach den Vorgaben der Richtlinie bereitstellen und die hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer bestimmte Standardanforderungen sichert.¹⁹ Die vorrangige Lösung **im Vereinbarungsweg ermöglicht die Entwicklung der unterschiedlichsten Beteiligungsformen und deren situative Anpassung an die etwa aus der Größe oder Branche resultierenden Besonderheiten des Unternehmens, die Interessen der Belegschaft und die berührten nationalen Arbeitsrechte.**²⁰ 631 Beteiligung der Arbeitnehmer⁶ ist der Oberbegriff, unter den nach dem Verständnis der Richtlinie **die** Anhörung, Unterrichtung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer fallen, der aber darüber hinaus

war. Was den letztgenannten Streit angeht, ging es um die Einbeziehung der Umwandlung, auf die man sich schließlich als vierte Variante einigte und gleichzeitig strenge **Vorkehrungen** traf, **um die Gefahr einer Flucht aus der Mitbestimmung zu bannen.** 23 Zu dieser Vorgeschichte vgl. M. Weiss (o. Fußn. 3), S. 40ff. 182 V. Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung **und** Anhörung der Arbeitnehmer Bevor es zu einer Gesamteinschätzung des gegenwärtigen

- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 17
- 17 Kommentar Europäische Aktiengesells..., 2005, S. 626
- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S. 181

TextService
Prüfbericht

1903028

20.10.2025

40

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 64

Struktur der SE, ihrer wirtschaftlichen und finanziellen Situation, der voraussichtlichen Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, der Beschäftigungssituation und grundlegender Änderungen der Organisation, der Fertigungs- oder Produktionsverfahren, der Verlagerung von Standorten sowie der Verkleinerung oder

292 Siehe Kapitel II, § 3, III 4c (S. 43).

293 Zusammenfassung bei Lutter, BB 2002, 1ff.

294 Hennings, in: Manz/Mayer, SE, Art. 1 SE - RL, Rn. 6; Weiss, GIRA, 14..

Textstelle (Originalquellen)

Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen und die Konstellationen, für die die Europäische Aktiengesellschaft als Möglichkeit vorzusehen war. Was den letztgenannten Streit angeht, ging es um die Einbeziehung der Umwandlung, auf

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
41

● 0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Textstelle (Prüfdokument) S. 66

der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, der Beschäftigungssituation und grundlegender Änderungen der Organisation, der Fertigungs- oder Produktionsverfahren, der Verlagerung von Standorten sowie der Verkleinerung oder Schließung von Betrieben bzw. bei Massenentlassungen. Anhörungsrechte bestehen im Fall geplanter Verlegungen, Verlagerungen oder Betriebs- und Unternehmensschließungen.²⁹⁹ Erstmals sind im europäischen Recht die Begriffe "Beteiligung", "Unterrichtung", "Anhörung" und "Mitbestimmung" definiert worden. Demnach ist die Beteiligung der Arbeitnehmer der Oberbegriff, unter den, dem Verständnis der Richtlinie nach, die Anhörung, Unterrichtung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer fallen. Darüber hinaus wird aber auch jedes andere Verfahren erfasst, das den Vertretern der Arbeitnehmer ermöglicht, auf die Beschlussfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluss zu nehmen. Aus der Einbeziehung der "Unterrichtung" ergibt sich, dass eine Einflussnahme auch dann gegeben sein kann, wenn die Arbeitnehmer eine Entscheidung der Unternehmensführung nicht verhindern können. In Anlehnung der Definition an die Davignon-Gruppe genügt es, dass das Verfahren sicherstellt, dass Interessen kollektiv geäußert werden können.³⁰⁰ Die Unterrichtung ist von den in der Richtlinie vorgeschlagenen Stufen der Arbeitnehmerbeteiligung die schwächste. Die Arbeitnehmervertretung hat lediglich das Recht, Informationen zu erhalten. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung sind so zu wählen, dass die Arbeitnehmervertreter den Sachverhalt prüfen und - falls ein Anhörungsrecht besteht - eine Stellungnahme vorbereiten kann. Folgt auf die Unterrichtung eine Anhörung, muss das Vertretungsorgan so rechtzeitig informiert werden, dass die Entscheidung durch die Anhörung noch beeinflusst werden kann.³⁰¹ Die Anhörung beinhaltet neben der Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter den Austausch zwischen dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmer und dem Organ der SE mit dem Ziel der Einigung bezüglich der betroffenen Arbeitnehmer.³⁰²

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

der Hauptversammlung der Aktionäre unterbreitet werden, zukommen zu lassen (lit. b). Beim Eintritt außergewöhnlicher Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegungen, Verlagerungen, Betriebs- oder Unternehmensschließungen oder Massenentlassungen hat das Vertretungsorgan darüber hinaus das Recht, davon unterrichtet zu werden. Der Zielsetzung, eine Einigung zwischen dem SE-Betriebsrat und dem zuständigen SE-

und deren situative Anpassung an die etwa aus der Größe oder Branche resultierenden Besonderheiten des Unternehmens, die Interessen der Belegschaft und die berührten nationalen Arbeitsrechte.²⁰ 631 Beteiligung der Arbeitnehmer⁶ ist der Oberbegriff, unter den nach dem Verständnis der Richtlinie die Anhörung, Unterrichtung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer fallen, der aber darüber hinaus auch jedes andere Verfahren erfasst, das den Vertretern der Arbeitnehmer ermöglicht, auf die Beschlussfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluß zu nehmen. Aus der Einbeziehung der Unterrichtung ergibt sich, daß Einfluß auch dann gegeben sein kann, wenn die Arbeitnehmer eine Entscheidung der Unternehmensführung nicht verhindern können. In Anlehnung an die Definition der Davignon-Gruppe⁷ genügt es, wenn das Verfahren sicherstellen soll, daß Interessen kollektiv geäußert werden. 6. Unterrichtung (Art. 2 i SE-RL) Die Unterrichtung ist von den in der Richtlinie vorgeschlagenen Stufen der Arbeitnehmerbeteiligung die schwächste. Die Arbeitnehmervertretung hat lediglich das Recht, Informationen zu erhalten. Die Unterrichtung nach der Richtlinie beschränkt sich außerdem auf transnationale Sachverhalte.⁸ Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung sind so zu wählen, daß die Arbeitnehmervertreter den Sachverhalt prüfen und - falls ein Anhörungsrecht besteht - eine Stellungnahme vorbereiten können. Folgt auf die Unterrichtung eine Anhörung, muß das Vertretungsorgan so rechtzeitig informiert werden, daß die Anhörung die Entscheidung noch beeinflussen kann. Die Modalitäten der Unterrichtung sind in der jeweiligen Vereinbarung⁹ bzw. der Auffangregelung in diesem Sinne zu konkretisieren. 7. Anhörung (Art. 2 j SE-

noch beeinflussen kann. Die Modalitäten der Unterrichtung sind in der

- 7 Fuchs, Maximilina (Hrsg.): Europäis..., 2006, S. 255
- 17 Kommentar Europäische Aktiengesells..., 2005, S. 631

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
42

Textstelle (Prüfdokument) S. 66

Dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmerseite kommt eine beratende Funktion zu. Die Unternehmensführung muss sich mit den Vorschlägen und Argumenten der 68 zeigt, dass er für sich ein einheitliches Verständnis entwickelt hat, dass auch in der weiteren Terminologie bei der Schaffung von Gesetzen ausschlaggebend sein wird. 3. Zusammenfassung Es ist begrüßenswert, dass Kommission, Rat und Europäisches Parlament

299 Anhang Teil 2 SE-RL.

300 Hennings, in: Manz/Mayer, SE, Art. 2 SE - RL, Rn. 7.

301 Art. 2 i SE - RL.

302 Ebenda.

Textstelle (Originalquellen)

Anhörung beinhaltet neben der Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter den Austausch zwischen dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmer und dem Organ der SE mit dem Ziel der Einigung bezüglich der betroffenen Interessen der Arbeitnehmer. Dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmerseite kommt eine beratende Funktion zu. Die Unternehmensführung muß sich mit den Vorschlägen und Argumenten der Arbeitnehmervertreter auseinandersetzen. [...] Sie bleibt jedoch frei

der Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter den Austausch zwischen dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmer und dem Organ der SE mit dem Ziel der Einigung bezüglich der betroffenen Interessen der Arbeitnehmer. Dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmerseite kommt eine beratende Funktion zu. Die Unternehmensführung muß sich mit den Vorschlägen und Argumenten der Arbeitnehmervertreter auseinandersetzen. [...] Sie bleibt jedoch frei in ihrer abschließenden Entscheidung über die Durchführung der Maßnahme. Der Begriff der Anhörung im Sinne der SE-RL

- 17 Kommentar Europäische Aktiengesells..., 2005, S. 631

● 33% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
43



Textstelle (Prüfdokument) S. 68

Arbeitnehmerinteressen in Form der Berücksichtigung durch Information, Konsultation, Mitwirkung oder Mitbestimmung in seinen unterschiedlichen Erscheinungsformen, sind schwer zu vereinen. Wie eingangs dargestellt, basieren die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten der EU auf ganz unterschiedlichen Traditionen. Neben eher auf Kooperation angelegten, an Sozialpartnerschaft orientierten Modellen finden sich auf Antagonismus und Konflikt gestützte Strukturen. Inzwischen lässt sich feststellen, dass sich das auf Arbeitnehmermitwirkung zugeschnittene kooperative Modell durchgesetzt hat, was für die zuvor anders orientierten Mitgliedstaaten freilich einen nicht einfach zu bewältigenden Anpassungsprozess bedeutet. Die von mir in Bezug genommenen Richtlinien spielen bei der Konstituierung und Verfestigung dieses auf ein kooperatives Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgerichteten Prozesses eine zentrale Rolle. Allerdings hat sich die Festlegung auf ein kooperatives Modell der Arbeitnehmermitwirkung nicht so vollzogen, wie man das noch in den 70er Jahren angenommen hat, dass es nämlich möglich sei, die Strukturen gemeinschaftsweit zu vereinheitlichen. Diese Harmonisierungsidee unterschätzte die Wirkkraft gewachsener Strukturen. Deshalb war es richtig, sich auf ein Konzept umzustellen, das den bestehenden Unterschieden Rechnung trägt und statt auf Einheitlichkeit auf Vielfalt setzt. Der Gemeinschaftsgesetzgeber ist nicht mehr wie früher darauf bedacht, eine bestimmte institutionelle Ausprägung der Arbeitnehmermitwirkung oktroyieren zu wollen, sondern schlicht die Idee der Arbeitnehmermitwirkung voran zu bringen und alles Weitere den damit befassten Akteuren zu überlassen.³⁰⁹ Drittes Kapitel: Konkrete Betrachtung des deutschen Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes und der Übernahmerichtlinie § 1: Einführung Nachdem nunmehr dargestellt wurde, welche Interessenlagen sich auf Arbeitnehmer- und

309 Weiss, NZA 2003, 177, 184.

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

der Europäischen Aktiengesellschaft und zum Mindeststrahmen auf nationaler Ebene. Wie eingangs angedeutet, basieren die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedsländern der EU auf ganz unterschiedlichen Traditionen. Neben eher auf Kooperation angelegten, an Sozialpartnerschaft orientierten Modellen - wie etwa dem deutschen oder österreichischen - finden sich auf Antagonismus und Konflikt gestützte Strukturen - wie insbesondere in Großbritannien. Inzwischen lässt sich feststellen, dass sich das auf Arbeitnehmermitwirkung zugeschnittene kooperative Modell durchgesetzt hat, was für die zuvor ganz anders programmierten Mitgliedstaaten einen nicht einfach zu bewältigenden Anpassungsprozess bedeutet. Die von mir in Bezug genommenen Richtlinien spielen bei der Konstituierung und Verfestigung dieses auf ein kooperatives Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgerichteten Prozesses eine zentrale Rolle. [...] Allerdings hat sich die Festlegung auf ein kooperatives Modell der Arbeitnehmermitwirkung nicht so vollzogen, wie man das noch in den 70er Jahren angenommen hat, dass es nämlich möglich sei, die Strukturen gemeinschaftsweit zu vereinheitlichen. Diese naive Harmonisierungsidee unterschätzte die Wirkkraft gewachsener Strukturen. Deshalb war es richtig, sich auf ein Konzept umzustellen, das den bestehenden Unterschieden Rechnung trägt und statt auf Einheitlichkeit auf Vielfalt setzt. [...] [...] Um es schließlich auf den Punkt zu bringen: der Gemeinschaftsgesetzgeber ist nicht mehr wie früher darauf bedacht, eine bestimmte institutionelle Ausprägung der Arbeitnehmermitwirkung oktroyieren zu wollen, sondern schlicht die Idee der Arbeitnehmermitwirkung voranzubringen und alles Weitere den damit befassten Akteuren zu überlassen.⁹ 9 Zu dieser Entwicklung vgl. G. Morris/T. Archer, Trade Unions, Employers and the Law, ⁹ Oxford 1991, S. 139ff. ¹¹ 11 Vgl. hierzu

- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirk..., 2003, S.

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
44

Textstelle (Prüfdokument) S. 69

und Unternehmensseite durchaus konträr gegenüber stehen und welche zusätzlichen Spannungsfelder auf europäischer Ebene hinzu kommen, wird im Folgenden eine genaue Analyse des deutschen und europäischen Übernahmerechts erfolgen. Es wird aufgezeigt, welche Regelungen das am 01. Januar 2002 verabschiedete deutsche Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG)³¹⁰ bezüglich der Arbeitnehmerberücksichtigung enthält. Die Vorschriften werden mit denen der im Jahre 2004 verabschiedeten Übernahmerrichtlinie³¹¹ verglichen und auf ihre Konformität zum europäischen Recht untersucht. Dies ist notwendig, da das deutsche Recht nach Inkrafttreten der Richtlinie am 20.

310 BGBl. I 2001, S. 4267.

311 RL 2004/25/EG, ABIEG Nr. L 142 v. 21.04.2004, S. 1 ff.; im Folgenden auch "Richtlinie" genannt.

Textstelle (Originalquellen)

Abwehrmaßnahmen ermöglicht werden sollen und wenn ja, welche Institution Aufsichtsrat oder Hauptversammlung - ihn in Form von Vorratsbeschlüssen dazu ermächtigt. Das im November 2001 vom deutschen Bundestag verabschiedete Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) ermöglicht dem Vorstand verschiedene Abwehrmaßnahmen, zu denen er durch den Aufsichtsrat ermächtigt werden kann. Bei bestimmten Maßnahmen wie etwa Kapitalerhöhungen bedarf es allerdings der Vorratsbeschlüsse der

- 18 Beckmann, Martin/Bieling, Hans-Jürg..., 2002, S. 82

● 5% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
45



Textstelle (Prüfdokument) S. 71

durchaus ein eigenständiges Ziel darstellen soll. Hierbei sollte allerdings die Eigenständigkeit des Ziels der Berücksichtigung von Arbeitnehmerbelangen nicht mit der Gleichwertigkeit der Ziele verwechselt werden. Explizit geht der Gesetzgeber aber davon aus, dass im Falle erfolgreicher Übernahme häufig Umstrukturierungen beim übernommenen Unternehmen beabsichtigt seien und dies weit reichende Konsequenzen für die Arbeitnehmer habe.³¹⁸ In seiner Zielsetzung unterscheidet er daher konsequent zwischen der Transparenz für die betroffenen Wertpapierinhaber einerseits und die Arbeitnehmer andererseits.³¹⁹ Hätte er eine andere Wertung beabsichtigt,

318 Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 27.

319 Ebenda, 28.

Textstelle (Originalquellen)

berücksichtigen. Fusionen und Übernahmen haben für die betroffenen Unternehmen, Aktionäre und Arbeitnehmer sowie für die Wirtschaftsregionen regelmäßig weitreichende Folgen. Häufig sind für den Fall einer erfolgreichen Übernahme Umstrukturierungen beim übernommenen Unternehmen beabsichtigt mit weitreichenden Konsequenzen für die Arbeitnehmer und das Management. Aber auch für die Aktionäre hat eine Übernahme in vielen Fällen Auswirkungen. Dies betrifft insbesondere die

- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 7034

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
46

Textstelle (Prüfdokument) S. 71

der Beschäftigungsbedingungen und Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretungen von erheblicher Bedeutung für die Arbeitnehmer seien und der Vorstand aus diesem Grund verpflichtet sei, ihnen die Angebotsunterlage so schnell wie möglich zu übermitteln.³²⁰ Dadurch komme der Vorstand seiner gesellschaftsrechtlichen Verpflichtung zur sachgerechten Wahrnehmung der in der Gesellschaft zusammentreffenden Interessen nach, deren Träger neben den Aktionären auch die Arbeitnehmer und das Gemeinwohl seien. Gegebenenfalls divergierende Interessen seien demnach im Wege praktischer Konkordanz auszugleichen.³²¹ II. Europäisches Übernahmerecht Auf der Ebene des EG-Rechts geht es zusätzlich zur Wahrung der Interessen der Inhaber der Wertpapiere durch Transparenz und Klarheit sowie

320 Ebenda, 29.

321 Ebenda, 52.

● **28%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

daher den Vorstand, eine Stellungnahme zu dem Angebot sowie zu jeder seiner Änderungen abzugeben und zu begründen. Durch die Stellungnahme kommt der Vorstand zugleich seiner gesellschaftsrechtlichen Verpflichtung zur sachgerechten Wahrnehmung der in der Gesellschaft zusammentreffenden Interessen nach, deren Träger neben den Aktionären die Arbeitnehmer und das Gemeinwohl sind und deren ggf. divergierenden Interessen im Wege praktischer Konkordanz auszugleichen sind. Die Stellungnahme des Vorstands kann sowohl zustimmenden als auch ablehnenden Charakter haben; im

- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 0

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
47



Textstelle (Prüfdokument) S. 71

es zusätzlich zur Wahrung der Interessen der Inhaber der Wertpapiere durch Transparenz und Klarheit sowie der Vermeidung von Willkür in der Managementpraxis, um die Gewährleistung der Niederlassungsfreiheit und damit um die Realisierung des Binnenmarkts.³²² Die Neutralitäts- und Stillhaltepflicht des Vorstands einer Zielgesellschaft führt im Fall der feindlichen Übernahme zu einer intensiveren Übernahmetätigkeit. Sind die Unternehmen aus verschiedenen europäischen Ländern, fördert dies die Integration der Märkte. Um bei allen Mitgliedstaaten ähnliche 72 Ausgangsbedingungen zu schaffen, werden die Schutzbestimmungen koordiniert, die in den nationalen Rechtsordnungen

322 Richtlinie 2004/25/EG, ABIEG L 142, S. 12 v. 30.04.2004, Erwägungsgrund 1 - 3.

Textstelle (Originalquellen)

Gewährleistung der Niederlassungsfreiheit und damit um die Realisierung des Binnenmarktes. Ein Konflikt zwischen beiden Rechtsmaterien kann es daher eigentlich nicht geben. Führt eine entsprechende strikte Neutralitäts- und Stillhaltepflicht des Vorstands der Zielgesellschaft im Fall der feindlichen Unternehmensübernahme im Übernahmerecht zu einer intensiveren Übernahmetätigkeit, an denen Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedstaaten beteiligt sind, fördert dies die Integration der Märkte. Aus diesem Grunde wird

- 19 Kirchner, Christian: Neutralitäts- ..., 1999, S. 485

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
48



Textstelle (Prüfdokument) S. 72

europäischen Ländern, fördert dies die Integration der Märkte. Um bei allen Mitgliedstaaten ähnliche Ausgangsbedingungen zu schaffen, werden die Schutzbestimmungen koordiniert, die in den nationalen Rechtsordnungen im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind. Durch diese Koordinierung soll die Niederlassungsfreiheit und letztlich das Binnenmarktziel realisiert werden. Im europäischen Kontext stellt die Regelungsproblematik einen Schritt auf dem Weg zur Rechtsangleichung des Gesellschafts- und Übernahmerechts - unter Berücksichtigung auch von Stakeholder-Interessen - dar.³²³ Darüber hinaus besteht die Schwierigkeit der nur national agierenden Unternehmen bislang darin, sich über die nationalen Grenzen hinweg in der Europäischen Union zusammenzuschließen. Wie sich in der Vergangenheit gezeigt hat, sind kleine nationale

323 Kirchner, AG 1999, 481, 485.

Textstelle (Originalquellen)

auf die Koordinierung der Schutzbestimmungen, die in den Mitgliedstaaten im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten²⁸. Durch diese Koordinierung soll dann die Niederlassungsfreiheit und letztlich das Binnenmarktziel realisiert werden. Im Lichte dieses rechtlichen Rahmens des europäischen Übernahmerechts stellt sich dann die Regelungsproblematik nicht als der Versuch einer Maximierung von feindlichen Unternehmensübernahmen dar, sondern

Lichte dieses rechtlichen Rahmens des europäischen Übernahmerechts stellt sich dann die Regelungsproblematik nicht als der Versuch einer Maximierung von feindlichen Unternehmensübernahmen dar, sondern als eine Rechtsangleichung des Gesellschafts- und Übernahmerechts - unter Berücksichtigung auch von Stakeholder-Interessen - mit Ziel auf einen funktionsfähigen europäischen Markt für Unternehmensübernahme und damit einen funktionsfähigen europäischen Kapitalmarkt. In diesem Lichte erscheint die Regelungsproblematik in bezug auf

- 19 Kirchner, Christian: Neutralitäts- ..., 1999, S. 485

● 23% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
49

Textstelle (Prüfdokument) S. 72

in das Regulierungssystem der Europäischen Gemeinschaft integriert werden. Klare Regeln zusammen mit praxisorientierten Vorkehrungen für eine effiziente Umsetzung und Durchführung dieser sind in diesem Zusammenhang von maßgeblicher Bedeutung. Nach Meinung der Kommission ist es ein Bestandteil des Aktionsplans für Finanzdienstleistungen im Hinblick auf die Integration der europäischen Finanzmärkte 2005, eine Rahmenrichtlinie für grenzübergreifende 73 Übernahmeangebote bereitzustellen. Solche Transaktionen könnten zur Entwicklung und Neuordnung der europäischen Wirtschaft beitragen, ohne die die europäischen Unternehmen im internationalen Wettbewerb nicht bestehen könnten und ohne die ein Finanzbinnenmarkt nicht realisierbar

Textstelle (Originalquellen)

ersten Halbjahr des Jahres 2004 erhält. 5 DE 11. Der Europäische Rat begrüßt die wichtige Einigung über eine allgemeine Ausrichtung in der Frage der Übernahmeangebote, die ein zentraler Bestandteil des Aktionsplans für Finanzdienstleistungen im Hinblick auf die Integration der europäischen Finanzmärkte bis 2005 ist. Der Europäische Rat erinnert auch daran, dass das Gemeinschaftspatent auf der Grundlage der bereits im März 2003 zustande gekommenen gemeinsamen politischen Ausrichtung gebilligt werden

- 20 Europäischer Rat: Schlussfolgerung..., 2003, S. 2003

● 16% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
50



Textstelle (Prüfdokument) S. 73

oder organisiert werden kann, einer zentralen Regulierung vorzuziehen **ist**. Sie bemängeln, **dass die** Kommission ihr Eingreifen **nicht** ausreichend dargetan hat, wie **es** Art. 44 Abs. 2 lit. g EG erfordert **und dass sich nicht** nachweisen **lässt**, **dass die Schutzstandards der verschiedenen Mitgliedstaaten wegen des Fehlens einer Gesamtübernahmepflicht in einzelnen Staaten derart voneinander abweichen, dass dadurch die transnationale Anlagebereitschaft beeinträchtigt wird.**³²⁷ Dem **ist** jedoch entgegenzusetzen, dass Übernahmevorgänge nach wie vor sehr unterschiedlichen einzelstaatlichen Regelungen unterliegen **und** zahlreiche Fragen aufwerfen, wenn Unternehmen aus mehreren Mitgliedstaaten beteiligt sind (welches Recht anwendbar **ist**, welche Behörden zuständig sind, welche

³²⁷ Näher zum Ganzen: Baums, 16.

Textstelle (Originalquellen)

Aktionäre überlegen **ist**, und **daß** eine Ergänzung des deutschen Rechts insoweit zu befürworten wäre. **Es läßt sich** aber **nicht**, jedenfalls nicht nachprüfbar, dartun, daß **die Schutzstandards der verschiedenen Mitgliedstaaten wegen des Fehlens einer Gesamtübernahmepflicht in einzelnen Staaten derart voneinander abweichen, daß dadurch die transnationale Anlagebereitschaft beeinträchtigt wird**. Ein Grund für die Gemeinschaft, die eine oder andere Regel oder eine Kombination beider vorzuschreiben, **ist** bisher seitens der Gemeinschaftsorgane nicht nachvollziehbar **und** nachprüfbar

- 21 Baums, Theodor: Zur Harmonisierung ..., 1995, S. 13

● **26%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
51



Textstelle (Prüfdokument) S. 73

nicht wünschenswert. Nur ein Vorgehen **auf** Gemeinschaftsebene kann einen angemessenen Schutz **der** Wertpapierinhaber in **der** gesamten Gemeinschaft gewährleisten und sicherstellen, dass gewisse Mindestregeln für **die** Durchführung von Übernahmeangeboten zur Verfügung stehen. Außerdem **ist es erforderlich, gemeinschaftsweit Klarheit und Transparenz in Bezug auf die Rechtsfragen zu schaffen, die bei Übernahmeangeboten zu regeln sind und zu vermeiden, dass die Formen der Umstrukturierung von Unternehmen in der Gemeinschaft durch willkürliche Unterschiede in der Führungs- und Managementkultur verzerrt werden.**³²⁸ Die Rechtsangleichung hat somit doppelten Charakter: **sie** ist ihrer Funktion und ihrem **Ziel** nach integrationsgebunden, **sie** steht im Dienste **der** Funktion **des** Binnenmarkts, indem **sie die** Unterschiede zwischen den nationalen Gesellschaftsrechtssystemen identifiziert, **die** zu

328 RL 2004/25/EG, Erwägungsgründe 1-3.

Textstelle (Originalquellen)

Gesellschaften zum Handel **auf** einem geregelten Markt eines Mitgliedstaats zugelassen sind, **ist es** notwendig, **die** Interessen **der** Inhaber dieser Wertpapiere zu schützen. (3) Es ist **erforderlich, gemeinschaftsweit Klarheit und Transparenz in Bezug auf die Rechtsfragen zu schaffen, die bei Übernahmeangeboten zu regeln sind, und zu vermeiden, dass die Formen der Umstrukturierung von Unternehmen in der Gemeinschaft durch willkürliche Unterschiede in der Führungs- und Managementkultur verzerrt werden.** (4) Angesichts **der** Zwecke **des** öffentlichen Interesses, **die** die Zentralbanken der Mitgliedstaaten erfüllen, erscheint es nicht vorstellbar, dass **sie Ziel** von Übernahmeangeboten sein können. Da

- 22 EU: Richtlinie 2004/25/EG des Europ..., 2004, S. 2004

● **47%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
52



Textstelle (Prüfdokument) S. 74

nicht in der Beseitigung 74 von Reibungspunkten erschöpfen, sondern versucht, widerstreitende soziale und wirtschaftliche Interessen abzustimmen.³²⁹
§ 3: Entstehungsgeschichte I. Deutsches Übernahmerecht In Deutschland existierte bis zum Inkrafttreten des WpÜG zum 01.01.2002 anders als in anderen führenden Industrienationen kein verbindliches Regelwerk für Unternehmensübernahmen. Dieser Rechtszustand entsprach der verhältnismäßig geringen praktischen Bedeutung. Unternehmensübernahmen durch öffentliche Erwerbsangebote spielten in der Bundesrepublik bis Ende der 90er Jahre keine große Rolle. Grund dafür waren eine Reihe institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehört dabei insbesondere die Zweiteilung der Unternehmensleitung in Vorstand und Aufsichtsrat (dualistische Konzeption), die im Einzelfall eine Neubesetzung der Unternehmensorgane erschweren bzw. verteuern kann. Darüber hinaus wird die Arbeitnehmermitbestimmung des Aufsichtsrats damit in Verbindung gebracht und einzelne Aspekte der Unternehmensfinanzierung.³³⁰ Hinzu kommen marktstrukturelle Grundbedingungen der deutschen Unternehmensverfassung wie die traditionell geringe Bedeutung der Aktie als Instrument der Unternehmensfinanzierung und die vergleichsweise geringe Markttiefe des deutschen Kapitalmarkts und der daraus resultierenden subsidiären Rolle des Markts für Unternehmenskontrolle.³³¹ Als Vorläufer des WpÜG zu nennen ist der Übernahmekodex

329 Timmermanns, RabelsZ 1984, 1, 6.

330 Insbesondere das aktienrechtliche Verbot der Einlagenrückgewähr (§§ 57ff. AktG).

331 Hirte, in: Kölner Ko, WpÜG, Einleitung, Rn. 35f.

● 77% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

17 In Deutschland existierte bis zum Inkrafttreten des WpÜG zum 1. Januar 2002 anders als in anderen führenden Industrienationen, insbesondere den USA und dem Vereinigten Königreich, kein verbindliches Regelwerk für Unternehmensübernahmen. Dieser Rechtszustand entspricht der verhältnismäßig geringen praktischen Bedeutung, die Unternehmensübernahmen durch öffentliches Erwerbsangebot in der Bundesrepublik bis zum Ende der 90er Jahre gespielt hatten. Grund für diesen Befund ist eine Reihe institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen. [

praktischen Bedeutung, die Unternehmensübernahmen durch öffentliches Erwerbsangebot in der Bundesrepublik bis zum Ende der 90er Jahre gespielt hatten. Grund für diesen Befund ist eine Reihe institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen. [Rn. 36] Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, die regelmäßig mit der geringen Übernahmetätigkeit in der Bundesrepublik in Verbindung gebracht werden, gehören insbesondere die Zweiteilung der Unternehmensleitung in Vorstand und Aufsichtsrat ("two tier board system"), die im Einzelfall eine Neubesetzung der Unternehmensorgane erschweren bzw. verteuern kann, die Arbeitnehmermitbestimmung auf der Ebene des Aufsichtsrats, das Depotstimmrecht der Banken sowie 18 einzelne Aspekte der Unternehmensfinanzierung, insbesondere das aktienrechtliche Verbot der Einlagenrückgewähr (§§ 57 ff. AktG) und die beschränkten Möglichkeiten zur Durchführung eines Leveraged Buyout.⁷⁰ [

einzelne Aspekte der Unternehmensfinanzierung, insbesondere das aktienrechtliche Verbot der Einlagenrückgewähr (§§ 57 ff. AktG) und die beschränkten Möglichkeiten zur Durchführung eines Leveraged Buyout.⁷⁰ [Rn. 37] [...] in einer Reihe marktstruktureller Grundbedingungen der [...] deutschen Unternehmensverfassung zu sehen sein.⁷¹ Hierzu gehören neben der traditionell geringen Bedeutung der Aktie als Instrument der Unternehmensfinanzierung die vergleichsweise geringe Markttiefe des deutschen Kapitalmarktes und die hieraus resultierende subsidiäre Rolle des Marktes für Unternehmenskontrolle. 20 [

- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S. 17
- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S. 18

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
53

Textstelle (Prüfdokument) S. 75

Fälle der Anerkennung faktische Sanktionslosigkeit von Verstößen - sind in den 90er Jahren viel diskutiert 75 worden.³³³ Im Ergebnis hat die Börsensachverständigenkommission den Übernahmekodex für nicht mehr ausreichend erachtet und eine gesetzliche Regelung empfohlen, da von den 1016 börsennotierten inländischen Unternehmen bis zum April 2001 lediglich 755 Gesellschaften, davon 86 des DAX - 100, den Kodex anerkannten.³³⁴ Ein erster Vorschlag für eine gesetzliche Übernahmeregelung wurde im Juli 1997 vorgelegt.³³⁵ Ein Diskussionsentwurf folgte im Juni 2000.³³⁶ Der politische Wille zur Schaffung eines gesetzlichen Regelwerkes für Unternehmensübernahmen wurde unter anderem durch die Übernahme der Mannesmann AG durch die englische Vodafone AirTouch plc. erheblich gestärkt.³³⁷ Nach weiterer Beratung mit den betroffenen Kreisen wurde im März 2001 ein Referentenentwurf veröffentlicht,³³⁸ der sich weitgehend an dem zwischenzeitlich verabschiedeten Gemeinsamen Standpunkt des Europäischen Rates zum Entwurf einer EG-Übernehmerichtlinie vom 19.06.2000

Textstelle (Originalquellen)

ZHR 165 (2001),466,471 ff.³⁷ 37 Lutter-Lutter, § 2 UmwG Rn. 25; Sagasser/Bula/Brünger, Rn. J 9.³ 3 Thies³⁹ 39 BGBl. 2001 I, S. 3822 ff.³⁹ 40 Der Text des "Übernahmekodex" der Börsensachverständigenkommission beim Bundesfinanzministerium ist abgedruckt in AG 1998, 133 ff.⁴¹ 41 Von den 1016 börsennotierten inländischen Gesellschaften hatten bis zum 11. 4. 2001⁴¹ lediglich 755, darunter 86 Gesellschaften des DAX-100, den Kodex anerkannt. Eine flächendeckende Anerkennung hat der Übernahmekodex daher - im Unterschied zu der Selbstregulierung in anderen Ländern, wie etwa der City Code on Takeovers and Mergers

und deren Umsetzung. Ein erster Vorschlag für eine gesetzliche Übernahmeregelung wurde mit einem Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im Juli 1997 vorgelegt.⁷⁷ [Rn. 46] Der politische Wille zur Schaffung eines gesetzlichen Regelwerkes für Unternehmensübernahmen wurde schließlich durch die Übernahme der Mannesmann AG [Seite 21] durch die englische Vodafone AirTouch plc.⁸⁰ erheblich gestärkt. [Rn. 47] [...] Nach weiteren Beratungen mit den betroffenen Kreisen wurde am 12. März 2001 ein Referentenentwurf veröffentlicht, der sich weitgehend an dem zwischenzeitlich verabschiedeten Gemeinsamen Standpunkt

Rn. 46] Der politische Wille zur Schaffung eines gesetzlichen Regelwerkes für Unternehmensübernahmen wurde schließlich durch die Übernahme der Mannesmann AG [Seite 21] durch die englische Vodafone AirTouch plc.⁸⁰ erheblich gestärkt. [Rn. 47] [...] Nach weiteren Beratungen mit den betroffenen Kreisen wurde am 12. März 2001 ein Referentenentwurf veröffentlicht, der sich weitgehend an dem zwischenzeitlich verabschiedeten Gemeinsamen Standpunkt des Europäischen Rates zum Entwurf einer EG-Übernehmerichtlinie vom 19. Juni 2000 orientierte (vgl. hierzu unten Rdn. 65).⁸³ Eine

Übernahme der Mannesmann AG [Seite 21] durch die englische Vodafone AirTouch plc.⁸⁰ erheblich gestärkt. [Rn. 47] [...] Nach weiteren Beratungen mit den betroffenen Kreisen wurde am 12. März 2001 ein Referentenentwurf veröffentlicht, der sich weitgehend an dem zwischenzeitlich verabschiedeten

- 24 Thies, Hendrik: Pflichtangebot nach..., 2006, S.
- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S. 20

● 95% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
54

Textstelle (Prüfdokument) S. 75

orientierte.³³⁹ Nach weiteren Anhörungen und der durch das Scheitern der 13. gesellschaftsrechtlichen EG-Richtlinie entflammten Kontroverse über Umfang und Grenzen von Abwehrmaßnahmen der Leitungsorgane der Zielgesellschaft, legte das Bundesministerium für Finanzen im Juli 2001 einen Regierungsentwurf vor.³⁴⁰ Dieser wurde im Finanzausschuss kontrovers diskutiert. Dabei ging es vor allem um die Neutralitätspflicht und die Voraussetzungen von Abwehrmaßnahmen. Die öffentliche Anhörung zeigte das Spektrum der Meinungen: Während der Regierungsentwurf einigen schon zu weit ging, ging er anderen nicht weit genug. In dem Vernehmen nach der Einschaltung des Bundeskanzleramts wesentlich mit beeinflussten Ergebnis, empfahl der Finanzausschuss eine beträchtliche Zahl von Änderungen.³⁴¹ Im Zentrum stand eine Erleichterung von Abwehrmaßnahmen: Einerseits wurde die Möglichkeit der Ermächtigung des Vorstands durch Vorratsbeschlüsse der Hauptversammlungen 76 gegenüber dem Regierungsentwurf signifikant erweitert. Andererseits wurde die Möglichkeit eingeführt, ad-hoc durch den Aufsichtsrat Abwehrmaßnahmen beschließen zu lassen. In der Fassung der Beschlussempfehlung passierte das Gesetz sodann die zweite und dritte Lesung des Bundestags. Der Bundesrat stimmte in seiner Sitzung am 30.11.2001 zu.³⁴² Mit dem WpÜG wurden zeitgleich vier weitere Verordnungen verabschiedet, mit denen das Bundesministerium der Finanzen von seiner in dem WpÜG zu Grunde gelegten Verordnungskompetenz Gebrauch gemacht hat: die Verordnung über die Zusammensetzung,

Textstelle (Originalquellen)

Gemeinsamen Standpunkt des Europäischen Rates zum Entwurf einer EG-Übernehmerichtlinie vom 19. Juni 2000 orientierte (vgl. hierzu unten Rdn. 65).⁸³ Eine Anhörung hierzu beim BMF erfolgte am 2. April 2001.⁸⁴ [Rn. 48] Nach weiteren Anhörungen und der durch das Scheitern der 13. gesellschaftsrechtlichen

den betroffenen Kreisen wurde am 12. März 2001 ein Referentenentwurf veröffentlicht, der sich weitgehend an dem zwischenzeitlich verabschiedeten Gemeinsamen Standpunkt des Europäischen Rates zum Entwurf einer EG-Übernehmerichtlinie vom 19. Juni 2000 orientierte (vgl. hierzu unten Rdn. 65).⁸³ Eine Anhörung hierzu beim BMF erfolgte am 2. April 2001.⁸⁴ [Rn. 48] Nach weiteren Anhörungen und der durch das Scheitern der 13. gesellschaftsrechtlichen EU-Richtlinie entflammten Kontroverse über Umfang und Grenzen von Abwehrmaßnahmen der Leitungsorgane der Zielgesellschaft legte das BMF am 11. Juli 2001 einen Regierungsentwurf⁸⁵ vor. 76 Von den 1016 börsennotierten inländischen Unternehmen (ohne Freiverkehr) hatten bis zum 11.4.2001 lediglich 755 börsennotierte Gesellschaften, davon 86 Unternehmen des Dax-100,

Neutralitätspflicht) und die Voraussetzungen von Abwehrmaßnahmen. Die öffentliche Anhörung zeigte ein Spektrum der Meinungen: Während der Regierungsentwurf einigen schon zu weit ging, ging er anderen nicht weit genug. Im dem Vernehmen nach durch Einschaltung des Bundeskanzleramtes wesentlich mit beeinflussten Ergebnis empfahl der Finanzausschuss eine beträchtliche Zahl von Änderungen.¹⁶ Im Zentrum stand eine weitere Erleichterung von Abwehrmaßnahmen: Einerseits wurde die Möglichkeit der Ermächtigungen des Vorstands durch Vorabbeschlüsse der Hauptversammlungen gegenüber dem Regierungsentwurf signifikant erweitert. Andererseits wurde die Möglichkeit eingeführt, ad-hoc 49 durch den Aufsichtsrat Abwehrmaßnahmen beschließen zu lassen. In der Fassung der Beschlussempfehlung passierte das Gesetz sodann anstandslos die zweite und dritte Lesung des Bundestages; der Bundesrat stimmte in seiner Sitzung am 30.

- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S. 20
- 25 Haarmann, Wilhelm/Riehmer, Klaus/Sc..., 2002, S. 48
- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S. 22

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
55

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 76

die Bestellung der Mitglieder und das Verfahren des Beirats bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (WpÜG-Beiratsverordnung)³⁴³, die Verordnung über die Zusammensetzung und das Verfahren des Widerspruchsausschusses bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (WpÜG-Widerspruchsausschuss-Verordnung)³⁴⁴, die Verordnung über den Inhalt der Angebotsunterlage, die Gegenleistung bei Übernahmeangeboten und Pflichtangeboten und die Befreiung von der Verpflichtung zur Veröffentlichung und zur Abgabe eines Angebots (WpÜG-Angebotsverordnung)³⁴⁵ sowie die Verordnung über Gebühren nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG-Gebührenverordnung).³⁴⁶

II. Europäisches Übernahmerecht 1. Die Rechtsgrundlage des Art. 44 Abs. 2 lit. g EG Für die Koordinierung des Übernahmerechts ist die einschlägige Rechtsgrundlage in Art. 44 Abs. 2 lit. g EG zu finden. Früher war es streitig, ob diese Rechtsgrundlage das Niederlassungsrecht ergänzte

333 Schuppen, in: Haarmann/Riehmer/Schuppen, WpÜG, Einleitung, Rn. 9.

334 Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 27.

335 SPD-Entwurf eines "Gesetzes zur Regelung von Unternehmensübernahmen" vom 02.07.1997, BT-Drucks. 13/8164, S. 1.

336 Diskussionsentwurf eines "Gesetzes zur Regelung von Unternehmensübernahmen" vom 29.06.2000, abgedruckt in NZG 2000, 844.

337 Siehe Kapitel I, § 1, IV 1 (S. 6).

338 Referentenentwurf eines "Gesetzes zur Regelung von öffentlichen Angeboten zum Erwerb von Wertpapieren und von Unternehmensübernahmen" vom 12.03.2001.

339 Siehe Kapitel III, § 3, II 2 (S. 79).

340 Regierungsentwurf eines "Gesetzes zur Regelung von öffentlichen Angeboten zum Erwerb von Wertpapieren und von Unternehmensübernahmen vom 11.07.2001, Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, S. 1ff.

341 Beschlussempfehlung des Finanzausschusses, BT-Drucks. 14/7477, S. 1ff.

342 Übersicht bei Schuppen, in: Haarmann/Riehmer/Schuppen, WpÜG, Einleitung Rn. 11.

343 BGBl. I 2001, S. 4259.

344 Ebenda, S. 4261.

Textstelle (Originalquellen)

WpÜG zugrunde gelegten Verordnungskompetenz Gebrauch gemacht hat: - Verordnung über die Zusammensetzung, die Bestellung der Mitglieder und das Verfahren des Beirats beim Bundesaufsichtsamt für den Wertpapierhandel (WpÜG-Beiratsverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4259); - Verordnung über die Zusammensetzung und das Verfahren des Widerspruchsausschusses beim Bundesaufsichtsamt für den Wertpapierhandel (WpÜG-Widerspruchsausschuss-Verordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4261); - Verordnung über den Inhalt der Angebotsunterlage, die Gegenleistung bei Übernahmeangeboten und Pflichtangeboten und die Befreiung von der Verpflichtung zur Veröffentlichung [sic] und zur Abgabe eines Angebots (WpÜG-Angebotsverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4263); - Verordnung über Gebühren nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG-Gebührenverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4267). 339 Für den Inhalt der Angebotsunterlage unterscheidet Abs. 2 Angaben

BGBl. I S. 4261); - Verordnung über den Inhalt der Angebotsunterlage, die Gegenleistung bei Übernahmeangeboten und Pflichtangeboten und die Befreiung von der Verpflichtung zur Veröffentlichung [sic] und zur Abgabe eines Angebots (WpÜG-Angebotsverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4263); - Verordnung über Gebühren nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG-Gebührenverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4267). 339 Für den Inhalt der Angebotsunterlage unterscheidet Abs. 2 Angaben über den Inhalt des Angebots sowie ergänzende Angaben. Die in Abs. 2 Satz 2 geregelten Angaben

- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S. 22

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
56

● 59% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 77

Textstelle (Originalquellen)

345 Ebenda, S. 4263.

346 Ebenda, S. 4267.

● 0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
57



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Textstelle (Prüfdokument) S. 77

gebracht werde.³⁴⁹ Heute haben diese unterschiedlichen Ansätze nur noch theoretische Bedeutung. Im Rahmen von Art. 44 und Art. 47 EG findet in aller Regel das Mitentscheidungsverfahren nach Art. 251 EG (auf Vorschlag der Kommission, unter Mitentscheidung des Europäischen Parlaments und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses) Anwendung.³⁵⁰ Außerdem ist die Harmonisierung des Gesellschaftsrechts auf der Basis von Art. 44 Abs. 2 lit. g EG ohnehin weit fortgeschritten.³⁵¹ Die vermittelnde Auffassung, die zwar anerkannte, dass die Koordinierung nach Art. 44 Abs. 2g EG Zwecke erfüllt, die sich nicht in der Niederlassungsfreiheit erschöpfen, dass sie jedoch in erster Linie dieser dient, hat sich zu Recht durchgesetzt. Auf Grund der wiederholten Anwendung gilt Art. 44 Abs. 2 lit. g EG damit als zentrale Vorschrift und traditionelle Ermächtigungsgrundlage des Gesellschaftsrechts.³⁵² In Art. 44 Abs. 2 lit. g EG ist eine Koordinierung der Schutzbestimmungen im

349 Grablitz/Hilf/Randelzhofer, EWG, Art. 54 Rn. 32.

350 Müller-Huschke, in: Schwarze, EG, Art. 44 Rn. 17 ff.

351 Troberg/Tiedje, in: Schwarze, EG, Art. 44, Rn. 22; so wurden u. a. die Publizitätsrichtlinie, die Richtlinie zum Jahresabschluss für Kapitalgesellschaften, die Fusionsrichtlinie sowie die Richtlinie über die Europäische Aktiengesellschaft auf Basis der Rechtsgrundlage des Art. 44 Abs. 2g erlassen.

352 Reher, 27f.

Textstelle (Originalquellen)

Netze auf dem Gebiet der Verkehrsinfrastruktur finanziell bei. Der Rat beschließt ab dem 1. Januar 2007 mit qualifizierter Mehrheit auf Vorschlag der Kommission nach Zustimmung des Europäischen Parlaments und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des Ausschusses der Regionen, falls die ab dem 1. Januar 2007 geltende mehrjährige Finanzielle Vorausschau und die dazugehörige Interinstitutionelle Vereinbarung bis zu diesem Zeitpunkt angenommen sind.

EGV, herausgelöst werden. Diese Überlegungen sprechen für eine vermittelnde Auffassung und damit für die ständige Praxis von Rat und Kommission, die "zwar anerkennt, daß die Koordinierung nach Art. 54 Abs. 3 g) EGV Zwecke erfüllt, die sich nicht in der Niederlassungsfreiheit erschöpfen, daß sie jedoch in erster Linie dieser dient und daß sie deshalb im Rahmen dieses Kapitels und nach der Verfahrensbestimmung des Artikels 54 Absatz 2 zu verwirklichen ist"³⁷. Materiellrechtlich betrachtet wird damit freilich Art. 54 Abs. 3 g

- 26 EU: Des Vertrags über die Europäisc..., 2003, S. 119
- 21 Baums, Theodor: Zur Harmonisierung ..., 1995, S. 6

● 37% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
58

Textstelle (Prüfdokument) S. 78

damit überschritten, den Mitgliedstaaten in einer gesellschaftsrechtlichen Richtlinie die Bereitstellung einer betriebsverfassungsrechtlichen Institution auferlegen zu wollen. 2. Entstehungsgeschichte der Übernahmerichtlinie Bereits im Jahre 1974 wurde von dem englischen Professor Robert Pennington im Auftrag der Europäischen Kommission ein Gutachten zur Regelung von Übernahmeangeboten sowie ein entsprechender Vorentwurf³⁵⁴ für eine gemeinschaftsweite Maßnahme erarbeitet. Kontroverse Diskussionen zwischen den Mitgliedstaaten folgten. Dabei standen vor allem die Neutralitätspflicht und die Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer im Mittelpunkt. Die Themenstellung wurde, nicht zuletzt wegen der geringen Zahl

354 EG-Dok. XI/56/74-D; Beß, AG 1976, 169; siehe Anhang.

Textstelle (Originalquellen)

Gründen bestrebt, die ansässigen Unternehmen vor einer solchen Übernahme zu schützen. Im Jahr 1974 wurde der englische Professor Robert Pennington von der EU-Kommission beauftragt, ein Gutachten zur Regelung von Übernahmeangeboten sowie einen Vorentwurf zur Richtlinie auszuarbeiten.² Dieser Vorschlag wurde in den folgenden Jahren in den Mitgliedsstaaten der europäischen Union ausgiebig erörtert. Eine Weiterverfolgung und Umsetzung des Entwurfes scheiterte in

- 27 Maier, Stefan: Der neue Vorschlag d..., 2003, S. 2

● 7% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
59



Textstelle (Prüfdokument) S. 78

keine Zustimmung. Teilweise ruhten sogar **die** Verhandlungen. Ein unter dem Eindruck **der** Diskussion **um das** Subsidiaritätsprinzip drastisch verkürzter und revidierter Vorschlag **der** Kommission aus dem Jahre 1996³⁵⁹ wurde erstmals **als** "Rahmenrichtlinie" konzipiert. Diese setzte **Mindeststandards, die stufenweise unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungskraft der Mitgliedstaaten wirtschaftliche und soziale Konvergenz** herstellen sollte. **Es** wurde **zu** Gunsten **von** grundsätzlich verbindlichen Standards auf eine mit Details überfrachtete 79 Richtlinie verzichtet. Nachdem **die** Kritik, vor allem **von** Seiten des Parlaments **und** des Wirtschafts- **und** Sozialausschusses bezüglich des Neutralitätsgebots, **der**

359 KOM/95/0341/EG; ABIEG Nr. C 162 v. 06.06.1996, S. 5.

Textstelle (Originalquellen)

gemeinsam festgelegter Ziele Defizite beseitigt werden sollen, ohne **daß die** unterschiedlichen Systeme sozialer Sicherheit **der** Mitgliedstaaten berührt werden. **Mindeststandards** werden **als** geeignetes Instrument angesehen, **um stufenweise, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungskraft der Mitgliedstaaten, wirtschaftliche und soziale Konvergenz zu** verwirklichen. **Es** bleibt daher den einzelnen Staaten überlassen, **die** Effekte **der** globalen Wirtschaft abzapuffern **und** der Exklusion **von** großen Teilen der Bevölkerung (wie etwa

- 28 Lichtenberger, Elisabeth: Probleme ..., 1999, S. 0

● **9%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
60



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Textstelle (Prüfdokument) S. 80

Arbeitnehmerbezug im Verlaufe der Entstehungsgeschichte modifiziert wurden, wird nun kurz erläutert. 80 a. Neutralitätsgebot Bereits der Pennington-Entwurf beinhaltete die Neutralitäts- bzw. Stillhaltepflicht.³⁶⁶ Die dort und in den folgenden Entwürfen beibehaltene Pflicht sah vor, dass sich das Leitungs- oder Verwaltungsorgan der Zielgesellschaft nach Erhalt der Mitteilung über das Angebot und bis zur Offenlegung des Ergebnisses des Angebots jeder Handlung zu enthalten habe, durch die das Angebot vereitelt würde.³⁶⁷ Diese strikte Neutralitätspflicht hätte eine Nichtberücksichtigung der Interessen der Stakeholder der Zielgesellschaft im Falle der feindlichen Unternehmensübernahme nach sich gezogen. Die Lage der Arbeitnehmer wäre insoweit beeinträchtigt, als ihren Interessen im Falle einer freundlichen

366 In der Literatur teilweise auch Vereitelungsgebot genannt, z. B. von der "Gruppe der hochrangigen Experten auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts über die Abwicklung von Übernahmeangeboten".

367 So genanntes strenges Neutralitätsgebot; Witt, 17 (Fn. 16).

Textstelle (Originalquellen)

US-amerikanische Rechtslage, Nachweise in vorstehender Fußnote. Vgl. BGHZ 83, 122. Dazu Krause, Der revidierte Vorschlag einer Takeover-Richtlinie (1996), AG 1996, 209 ff. Gemäß Art. 8 a) des Richtlinienentwurfes hat sich das Leitungs- oder Verwaltungsorgan der Zielgesellschaft nach Erhalt der Mitteilung über das Angebot und bis zu Offenlegung des Ergebnisses des Angebots jeder Handlung zu enthalten, durch die das Angebot vereitelt wurde, es sei denn, die Hauptversammlung hat dazu ihre Zustimmung erteilt; dies gilt insbesondere für die Ausgabe von Wertpapieren, durch die der Bieter auf Dauer

- 29 Thoma, Georg F.: Der neue Übernahme..., 1996, S. 0

● 36% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
61



Textstelle (Prüfdokument) S. 80

diesem Zusammenhang war zwangsläufig die Frage zu stellen, welche Gründe dafür sprechen, die Verpflichtung des Vorstands der Aktiengesellschaft auf das Gesellschaftsinteresse im Falle einer feindlichen Unternehmensübernahme auszusetzen. Dabei ging es um die Frage, inwieweit das Übernahmerecht als lex specialis Ausnahmen zu Pflichtenstellungen des Vorstands machen kann und soll, die unternehmens- und gesellschaftsrechtlich begründet sind.³⁶⁸ Denkbar wären beispielsweise Situationen, in denen der Vorstand zum Schutz vor drohendem Arbeitsplatzabbau Maßnahmen ergreifen müsste, die das Angebot vereiteln könnten. In diesem Fall wäre es dem Vorstand aber unmöglich, die Interessen aller

368 Kirchner, AG 1999, 481, 486.

Textstelle (Originalquellen)

Aktiengesellschaft auf das Unternehmensinteresse im Falle einer feindlichen Unternehmensübernahme auszusetzen oder zu modifizieren? In der rechtlichen Regelungsproblematik geht es dann um die Frage, inwieweit das Übernahmerecht als lex specialis Ausnahmen zu Pflichtenstellungen des Vorstands machen kann und soll, die unternehmens- und gesellschaftsrechtlich begründet sind. Soweit es um Gläubigerpositionen geht und diese befürchten müssen, daß ihre Position sich im Fall einer feindlichen Unternehmensübernahme verschlechtern wird, schlägt sich diese

- 19 Kirchner, Christian: Neutralitäts- ..., 1999, S. 485

● 21% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
62



Textstelle (Prüfdokument) S. 86

Standorte der Gesellschaft. Es geht also darum, den Wertpapierinhabern eine sachlich fundierte Entscheidung zu 86 ermöglichen. Seine nähere Ausgestaltung hat dieser Grundsatz in Art. 9 Abs. 5 gefunden. Durch Art. 2 Abs. 1 lit. c wird weiterhin festgelegt, dass das Leitungs- bzw. **Verwaltungsorgan der Zielgesellschaft im Interesse der gesamten Gesellschaft handeln muss und den Inhabern der Wertpapiere nicht ihre Möglichkeit nehmen darf, selbst zu entscheiden.** Folge dieser Bindung an die Interessen der gesamten Gesellschaft ist es, dass die Organe als Repräsentanten des Unternehmens etwa bei Stellungnahmen gemäß Art. 9 Abs. 5 die

Textstelle (Originalquellen)

der Inhaber von Wertpapieren auf die Auswirkungen der Durchführung des Angebots auf die Beschäftigung, die Beschäftigungsbedingungen und die **Standorte der Gesellschaft** eingehen. c) Das Leitungs- bzw. **Verwaltungsorgan einer Zielgesellschaft muss im Interesse der gesamten Gesellschaft handeln und darf den Inhabern von Wertpapieren nicht die Möglichkeit vorenthalten, das Angebot selbst zu beurteilen.** d) Beim Handel mit den Wertpapieren der Zielgesellschaft, der Bietergesellschaft oder anderer durch das Angebot

- 22 EU: Richtlinie 2004/25/EG des Europ..., 2004, S. 15

● 11% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
63



Textstelle (Prüfdokument) S. 86

Abgeordnete der SPE-Gruppe³⁹² im Europäischen Parlament, Frau Evelyne Gebhardt, MdEP, stellte Änderungsanträge, welche weitergehende Rechte der Arbeitnehmer garantieren sollten. Art. 3 Abs. 1 lit. b sollte ihrem Antrag zur Folge dahingehend ergänzt werden, dass nicht nur die Inhaber von Wertpapieren einer Zielgesellschaft über genügend Zeit und ausreichende Informationen verfügen sollten, um in ausreichender Kenntnis der Sachlage über das Angebot entscheiden zu können. Ihr Änderungsantrag lautete: "Die Inhaber von Wertpapieren einer Zielgesellschaft und deren Arbeitnehmer oder deren Vertretung müssen über genügend Zeit und ausreichende Informationen verfügen, um in ausreichender Kenntnis der Sachlage über das Angebot entscheiden zu können."³⁹³ Aus der Begründung des Änderungsantrags geht hervor, dass die Informations- und Mitbestimmungsrechte nicht ausreichend geregelt wären. Direkte Information der Arbeitnehmer und die Beratung von Wertpapierinhabern zur 87 Beschäftigungssituation nach Eingang eines Angebots beinhalteten nicht dasselbe Schutzniveau. Zu

392 Die SPE wurde 1992 gegründet und umfasst die sozialistischen, sozialdemokratischen und Arbeiterparteien der Mitgliedstaaten der EU.

393 Änderungsantrag 2 zu Art. 3.1 lit. b von Frau Evelyne Gebhardt zum Entwurf eines Berichts/ einer Stellungnahme von Klaus-Heiner Lehne v. 17.11.2003, PE 327.239, KOM/SEC/SYN/02/534.

Textstelle (Originalquellen)

angehören, sind gleich zu behandeln; darüber hinaus müssen die anderen Inhaber von Wertpapieren geschützt werden, wenn eine Person die Kontrolle über eine Gesellschaft erwirbt. b) Die Inhaber von Wertpapieren einer Zielgesellschaft müssen über genügend Zeit und ausreichende Informationen verfügen, um in ausreichender Kenntnis der Sachlage über das Angebot entscheiden zu können; das Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan einer Zielgesellschaft muss bei der Beratung der Inhaber von Wertpapieren auf die Auswirkungen der Durchführung

müssen die anderen Inhaber von Wertpapieren geschützt werden, wenn eine Person die Kontrolle über eine Gesellschaft erwirbt. b) Die Inhaber von Wertpapieren einer Zielgesellschaft müssen über genügend Zeit und ausreichende Informationen verfügen, um in ausreichender Kenntnis der Sachlage über das Angebot entscheiden zu können; das Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan einer Zielgesellschaft muss bei der Beratung der Inhaber von Wertpapieren auf die Auswirkungen der Durchführung des Angebots auf die Beschäftigung, die

- 22 EU: Richtlinie 2004/25/EG des Europ..., 2004, S. 15

● 36% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
64

Textstelle (Prüfdokument) S. 87

geschützt **werden**. Die Nichtberücksichtigung des Änderungsantrags an dieser Stelle **ist** daher richtig. II. Begriff des Arbeitnehmers 1. Der Arbeitnehmerbegriff im WpÜG Der Begriff des Arbeitnehmers **ist** im WpÜG **nicht** explizit geregelt. Die Legaldefinition findet sich in § 5 Abs. 1 **BetrVG**. Demnach sind Arbeitnehmer **Arbeiter und Angestellte einschließlich der zur Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden**. Leitende Angestellte sind nach dieser Definition ebenfalls **Arbeitnehmer**, allerdings **werden sie in** § 5 Abs. 3 i. V. m. 4 BetrVG vom Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen. 2. **Der** Arbeitnehmerbegriff **in der** Übernahmerichtlinie **Die** Richtlinie verwendet einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff, definiert diesen allerdings nicht.

Textstelle (Originalquellen)

Tätigkeit freigestellt **5 werden**, jedoch **nicht** permanent und vollständig, sondern nur, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich **ist**. Als Arbeitnehmer gelten nach §5 **BetrVG Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden**. Als **Arbeitnehmer** gelten auch **die in** Heimarbeit Beschäftigten, die in **der** Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Eine spezielle Anrechnung von Teilzeitbeschäftigten, wie etwa im

- 30 Koller, Lena/u.a.: Freistellung von..., 2007, S. 5

● **44%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
65



Textstelle (Prüfdokument) S. 88

den Mitgliedstaaten bestimmt werden könne. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass jeder Mitgliedstaat bestimmte Personengruppen nach Belieben dem Schutz des jeweiligen Gesetzes entziehen könne.³⁹⁸ Der Begriff des Arbeitnehmers sei objektiv auszulegen. Arbeitnehmer sei demnach, wer eine weisungsgebundene Tätigkeit in einem Lohn- oder Gehaltsverhältnis unabhängig vom Zweck der Arbeit und der Höhe des Lohns sowie der Beschäftigungszeit und Finanzierungsart ausübe. Die Tätigkeit dürfe lediglich außer Betracht bleiben, wenn sie einen so geringen Umfang habe, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstelle.³⁹⁹ Ebenfalls erfasst seien die Personen, die sich gegen ein geringes Entgelt in einer praktischen Berufsausbildung befinden, Volontäre oder Referendare sind, und insoweit auch gewisse Leistungen erbringen.⁴⁰⁰ III. Begriff der Arbeitnehmervertretung I. Die Arbeitnehmervertretung im WpÜG Die

398 Rs. 197/86, Brown, Slg. 1988, S. 3205, Leitsatz 3.

399 Rs. 66/8, Lawrie-Blum, Slg. 1986, 2121, 2144 = NJW 1987, 1138.

400 Hailbronner, EuZW 1991, 171, 173.

Textstelle (Originalquellen)

und Familienangehörige.⁵⁸ Da der Begriff Arbeitnehmer in der VO 1612/68 nicht definiert ist, ist die Interpretation des EuGH maßgebend. Der Gerichtshof legt den Arbeitnehmerbegriff gemeinschaftseinheitlich als weisungsgebundene Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis, unabhängig vom Zweck der Arbeit, der Höhe des Lohnes und der Beschäftigungszeit sowie der Finanzierungsart, aus.⁵⁹ Die Auslegung geht so weit, dass auch Personen, die sich in einem garantierten Mindesteinkommen entspricht. Der EuGH macht nur eine kleine Einschränkung bezüglich der Teilzeitbeschäftigungen. Er will solche Tätigkeiten vom Anwendungsbereich der Freizügigkeitsregeln ausnehmen, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Denn aus dem Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer sowie aus der Stellung der diesbezüglichen Bestimmungen innerhalb des Systems des Vertrages

- 31 Schlögl-Jettmar, Angelika: Europäis..., 2006, S. 12
- 7 Fuchs, Maximilina (Hrsg.): Europäis..., 2006, S. 29

● 27% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
66



Textstelle (Prüfdokument) S. 91

Arbeitnehmersvertretung ausfüllt. Damit berücksichtigt **der** Gesetzgeber die nationalen Gegebenheiten **und** Einrichtungen. Zu einer europäischen Angleichung nationaler betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften **ist** es bislang nicht gekommen. Die in den einzelnen EG-Mitgliedstaaten bestehenden Arbeitnehmersvertretungssysteme sind so unterschiedlich ausgestaltet, 91 **Vordergrund, ohne dass er unternehmerische Zielsetzungen verfolgt**.⁴⁰⁸ **Sein Interesse ist in erster Linie auf die Aktie und erst in zweiter Linie auf die Gesellschaft gerichtet**.⁴⁰⁹ In der geschilderten Konstellation ist nachvollziehbar, **dass der** Vorstand bei ihm eingeräumtem Ermessensspielraum gegebenenfalls anders entscheiden würde als die Aktionäre. Insoweit war es zur Abfederung schwerwiegender Folgen einer Neutralitätspflicht notwendig, § 33 mit Ausnahmen **zu** versehen. Dadurch

408 Dies verdeutlicht vor allem die niedrige Zahl der anwesenden Kleinaktionäre bei den Hauptversammlungen der Publikumsgesellschaften, die durchschnittlich bei etwa 2 -5 Prozent liegt.

409 Ebenroth/Daum, DB 1991, 1105; Meier-Schatz, WuR 1987, 19.

Textstelle (Originalquellen)

seine Beteiligung an **der** Gesellschaft eine reine Kapitalanlage. Er **ist** lediglich an der Vermehrung des eingesetzten Kapitals interessiert. Für ihn stehen Dividendenzahlungen **und** Kursentwicklungen im **Vordergrund, ohne dass er unternehmerische Zielsetzungen verfolgt**⁴⁶⁰. **Sein Interesse ist in erster Linie auf die Aktie und erst in zweiter Linie auf die Gesellschaft gerichtet**⁴⁶¹. In der Regel wird den Aktionären der Zielgesellschaft ein überdurchschnittlich gutes Übernahmeangebot unterbreitet, um sie bezüglich der Übernahme positiv **zu** stimmen. Dabei wird **das** Angebot

- 32 Schindera, Heiko: Die Kompetenzvert..., 2002, S. 145

● **30%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
67

Textstelle (Prüfdokument) S. 95

Aus den Erwägungsgründen der Richtlinie, die anders als die Gesetzesbegründung im deutschen Recht, Teil des Rechtsaktes sind, ergibt sich nämlich eine weitere Präzisierung des Richtlinien-Ziels.⁴²⁴ Im letzten Satz wird nun klar gestellt, dass die Mitgliedstaaten in der nationalen Umsetzung jederzeit Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter der Bietersgesellschaft vor Abgabe eines Übernahmeangebots anwenden oder einführen können. Dies entspricht im Übrigen auch einem Änderungsantrag des Ausschusses für 97 VI. Der Inhalt der Angebotsunterlage des Bieters 1. Die Angebotsunterlage nach dem WpÜG Für den Inhalt der Angebotsunterlage unterscheidet § 11 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 Angaben über den Inhalt des Angebots sowie ergänzende Angaben. Die in Abs. 2 S. 2 geregelten Angaben über den Inhalt des Angebots betreffen die für das Zustandekommen der Übernahme maßgeblichen Punkte. Die "ergänzenden Angaben" enthalten demgegenüber zusätzliche Informationen, die i. S. d. § 11 Abs. 1 S. 2 dazu dienen, eine Entscheidung in Kenntnis der Sachlage zu ermöglichen.⁴²⁷ Die ergänzenden Angaben der Angebotsunterlage stellen die zentrale Informationsbasis für die Arbeitnehmer dar. § 11 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 schreibt vor, dass die Absichten des Bieters im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit, insbesondere auf Sitz und Standort wesentlicher Unternehmensteile, Verwendung des Vermögens, künftige Verpflichtungen und Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, ihre Vertretungen und Geschäftsführungsorgane sowie wesentliche Änderungen der Beschäftigungsbedingungen einschließlich der insoweit vorgesehenen Maßnahmen anzugeben sind. Die Vorschrift erinnert an §§ 5 Abs. 1 Nr. 9, 126 Abs. 1 Nr. 11, 194 Abs. 1 Nr. 7 UmwG, die eine Darstellung der Umwandlungsfolgen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Beschäftigung zu äußern. Unbeschadet der Vorschriften der Richtlinie 2003/6/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Januar 2003 über Insider-Geschäfte und Marktmanipulation (Marktmissbrauch) (2) können die Mitgliedstaaten jederzeit nationale Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter des Bieters vor Abgabe eines Übernahmeangebots anwenden oder einführen. (24) Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Vorkehrungen treffen, um einem Bieter, der im Zuge eines Übernahmeangebots einen

Abgabe eines Angebots (WpÜG-Angebotsverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4263); - Verordnung über Gebühren nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG- Gebührenverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4267). 339 Für den Inhalt der Angebotsunterlage unterscheidet Abs. 2 Angaben über den Inhalt des Angebots sowie ergänzende Angaben. Die in Abs. 2 Satz 2 geregelten Angaben über den Inhalt des Angebots betreffen die für das Zustandekommen des Vertrags maßgeblichen Punkte, mithin gewissermaßen die "essentialia negotii".⁸³ Die "ergänzenden Angaben" enthalten demgegenüber zusätzliche Informationen, die i.S.d. Abs. 1 Satz 2 dazu dienen, eine Entscheidung in Kenntnis der Sachlage zu ermöglichen.⁸⁴ 350 [Rn. 70] Gleiches gilt für wesentliche Umstrukturierungen der Zielgesellschaft, etwa die Etablierung einer (Zwischen-)Holdingstruktur oder einer wesentlichen Veränderung der Kapitalstruktur.130 [Rn. 71] ee) Künftige Verpflichtungen. Diesbezügliche Angaben

Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Bieters, 2. Angaben über die Absichten des Bieters im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit der Zielgesellschaft, insbesondere den Sitz und den Standort wesentlicher Unternehmensteile, die Verwendung ihres Vermögens, ihre künftigen Verpflichtungen, die Arbeitnehmer und deren Vertretungen, die Mitglieder ihrer Geschäftsführungsorgane und wesentliche Änderungen der Beschäftigungsbedingungen einschließlich der insoweit vorgesehenen Maßnahmen, 3. Angaben über Geldleistungen

- 22 EU: Richtlinie 2004/25/EG des Europ..., 2004, S. 0
- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S. 339
- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 7034
- 33 Grobys, Marcel: Arbeitsrechtliche A..., 2002, S. 4

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
68

Textstelle (Prüfdokument) S. 97

im Verschmelzungs- oder Spaltungsvertrag bzw. Umwandlungsbeschluss vorsehen.⁴²⁸ Auf Grund des abweichenden Gesetzeswortlauts sind Schlussfolgerungen aus dem Umwandlungsrecht allerdings nur eingeschränkt möglich. Anders als bei Maßnahmen nach dem Umwandlungsrecht muss die Angebotsunterlage lediglich Angaben über die "Absichten" des Bieters im Hinblick auf die Beschäftigten der Zielgesellschaft enthalten. Demgegenüber war in § 12 Abs. 2 S. 2 Nr. 8 Diskussionsentwurf noch von den "Folgen" der Übernahme die Rede.⁴²⁹ Entscheidend ist demnach das vom Bieter tatsächlich Gewollte zum Zeitpunkt der Abfassung der Angebotsunterlage. Hierfür ist erforderlich, dass die Vorhaben und Maßnahmen bereits ein konkretes Planungsstadium erreicht haben und ihre Umsetzung für den Fall einer erfolgreichen Übernahme vom Bieter angestrebt wird.⁴³⁰ Es darf sich also nicht 101 rechtfertigen, der Bieter könne sich erst nach vollzogener Übernahme ein abschließendes Bild über den Zustand der erworbenen Gesellschaft verschaffen, ist nicht nachvollziehbar. Denn immerhin reicht das Wissen des Bieters

424 Goos, NZA 1994, 779.

427 Steinmeyer/Häger, WpÜG, § 11 Rn. 21.

428 Ausführlich dazu bei Boecken, Rn. 308ff; Weber-Rey/Schütz, AG 2001, 325, 327.

429 Grobys, NZA 2002, 1, 5.

430 Willemsen, in: Kallmeyer, UmwG, § 5 Rn. 55.

Textstelle (Originalquellen)

erinnert an §§ 5 I Nr. 9, 126 I Nr. 11, 194 I Nr. 7 UmwG, die eine Darstellung der Umwandlungsfolgen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen im Verschmelzungsoder Spaltungsvertrag bzw. Umwandlungsbeschluss 5 vorschreiben⁴². Auf Grund des abweichenden Gesetzeswortlauts sind Schlussfolgerungen aus dem Umwandlungsrecht allerdings nur eingeschränkt möglich. Anders als bei Maßnahmen nach dem Umwandlungsrecht muss die Angebotsunterlage lediglich Angaben über die Absichten des Bieters im Hinblick auf die Beschäftigten und Beschäftigungsbedingungen der Zielgesellschaft enthalten. Demgegenüber war in § 12 II 2 Nr. 8 Diskussionsentwurf noch von den Folgen der Übernahme die Rede⁴³. [...] Hierfür ist erforderlich, dass diese Vorhaben und Maßnahmen bereits ein konkretes Planungsstadium erreicht haben und ihre Umsetzung für den Fall einer erfolgreichen Übernahme vom Bieter angestrebt wird⁴⁵. 6 Ein Auseinanderfallen der Stellungnahmen in zeitlicher Hinsicht kann insbesondere eintreten, wenn - wie in der Praxis häufig üblich - dem Angebot Verhandlungen zwischen dem Bieter und

- 33 Grobys, Marcel: Arbeitsrechtliche A..., 2002, S. 5

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
69

Textstelle (Prüfdokument) S. 102

des Unternehmens. Angaben zur **Weiterbeschäftigung der** Belegschaft **und der Geschäftsleitung der** Zielgesellschaft sollen vor allem die Beschäftigungssituation, **die** Beschäftigungsstrukturen **und die** vorhersehbare Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen, **einschließlich etwaiger wesentlicher Änderungen der Beschäftigungsbedingungen** betreffen. Außerdem ist **die strategische Planung des Bieters für die betroffenen Gesellschaften und deren voraussichtliche Auswirkungen für Arbeitsplätze, Standorte und Arbeitsorganisation** erfasst. Mit der gewählten Fassung werden **die** Bemühungen **des** europäischen Gesetzgebers deutlich, eine einheitliche Terminologie in verschiedenen Richtlinien **zu** verwenden und sie kongruent **zu** gestalten.⁴⁴⁴ 3. Anpassungsbedarf im WpÜG Hinsichtlich der inhaltlichen Anforderungen an

⁴⁴⁴ Siehe z. B. die ähnliche Terminologie in der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, näher Kapitel II, § 3, IV 1c (S. 57) und die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, siehe Kapitel II, § 3, IV 1d (S. 60).

Textstelle (Originalquellen)

Angebot betroffen, **der** Bietergesellschaft **und** in Bezug auf **die Weiterbeschäftigung** ihrer Beschäftigten und ihrer **Geschäftsleitung, einschließlich etwaiger wesentlicher Änderungen der Beschäftigungsbedingungen**; dies betrifft insbesondere die **strategische Planung des Bieters für diese Gesellschaften und deren voraussichtliche Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Standorte, j) die** Frist für die Annahme **des** Angebots, k) für den Fall, dass die Gegenleistung Wertpapiere welcher Art auch immer umfasst, Angaben **zu** diesen Wertpapieren, l) Angaben zur

- 22 EU: Richtlinie 2004/25/EG des Europ..., 2004, S. 6

● **18%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
70



Textstelle (Prüfdokument) S. 103

die Aushändigung der Unterlagen an den Vorsitzenden des Betriebsrats, da dieser den Betriebsrat gemäß § 26 Abs. 3 S. 1 BetrVG gesetzlich vertritt. Unter Zuleitung ist nicht nur die Absendung zu verstehen, sondern der Zugang beim Betriebsratsvorsitzenden.⁴⁴⁶ a. Einzel- und Gesamtbetriebsrat Unterhält die Zielgesellschaft lediglich einen Betrieb, ist der dort gewählte Betriebsrat zuständiger Adressat der Unterrichtung. Handelt es sich bei der Zielgesellschaft um ein Unternehmen mit mehreren Betrieben, ist der Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 I BetrVG für die Entgegennahme der Informationen zuständig, da der Bieter die Zielgesellschaft als Rechtsperson nur mit sämtlichen Betrieben übernehmen kann. Umstritten ist, wer zu informieren ist, wenn pflichtwidrig ein Gesamtbetriebsrat nicht errichtet wurde und somit kein "zuständiger" Betriebsrat als Adressat vorhanden ist, weil beispielsweise die nach einer Veränderung der Betriebsgröße entstehende Möglichkeit zur Bildung eines solchen noch nicht genutzt wurde. Nach betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen fällt die Regelungskompetenz des fehlenden Gesamtbetriebsrats nicht an die Einzelbetriebsräte zurück.⁴⁴⁷ Eigentlich müssten dann die Arbeitnehmer direkt zu unterrichten sein. In größeren 105 seiner Gesamtzuständigkeit; die übrigen Konzernunternehmen werden eben nicht betroffen. Im Regelfall ist der Konzernbetriebsrat daher nicht zuständig, weil die Übernahme von dem Betriebsrat des einzelnen Konzernunternehmens allein beurteilt werden kann.⁴⁵¹ Sollte in

446 Joost, ZIP 1995, 986.

447 BAG v. 06.04.1976, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972.

451 So für das Umwandlungsrecht: Müller, DB 1997, 713, 715.

Textstelle (Originalquellen)

Informationsverlust¹¹. Hiervon weicht der Gesetzgeber des WpÜG ab, indem er eine Informationspflicht der Zielgesellschaft gegenüber den Arbeitnehmern als Surrogat für einen nicht vorhandenen Betriebsrat vorsieht. - Unterhält die Zielgesellschaft lediglich einen Betrieb, ist der dort gewählte Betriebsrat zuständiger Adressat der Unterrichtung. - Handelt es sich bei der Zielgesellschaft um ein Unternehmen mit mehreren Betrieben, ist der Gesamtbetriebsrat gem. § 50 I BetrVG für die Entgegennahme der Informationen zuständig, da der Bieter die Zielgesellschaft als Rechtsperson nur mit sämtlichen Betrieben übernehmen kann¹⁸. Haben die einzelnen Betriebsräte pflichtwidrig einen Gesamtbetriebsrat nicht errichtet, ist ein zuständiger Betriebsrat als Adressat für die Unterrichtungspflicht an sich nicht vorhanden. Nach betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen fällt die Regelungskompetenz des (fehlenden) Gesamtbetriebsrats nicht an die Einzelbetriebsräte zurück¹⁹. Eigentlich müssten daher die Arbeitnehmer unmittelbar zu unterrichten sein. Eigentlich müssten daher die Arbeitnehmer unmittelbar zu unterrichten sein. In größeren Unternehmen würde dies allerdings einen erheblichen Aufwand verursachen, obwohl unter Umständen die gesamte

- 33 Grobys, Marcel: Arbeitsrechtliche A..., 2002, S. 2

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
71

Textstelle (Prüfdokument) S. 107

von Tochtergesellschaften etc. tätig werden. In solchen Fällen kommt dann insbesondere eine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 111 BetrVG in Betracht sowie die Schaffung eines Interessenausgleichs gemäß § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Kommt ein solcher nicht zustande, ist ein Sozialplan zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer erzwingbar (§ 112 Abs. 2, S. 2, Abs. 4, 5 BetrVG). f. Arbeitnehmer Sofern ein Betriebsrat nicht gebildet ist, ist die Angebotsunterlage direkt den Arbeitnehmern zu übermitteln. Das Recht der Unternehmensmitbestimmung und der Betriebsverfassung sieht - von einigen Ausnahmen in §§ 81, 82 BetrVG abgesehen -

Textstelle (Originalquellen)

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats anerkannt ist, sanktioniert das Gesetz einen Verstoß im Bereich des Interessenausgleichs nur über § 113 BetrVG. o Sozialplan (§§ 112, 112a BetrVG) Im Gegensatz zum Interessenausgleich steht beim Sozialplan der Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen werden, im Vordergrund. Und da der Abschluss eines Sozialplans den Unternehmer nicht von der Pflicht entbindet einen

- 34 Riefenstahl, Kai: Schematischer Übe..., 2007, S. 0

● 16% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
72



Textstelle (Prüfdokument) S. 107

Abs. 2, S. 2, Abs. 4, 5 BetrVG). f. Arbeitnehmer Sofern ein Betriebsrat nicht gebildet ist, ist die Angebotsunterlage direkt den Arbeitnehmern zu übermitteln. Das Recht der Unternehmensmitbestimmung und der Betriebsverfassung sieht - von einigen Ausnahmen in §§ 81, 82 BetrVG abgesehen - von einer unmittelbaren Unterrichtung der Arbeitnehmer über unternehmerische, betriebliche oder personelle Fragen ab. Dies beruht auf der Überlegung, dass eine sachgerechte und in der Praxis mit zumutbarem Aufwand umsetzbare Teilhabe an den Entscheidungen des Arbeitgebers, gesetzliche Repräsentationsorgane und ein gesetzliches Repräsentationsverfahren voraussetzt. Die freie Entscheidung der Belegschaft, einen Betriebsrat nicht einzurichten, bedeutete daher praktisch einen Informationsverlust. Erstmalig sieht der Gesetzgeber als Surrogat für einen nicht vorhandenen Betriebsrat die direkte Information der Arbeitnehmer vor.⁴⁵⁹ Dies stellt im Gegensatz zu vorherigen gesetzlichen Vorschriften eine andere Tendenz des Gesetzgebers dar. Im Umwandlungsrecht beispielsweise wurde

Textstelle (Originalquellen)

von der bisherigen Konzeption kollektiver Beteiligungsrechte ab. Das Recht der Unternehmensmitbestimmung und Betriebsverfassung sieht - von einigen Ausnahmen abgesehen, vgl. etwa §§ BETRVG § 81, BETRVG § 82 BetrVG - keine unmittelbare Unterrichtung der Arbeitnehmer über unternehmerische, betriebliche oder personelle Fragen vor. Dies beruht auf der Überlegung, dass eine sachgerechte und in der Praxis mit zumutbarem Aufwand umsetzbare Teilhabe an den Entscheidungen des Arbeitgebers gesetzliche Repräsentationsorgane und ein gesetzliches Repräsentationsverfahren voraussetzt. Die (freie) Entscheidung der Belegschaft, einen Betriebsrat nicht einzurichten, bedeutet daher praktisch einen Informationsverlust¹¹. Hiervon weicht der Gesetzgeber des WpÜG ab, indem er eine Informationspflicht der Zielgesellschaft gegenüber den Arbeitnehmern als Surrogat für einen nicht vorhandenen Betriebsrat vorsieht. - Unterhält

- 33 Grobys, Marcel: Arbeitsrechtliche A..., 2002, S. 2

● 91% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
73

Textstelle (Prüfdokument) S. 113

und Unternehmensgröße sowie Aufwand. Bei Konzernbetriebsratsunternehmen dürften zwei Wochen schon zu viel sein, bei mehreren Tochtergesellschaften mit umfangreichen Vorbereitungsmaßnahmen ist es auch möglich, wenn einzelne Arbeitnehmer erst zu einem späteren Zeitpunkt Kenntnis nehmen können. Eine **Ausnahme besteht jedoch dann, wenn der Vorstand die Angebotsunterlage vor deren Veröffentlichung erhalten hat. In diesem Fall kann eine Weiterleitung 114 an den Betriebsrat erst nach Veröffentlichung der Angebotsunterlage erfolgen. Hierzu ist der Vorstand bereits aus insiderrechtlichen Grundsätzen verpflichtet.**⁴⁷⁶ Nicht gesetzlich geregelt ist, ob **die** Angebotsunterlage erneut zuzuleiten ist, wenn sie **in** einem Bereich geändert **wird**, der **die** Beschäftigten **nicht** betrifft. Nach dem bereits erörterten Zweck der Zuleitung der Angebotsunterlage (frühzeitige Information)⁴⁷⁷, könnte

476 Semler/Volhard, 146.

477 Kramer, NZA 1993, 1024, 1025; Koch/Lück/Schaub, 2042.

Textstelle (Originalquellen)

Ausnahme besteht jedoch dann, wenn der Vorstand die Angebotsunterlage vor deren Veröffentlichung erhalten hat. In diesem Fall kann eine Weiterleitung an Betriebsrat/Arbeitnehmer erst nach Veröffentlichung der Angebotsunterlage erfolgen.²⁵ **Hierzu ist der Vorstand bereits aus insiderrechtlichen Grundsätzen verpflichtet.**²⁶ Da hierdurch **die** Pflicht von Vorstand und Aufsichtsrat zur unverzüglichen Veröffentlichung ihrer Stellungnahmen **nicht** suspendiert **wird**, sind **in** diesem Fall enge Kooperation und rasches

- 35 Semler/Volhard: Das neue Übernahmeregime, 2003, S.

● **45%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
74



Textstelle (Prüfdokument) S. 117

Recht bislang nicht enthalten. Die Normen zum Zeitpunkt und zur Art und Weise der Übermittlung sind nicht anpassungsbedürftig. IX. Stellungnahmen 1. Stellungnahmen im WpÜG a. Stellungnahmen auf Unternehmensseite aa. Stellungnahme des Vorstands Nach dem übernahmerechtlichen Transparenzgrundsatz (§ 3 Abs. 2) sollen alle Wertpapierinhaber der Zielgesellschaft über ausreichende Informationen verfügen, um in Kenntnis der Sachlage über das Angebot entscheiden zu können.⁴⁸⁶ Anhand dieser Vorschrift soll einer einseitigen Informationspolitik durch den Bieter vorgebeugt werden: den Aktionären soll eine ausgewogene Entscheidungsgrundlage und den Arbeitnehmern eine umfassende Informationsgrundlage geliefert werden. Zweck der Stellungnahme

486 Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, S. 52.

Textstelle (Originalquellen)

Ziel des Gesetzes besteht in der Schaffung von Transparenz für die Beteiligten eines Angebotsverfahrens. Demgemäß stellt § 3 Abs. 2 unter anderem den allgemeinen Grundsatz auf, dass alle Wertpapierinhaber der Zielgesellschaft über ausreichende Informationen verfügen müssen, um in Kenntnis der Sachlage über das Angebot entscheiden zu können. Zu diesen Informationen gehört auch die Beurteilung des Angebots durch den Vorstand der Zielgesellschaft. Absatz 1 Satz 1 verpflichtet daher den

- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 0

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
75



Textstelle (Prüfdokument) S. 118

der Transparenz sinnvoll erscheinen, auf individualrechtliche Folgen für die Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen zumindest in der Stellungnahme einzugehen. Dies bietet sich vor allem dann an, wenn aus der Sicht des Vorstands diesbezüglich ergänzende Angaben des Bieters in der Angebotsunterlage nach § 11 Abs. 2 S. 2 Nr. 6 zu kommentieren sind (z. B. zu einem geplanten Personalabbau infolge der Verlagerung von Betriebsstätten in das Ausland oder zur Nutzung von Synergieeffekten). Soweit sich anhand der vom Bieter offen gelegten Informationen auch konkrete Folgen für die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer identifizieren lassen, ist hierauf im Einzelnen einzugehen.⁴⁸⁹ Darüber hinaus sind für die Stellungnahme nicht die Maßstäbe des § 81 Abs. 1, S. 1 BetrVG heranzuziehen. So braucht beispielsweise eine

489 Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 27 Rn. 25.

Textstelle (Originalquellen)

Fassung der Beschlussempfehlung passierte das Gesetz sodann anstandslos die zweite und dritte Lesung des Bundestages; der Bundesrat stimmte in seiner Sitzung am 30.11.2001 zu. 434 Angaben des Bieters in der Angebotsunterlage nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 zu kommentieren sind (z. B. zu einem geplanten Personalabbau infolge der Verlagerung von Betriebsstätten ins Ausland oder zur Nutzung von Synergieeffekten). Soweit sich anhand der vom Bieter offengelegten Informationen auch Folgen für die Beschäftigungsbedingungen der 438 Die Frage, welcher Betriebsrat bei der Zielgesellschaft zuständig ist, folgt den gleichen Grundsätzen, wie bei § 10 Abs. 5 Satz 2.³³

- 25 Haarmann, Wilhelm/Riehmer, Klaus/Sc..., 2002, S. 434

● 56% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
76



Textstelle (Prüfdokument) S. 119

Abs. 2 **und** stellt eine gesetzliche Sonderregelung dar, **die** dem generellen Ausschluss des Aufsichtsrats von **der** Geschäftsführung nach § 111 Abs. 4 S. 1 AktG vorgeht.⁴⁹⁷ Bislang ist aktienrechtlich nicht diskutiert worden, dass auch **der** Aufsichtsrat eine Stellungnahme abgeben sollte. **Die nunmehr sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat auferlegte Stellungnahmepflicht erweitert die bislang außerordentlich seltenen Fälle, in denen die Gesellschaft durch beide Verwaltungsorgane gemeinschaftlich vertreten werden muss (vgl. im Übrigen §§ 246 Abs. 2 S. 2, 249 Abs. 1 S. 1 AktG) oder in denen sonst beide Organe gemeinschaftlich handeln müssen (§§ 58 Abs. 2, 171, 172 AktG).** Interpretiert man die Stellungnahmepflicht des Aufsichtsrats zugleich als spezialgesetzliche Ausprägung seiner allgemeinen Berichts- und Rechenschaftspflicht gegenüber der Hauptversammlung (§ 171 **Abs. 2 AktG**), hat 120 die Pflicht des Aufsichtsrats nicht nur einen kapitalmarkt- sondern auch

497 Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 27 Rn. 35.

Textstelle (Originalquellen)

und deren Vertretungen. Anzugeben sind ferner **die** Absichten bezüglich **der** Arbeitnehmer und deren Vertretungen und wesentliche Änderungen der Beschäftigungsbedingungen einschließlich der insoweit vorgesehenen Maßnahmen. 733 Die **nunmehr sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat auferlegte Stellungnahmepflicht erweitert die bislang außerordentlich seltenen Fälle, in denen die Gesellschaft durch beide Verwaltungsorgane gemeinschaftlich vertreten werden muss (vgl. im übrigen §§ 246 Abs. 2 Satz 2, 249 Abs. 1 Satz 1 AktG) oder in denen sonst beide Organe gemeinschaftlich handeln müssen (vgl. im übrigen § 58 Abs. 2 AktG, §§ 171, 172 AktG).** Ist eine Mehrheitsentscheidung möglich, ist es aber zulässig, darauf hinzuweisen, dass bzw. mit welcher

- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S.

● **48%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
77



Textstelle (Prüfdokument) S. 120

Beschlussfassung genügt anders als beim Vorstand die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen gemäß § 108 Abs. 1 AktG.⁵⁰¹ In jedem Fall muss es sich um die Stellungnahme des Gesamtorgans handeln. Es kann jedoch darauf hingewiesen werden, mit welcher **Mehrheit die Stellungnahme angenommen wurde. Möglich ist auch ein Hinweis darauf, welche konkreten Organmitglieder die Erklärung tragen bzw. nicht tragen.** Dies ist insoweit für die Arbeitnehmer von Bedeutung, als **dass sie sehen können, wie die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gestimmt haben. Unberührt bleibt auch das Recht einzelner Aufsichtsratsmitglieder, ihre eigene von der Stellungnahme abweichende Position außerhalb der Stellungnahme öffentlich zu machen, solange dadurch nicht allgemeine gesellschaftsrechtliche Grundsätze oder Vorschriften verletzt werden, insbesondere die Verschwiegenheitspflicht nach §§ 93 Abs. 1 S. 2, 116 AktG.** Von dieser kann das jeweilige Gesamtorgan aber durch (regelmäßig einstimmigen) Beschluss entbinden.⁵⁰² In der Praxis wird die Stellungnahme durch **den** Aufsichtsrat auf Grund der niedrigen Sitzungsfrequenz und des Informationsdefizits gegenüber dem die laufenden Geschäfte führenden Vorstand Probleme **mit** sich bringen. Der Aufsichtsrat börsennotierter Aktiengesellschaften ist nach § 110 Abs. 3

501 Hüffer, AktG, 5. Aufl., § 108 Rn. 6.

502 Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 27 Rn. 20, 37; Schwennicke/Grobys, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 22.

Textstelle (Originalquellen)

Mehrheit die Stellungnahme angenommen wurde; möglich ist auch ein Hinweis darauf, welche konkreten Organmitglieder die Erklärung tragen bzw. nicht tragen.³⁶ [...] Unberührt bleibt das Recht einzelner Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder, ihre eigene von der Stellungnahme abweichende Position auch außerhalb der Stellungnahme öffentlich zu machen, solange dadurch nicht allgemeine gesellschaftsrechtliche Grundsätze oder Vorschriften verletzt werden;³⁷ zu denken ist hier insbesondere an die Verschwiegenheitspflicht der §§ 93 Abs. 1 Satz 2, 116 AktG. Von dieser kann das jeweilige Gesamtorgan aber durch (regelmäßig einstimmigen) Beschluss entbinden.³⁸ ⁷⁰ 70 Vgl. im Einzelnen zu **den** vorgenannten Erwägungen Mühle WpÜG S. 118 ff.; Witt ⁷⁰ Übernahmen, S. 51 ff., 59 ff. jeweils **mit** zahlreichen weiteren Nachweisen. ⁷¹ 71 [...] ⁷⁷ 77 SPD-Entwurf eines "Gesetzes zur Regelung von Unternehmensübernahmen" vom 2.7.1997,

- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit Ang..., 2003, S.

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
78

● 68% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 122

die Anteilseigner ihre Tragweite erkennen können. Die Informationen sind hinreichend zu konkretisieren. Abstrakte Informationen bzw. Standardformulierungen sind nicht geeignet, den Anforderungen an eine verständliche Stellungnahme zu genügen. Allenfalls im Rahmen einer freundlichen Übernahme wird es **regelmäßig genügen, auf die Angaben in der Angebotsunterlage zu verweisen und nur die nach eigener sorgfältiger Plausibilitätsprüfung erforderlichen Korrekturen anzumerken.**⁵⁰⁹ Die Stellungnahme sollte vollständig sein, wobei Vollständigkeit einen nach außen und einen nach innen gewandten Aspekt hat. Sie kann bedeuten, dass alle zu einem Thema gehörenden Elemente vorhanden **sind**, aber auch, dass **die** Informationen in

⁵⁰⁹ Lang, 194f.

Textstelle (Originalquellen)

regelmäßig genügen, auf die Angaben in der Angebotsunterlage zu verweisen und nur die nach eigener sorgfältiger Plausibilitätsprüfung erforderlichen Korrekturen anzumerken. Gefordert wird vom Gesetzgeber allerdings eine schwer **zu** erfüllende Aufgabe: **Die** Geschäftsleitungsorgane **sind** nämlich verpflichtet, i. S. einer Prognoseerklärung auf der Basis der von dem Bieter (!) erklärten

- 36 Seibt, Christoph: Arbeitsrechtliche..., 2002, S. 534

● **24%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
79



Textstelle (Prüfdokument) S. 124

renommierter Finanzzeitschriften in Betracht. Von einer Ermittlungspflicht des Aufsichtsrats wird man angesichts der Tatsache, dass dieser in die geschäftlichen Vorgänge seiner Gesellschaft weniger eingebunden ist als der Vorstand, wohl kaum ausgehen können.⁵¹⁸ ee. Übermittlung der Stellungnahme Unklar ist, was der Gesetzgeber unter der gleichzeitigen Übermittlung der Stellungnahme gemäß § 27 Abs. 3 S. 2 und der Veröffentlichung durch den Vorstand versteht. Absolute Zeitgleichheit kann schon deshalb nicht gemeint sein, weil sowohl die tatsächliche Veröffentlichung der Stellungnahme (§ 14 Abs. 3 S. 2) als auch ihre Kenntnisnahme durch den Betriebsrat oder die Arbeitnehmer dem Einfluss von Vorstand und Aufsichtsrat entzogen ist. Der Gesetzeswortlaut ist daher so zu verstehen, dass die Veröffentlichung der Stellungnahme gemäß § 27 Abs. 3 S. 1 i. V. m. § 14 Abs. 3 S. 1 und die Übermittlung der Stellungnahme an die Belegschaft praktisch durch zwei unmittelbar aufeinander folgende Geschäftshandlungen zu veranlassen ist. Wann der Erfolg der veranlassten Maßnahmen eintritt, ist dann unerheblich.⁵¹⁹ Die gesamte Stellungnahme des Vorstands und des Aufsichtsrats, also nicht nur der Teil, der die arbeitsrechtlichen Angaben nach § 27 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 enthält, ist an den Betriebsrat bzw. die Arbeitnehmer zu übermitteln.⁵²⁰ b. Stellungnahmen auf Arbeitnehmerseite aa. Stellungnahme des

518 Semler/Volhardt, 147.

519 Schwennicke, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 42.

520 Seibt, DB 2002, 529, 535.

Textstelle (Originalquellen)

die das Gesetz gerade nicht vorsieht. Andererseits bestünde die Gefahr einer inhaltlichen Einflussnahme und damit einer unzulässigen Beeinflussung der Meinungsbildung der Wertpapierinhaber (vgl. oben Rn. 32). 405 Unklar ist, was der Gesetzgeber unter einer gleichzeitigen Übermittlung versteht. Absolute Zeitgleichheit kann damit schon deshalb nicht gemeint sein, weil sowohl die tatsächliche Veröffentlichung der Stellungnahme (vgl. § 14 Abs. 3 Nr. 2) als auch ihre Kenntnisnahme durch den Betriebsrat oder die Arbeitnehmer dem Einfluss von Vorstand und Aufsichtsrat entzogen ist. Der Gesetzeswortlaut ist daher so zu verstehen, dass die Veröffentlichung der Stellungnahme gemäß § 27 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 14 Abs. 3 Satz 1 und die Übermittlung dieser Stellungnahme an die Belegschaft durch praktisch zwei unmittelbar aufeinander folgende Geschäftshandlungen zu veranlassen ist. Wann der Erfolg der veranlassten Maßnahmen eintritt, ist dann unerheblich. 406 Gemeinsame Stellungnahmen dürfen allerdings nicht die Pflicht des Vorstands zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung (vgl. Rn. 13) oder die an eine Stellungnahme der Belegschaft gestellten Anforderungen (siehe dazu

- 37 Geibel, Stephan/Süßmann, Rainer: Ko..., 2002, S. 405

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
80

Textstelle (Prüfdokument) S. 124

der die arbeitsrechtlichen Angaben nach § 27 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 enthält, ist an den Betriebsrat bzw. die Arbeitnehmer zu übermitteln.⁵²⁰ b. Stellungnahmen auf Arbeitnehmerseite aa. Stellungnahme des Betriebsrats Die Frage, welcher Betriebsrat bei der Zielgesellschaft für das Verfassen einer Stellungnahme zuständig ist, folgt den gleichen Grundsätzen wie bei § 10 Abs. 5 S. 2. Das bedeutet: Ist die Zielgesellschaft das herrschende Unternehmen eines Konzerns (§ 18 AktG) und wurde ein Konzernbetriebsrat errichtet, ist dieser der zuständige Betriebsrat. Andernfalls ist der Gesamtbetriebsrat, sofern bei der Zielgesellschaft einer eingerichtet wurde, in allen übrigen Fällen der Betriebsrat zuständig.⁵²¹ 126 Wirkung, sondern verkörpern lediglich das Recht des Betriebsrats, öffentlich zu dem Angebot Stellung zu beziehen. Der Bieter dürfte im Zweifel sein Interesse verlieren, falls deren Mitarbeiter ihn geschlossen ablehnen.⁵²⁷ Insoweit ist die Bedeutung dieser Art von medienwirksamer öffentlicher

520 Seibt, DB 2002, 529, 535.

521 Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 40, Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 27 Rn. 39; siehe auch Kapitel III, § 4, III 1 (S. 88).

527 Brandi, in: Thaeter/Brandi, 317.

Textstelle (Originalquellen)

zur Nutzung von Synergieeffekten). Soweit sich anhand der vom Bieter offengelegten Informationen auch Folgen für die Beschäftigungsbedingungen der 438 Die Frage, welcher Betriebsrat bei der Zielgesellschaft zuständig ist, folgt den gleichen Grundsätzen, wie bei § 10 Abs. 5 Satz 2.³³ Dies bedeutet: Ist die Zielgesellschaft das herrschende Unternehmen eines Konzerns (§ 18 AktG) und wurde ein Konzernbetriebsrat errichtet, ist dieser der zuständige Betriebsrat. Andernfalls ist zuständiger Betriebsrat der Gesamtbetriebsrat, sofern bei der Zielgesellschaft ein solcher eingerichtet wurde. In allen übrigen Fällen ist der Betriebsrat zuständig. Ungeachtet der grundsätzlich bestehenden Formfreiheit für die Stellungnahme des Betriebsrats liegt eine Übermittlung i.S. v. Abs. 2 nur dann vor, wenn sie vom Vorstand seiner eigenen Stellungnahme beigelegt

- 25 Haarmann, Wilhelm/Riehmer, Klaus/Sc..., 2002, S. 438

● 54% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
81



Textstelle (Prüfdokument) S. 130

Gesetz geworden ist, sei ein Indiz dafür, dass ein zeitliches Nebeneinander der beiden Stellungnahmen nicht zwingend erforderlich sei.⁵⁴⁵ Für diese Annahme spricht, dass in der Gesetzesbegründung ausgeführt wird, für den Vorstand wäre es sinnvoll, bei Übermittlung der Angebotsunterlage des Bieters Kontakt mit dem zuständigen Betriebsrat bzw. mit den Arbeitnehmern aufzunehmen, um abzuklären, ob und wann eine Stellungnahme der Arbeitnehmerseite zu erwarten ist.⁵⁴⁶ Unbeschadet des von Betriebsrat oder Arbeitnehmern angedachten Termins obliegt dem Vorstand gemäß § 27 Abs. 3 S. 1 die Pflicht, seine eigene Stellungnahme unverzüglich zu veröffentlichen. Der zweiten Ansicht kommt auch aus praktischen Erwägungen der Vorrang zu.

⁵⁴⁶ Begr. RegE, Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 52.

Textstelle (Originalquellen)

Unberührt hiervon bleibt die Pflicht des Vorstandes zur unverzüglichen Veröffentlichung seiner Stellungnahme. Für den Vorstand der Zielgesellschaft wird es daher regelmäßig angezeigt sein, bereits bei Übermittlung der Angebotsunterlage des Bieters an die Arbeitnehmer nach § 14 Abs. 4 Satz 2 Kontakt mit dem zuständigen Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern aufzunehmen, um abzuklären, ob und wann eine Stellungnahme der Arbeitnehmerseite zu erwarten ist. Zu Absatz 3 Absatz 3 enthält verfahrensrechtliche Vorgaben. Die Stellungnahme ist unverzüglich Stellungnahme. Für den Vorstand der Zielgesellschaft wird es daher regelmäßig angezeigt sein, bereits bei Übermittlung der Angebotsunterlage des Bieters an die Arbeitnehmer nach § 14 Abs. 4 Satz 2 Kontakt mit dem zuständigen Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern aufzunehmen, um abzuklären, ob und wann eine Stellungnahme der Arbeitnehmerseite zu erwarten ist. Zu Absatz 3 Absatz 3 enthält verfahrensrechtliche Vorgaben. Die Stellungnahme ist unverzüglich nach Veröffentlichung der Angebotsunterlage und deren Änderungen zu veröffentlichen. Dies schließt nicht

- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 0

● 25% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
82

Textstelle (Prüfdokument) S. 130

erwarten ist.⁵⁴⁶ Unbeschadet des von Betriebsrat oder Arbeitnehmern angedachten Termins obliegt dem Vorstand gemäß § 27 Abs. 3 S. 1 die Pflicht, seine eigene Stellungnahme unverzüglich zu veröffentlichen. Der zweiten Ansicht kommt auch aus praktischen Erwägungen der Vorrang zu. Ein Auseinanderfallen der Stellungnahmen in zeitlicher Hinsicht kann insbesondere eintreten, wenn - wie in der Praxis nicht unüblich und weder durch § 14 Abs. 2 S. 2 noch durch § 27 ausgeschlossen ist - dem Angebot Verhandlungen zwischen dem Bieter und der Zielgesellschaft vorausgegangen sind und die Stellungnahme des Vorstands zeitgleich mit der Angebotsunterlage veröffentlicht wird. Eine umfassende Würdigung durch den Betriebsrat wäre bei Auslegung im Sinne der ersten Ansicht zeitlich nicht mehr möglich. Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer müssten so frühzeitig in die Verhandlungen eingebunden

132 suspendiert
546 Begr. RegE, Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 52.

Textstelle (Originalquellen)

dass diese Vorhaben und Maßnahmen bereits ein konkretes Planungsstadium erreicht haben und ihre Umsetzung für den Fall einer erfolgreichen Übernahme vom Bieter angestrebt wird.⁴⁵ 6 Ein Auseinanderfallen der Stellungnahmen in zeitlicher Hinsicht kann insbesondere eintreten, wenn - wie in der Praxis häufig üblich - dem Angebot Verhandlungen zwischen dem Bieter und der Zielgesellschaft vorausgegangen sind und die Stellungnahme des Vorstands gleichzeitig mit der Angebotsunterlage veröffentlicht wird.¹¹ 11 Vgl. Müller, DB 1997, 713 (716).¹⁸ 18 Im Ergebnis ebenso BT-Dr 14/7034, S. 97; vgl. auch Boecken (o. Fußn. 12), Rdnr. 333, für¹⁸ die Zuleitung umwandlungsrechtlicher Rechtsgeschäfte an

- 33 Grobys, Marcel: Arbeitsrechtliche A..., 2002, S.

● 42% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
83

Textstelle (Prüfdokument) S. 132

bei Auslegung im Sinne **der** ersten Ansicht zeitlich nicht mehr möglich. Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer müssten so frühzeitig in **die** Verhandlungen eingebunden 132 suspendiert werden soll, sind in diesem Fall enge Kooperation und rasches Handeln geboten.⁵⁵¹ **Gemeinsame Stellungnahmen dürfen allerdings nicht die Pflicht des Vorstands zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung oder die an eine Stellungnahme der Belegschaft gestellten Anforderungen verletzen. Das Recht des Betriebsrats bzw. der Arbeitnehmer zur Veröffentlichung einer eigenen Stellungnahme wäre mit einer gemeinsamen Stellungnahme verbraucht. Da der Inhalt der gemeinsamen Stellungnahme den Verfassern hinreichend bekannt ist, entfällt darüber hinaus die Übermittlungspflicht nach Abs. 3 S. 2 durch teleologische Reduktion.⁵⁵² d. Bewertung Die Abgabe einer Stellungnahme durch den Betriebsrat ist eine begrüßenswerte Einrichtung, die einerseits der umfassenden Information der Aktionäre dient und andererseits der Arbeitnehmerseite die Möglichkeit eröffnet, ihre Meinung kundzutun. Durch die Pflicht zur**

551 Semler/Volhardt, 146, 189.

552 Schwennicke, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 43.

Textstelle (Originalquellen)

Stellungnahme an **die** Belegschaft durch praktisch zwei unmittelbar aufeinander folgende Geschäftshandlungen zu veranlassen ist. Wann **der** Erfolg der veranlassten Maßnahmen eintritt, ist dann unerheblich. 406 **Gemeinsame Stellungnahmen dürfen allerdings nicht die Pflicht des Vorstands zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung (vgl. Rn. 13) oder die an eine Stellungnahme der Belegschaft gestellten Anforderungen (siehe dazu Rn. 33) verletzen. Das Recht des Betriebsrats bzw. der Arbeitnehmer zur Veröffentlichung einer eigenen Stellungnahme ist damit verbraucht. Da der Inhalt der Stellungnahme den gemeinsamen Verfassern hinreichend bekannt ist, entfällt darüber hinaus die Übermittlungspflicht nach Absatz 3 Satz 2 (teleologische Reduktion).**

Rn. 13) oder die an eine Stellungnahme der Belegschaft gestellten Anforderungen (siehe dazu Rn. 33) verletzen. Das Recht des Betriebsrats bzw. der Arbeitnehmer zur Veröffentlichung einer eigenen **Stellungnahme** ist damit **verbraucht. Da der Inhalt der Stellungnahme den gemeinsamen Verfassern hinreichend bekannt ist, entfällt darüber hinaus die Übermittlungspflicht nach Absatz 3 Satz 2 (teleologische**

- 37 Geibel, Stephan/Süßmann, Rainer: Ko..., 2002, S.

● **67%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
84

Textstelle (Prüfdokument) S. 133

der Übernahmerrichtlinie a. Stellungnahmen auf Unternehmensseite Das Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan der Zielgesellschaft hat gemäß Art. 9 Abs. 5 eine begründete Stellungnahme zu erstellen und zu veröffentlichen. Darin muss eine Bewertung aller Informationen enthalten sein, die insbesondere auf die Beschäftigung, die strategische Planung des Bieters und ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und Standorte eingeht. Gleichzeitig mit der Veröffentlichung hat das Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan die Stellungnahme an die Arbeitnehmervertreter weiterzuleiten. Das Ziel der Stellungnahme, den Wertpapierinhabern eine Entscheidungshilfe zur Verfügung zu stellen, wirkt ähnlich wie im Aktienrecht und bei der Neutralitätspflicht⁵⁵³ dargestellt, die Frage auf, ob sich das Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan bei seiner Empfehlung ausschließlich an den Interessen der Wertpapierinhaber zu orientieren hat oder ob es - seiner

⁵⁵³ Siehe Kapitel II, § 2, III 1 (S. 14ff.) und Kapitel III, § 4, V (S. 90ff.).

Textstelle (Originalquellen)

Zielgesellschaft eine zu dem Angebot mit Gründen versehene Stellungnahme erstellt und veröffentlicht, die u. a. auf die Auswirkungen des Angebots auf die Interessen der Gesellschaft, insbesondere der Beschäftigung, und auch die strategische Planung des Bieters für die Zielgesellschaft sowie die voraussichtlichen Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Standorte eingeht. Das Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan der Zielgesellschaft übermittelt diese Stellungnahme gleichzeitig den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaft oder in Ermangelung solcher Vertreter den Arbeitnehmern selbst. Gemäß Art. 14 RL 2004/25/

- 7 Fuchs, Maximilina (Hrsg.): Europäis..., 2006, S. 223

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
85



Textstelle (Prüfdokument) S. 139

solche Vertretungen fehlen, **der Arbeitnehmer** direkt vor **der** Übernahme verpflichtet ist **oder** alternativ berechtigt ist, **sich** für eine derartige Verpflichtung **zu** entscheiden. **Die Arbeitnehmer der** Bietergesellschaft **oder ihre Vertreter erhalten die Möglichkeit, sich zu den voraussichtlichen Auswirkungen des Angebots insbesondere auf die Beschäftigung zu äußern,** wenn **die** Stellungnahme **des** Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans **der** Zielgesellschaft gemäß Art. 9 Absatz 5 veröffentlicht wird.⁵⁷⁰ In **der** Begründung wird ausgeführt, dass durch diese Änderung diejenigen **Mitgliedstaaten** berücksichtigt werden sollen, **die** Informations- und Konsultationspflichten vor einem Übernahmeangebot

570 Änderungsantrag 427 zu Art. 13 von Lord Inglewood zum Entwurf eines Berichts von Klaus-Heiner Lehne, PE 327.239; KOM 2003/534/EG, C5-0481/2002-2002/0240(COD)

Textstelle (Originalquellen)

des Rates und **der** Kommission zur Vertretung der **Arbeitnehmer** (1) . **Die** Arbeitnehmer der betroffenen Gesellschaften **oder** ihre Vertreter sollten überdies die **Möglichkeit erhalten, sich zu den voraussichtlichen Auswirkungen des Angebots auf die Beschäftigung zu äußern.** Unbeschadet **der** Vorschriften der Richtlinie 2003/6/EG **des** Europäischen Parlaments **und** des Rates vom 28. Januar 2003 über Insider-Geschäfte und Marktmanipulation (Marktmissbrauch) (2) können **die Mitgliedstaaten** jederzeit nationale

- 22 EU: Richtlinie 2004/25/EG des Europ..., 2004, S. 0

● **12%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
86



Textstelle (Prüfdokument) S. 140

Erlass von Rechtsverordnungen für die Aufsichtstätigkeit beratend zur Seite stehen soll (§ 5 Abs. 3). Der Beirat besteht aus 15 Personen. Vergleichbar dem Börsenrat für die Belange der Börse, sollen für den Bereich öffentlicher Übernahmeangebote die von einem solchen Verfahren unmittelbar oder mittelbar Beteiligten im Beirat repräsentiert sein. Die Beiratsmitglieder sollen in ihrer Eigenschaft als Sachverständige tätig werden; sie haben nicht die Interessen bestimmter Unternehmen oder Gruppen wahrzunehmen.⁵⁷² Unter den Mitgliedern des Gremiums sind zwingend auch zwei Vertreter der Arbeitnehmer, deren Bestellung nach Anhörung der "betroffenen Kreise" (z. B. DGB, DAG) erfolgen soll (§ 5 Abs. 1 S. 2

⁵⁷² Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 36.

Textstelle (Originalquellen)

der durch ein öffentliches Angebotsverfahren Betroffenen. Vergleichbar dem Börsenrat für die Belange der Börse (§§ 3 ff. Börsengesetz) sollen für den Bereich öffentlicher Angebote die von einem solchen Verfahren unmittelbar oder mittelbar Beteiligten im Beirat repräsentiert sein und sich damit die Vielzahl der im Rahmen eines solchen Verfahrens berührten Belange in der Besetzung des Beirates widerspiegeln. Der Beirat kann hierdurch einen Bundesaufsichtsamt stets über Kenntnisse der Funktionsweise der Kapitalmärkte verfügen. Darüber hinaus sind Kenntnisse auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts, des Bilanzwesens oder des Arbeitsrechts erforderlich. Die Beiratsmitglieder werden in ihrer Eigenschaft als Sachverständige tätig; sie haben nicht die Interessen bestimmter Unternehmen oder Gruppen von Unternehmen, Berufe oder der Kreise wahrzunehmen, denen sie angehören, sondern sollen zur Lösung der Probleme

- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 0

● 25% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
87



Textstelle (Prüfdokument) S. 142

zusammen gefasst, deren Verwirklichung gemäß § 60 Abs. 3 mit Geldbuße geahndet wird. a. Verwaltungsakte **der** Bundesanstalt **für** Finanzdienstleistungsaufsicht Im Verwaltungsverfahren besteht eine weitgehende Befugnis **der** BAFin, **die** Ordnungsmäßigkeit **des** Angebotsverfahrens zu überwachen. Sie ist gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 ermächtigt, alle **Anordnungen zu treffen, die geeignet und erforderlich sind**, um **Misstände zu beseitigen oder zu verhindern**. Im Zentrum steht dabei **die** Möglichkeit, Angebote gemäß § 15 zu untersagen, wenn **die** Angebotsunterlage unvollständig ist (Nr. 1), offensichtlich gegen **das Gesetz** verstößt (Nr. 2), nicht an **die** BAFin weitergeleitet **wird** (Nr. 3) oder **der** Bieter **die** Verpflichtung zur

Textstelle (Originalquellen)

Rahmen **der** ihm zugewiesenen Aufgaben Missständen entgegenzuwirken, welche **die** ordnungsmäßige Durchführung **des** Verfahrens beeinträchtigen oder erhebliche Nachteile **für** den Wertpapiermarkt bewirken können. Das Bundesaufsichtsamt kann **Anordnungen treffen, die geeignet und erforderlich sind**, diese **Misstände zu beseitigen oder zu verhindern**. (2) **Das** Bundesaufsichtsamt nimmt **die** ihm nach diesem **Gesetz** zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse nur **im** öffentlichen Interesse wahr. § 5 Beirat (1) Beim Bundesaufsichtsamt **wird** ein Beirat gebildet. **Der**

- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines ..., 2001, S. 7034

● 27% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
88



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Textstelle (Prüfdokument) S. 155

erwarten ist das jedoch nicht. 155 Verwaltungskompetenzen mit denen der Continental AG an einem Ort zu bündeln. Es wurde nicht ausgeschlossen, dass die hier geäußerten Einschätzungen im Zuge der nach der Übernahme vorzunehmenden ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale mit dem Vorstand der Phoenix AG zu korrigieren sind. Die Continental AG betonte, an dem Know-how und der Erfahrung der Belegschaften der Phoenix AG und ihrer Tochtergesellschaften interessiert zu sein. Sie stellte in Aussicht, dass sich für die Arbeitnehmer der Phoenix AG und ihre Tochtergesellschaften nach der Einbindung der Phoenix Gruppe in den Continental Konzern attraktive Perspektiven ergeben könnten. Allerdings schloss sie nicht aus, dass im Rahmen der beabsichtigten ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale und Geschäftschancen Entscheidungen getroffen werden müssten, die sich auch auf die Zahl der Arbeitnehmer der Phoenix Gruppe oder deren

● 85% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Originalquellen)

Continental AG zum Continental Konzern gehören. Die Continental AG beabsichtigt, gemeinsam 11 Einschätzungen im Zuge der nach der Übernahme vorzunehmenden ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale mit dem Vorstand der Phoenix AG zu korrigieren sind. Die Continental AG ist an dem Know-how und der Erfahrung der Belegschaften der Phoenix AG und ihrer Tochtergesellschaften interessiert. Die Continental AG ist der Überzeugung, dass sich für die Arbeitnehmer der Phoenix AG und ihrer Tochtergesellschaften nach der Einbindung der Phoenix Gruppe in den Continental Konzern attraktive Perspektiven ergeben können. Allerdings kann es die Continental AG nicht ausschließen, dass im Rahmen der beabsichtigten ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale und Geschäftschancen Entscheidungen

- 38 Continental: Angebotsunterlage. FRE..., 2004, S. 13

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
89



Textstelle (Prüfdokument) S. 155

sie nicht aus, dass im Rahmen der beabsichtigten ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale und Geschäftschancen Entscheidungen getroffen werden müssten, die sich auch auf die Zahl der Arbeitnehmer der Phoenix Gruppe oder deren Beschäftigungsbedingungen auswirken könnten. Sollten derartige Personalmaßnahmen notwendig werden, so beabsichtigt die Continental AG diese in enger Abstimmung mit den betroffenen Arbeitnehmern und deren Vertretungen durchzuführen. Zum Zeitpunkt des Angebots war nicht geplant, die bei der Phoenix AG und ihren Tochter- und Konzerngesellschaften bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu verändern. Infolge des Vollzugs des Übernahmeangebots wäre der Konzernbetriebsrat der Continental Gruppe zuständig, da die Continental AG herrschendes Unternehmen i. S. d. § 18 Abs. 1 AktG würde. In den Konzernbetriebsrat würden dann auch die Gesamtbetriebsräte der Phoenix Gruppe Mitglieder entsenden. In Bezug auf die Vertretungen der Arbeitnehmer der Phoenix AG und der sonstigen Unternehmen der Phoenix Gruppe wurden Veränderungen infolge von Strukturmaßnahmen nicht ausgeschlossen, die von der Continental AG zu gegebener Zeit angekündigt würden. Die bei der Phoenix AG und ihren Tochtergesellschaften beschäftigten Mitarbeiter sollten zukünftig gemäß § 5 Abs. 1 MitbestG aktiv und passiv an der Wahl des Aufsichtsrats der Continental AG beteiligt werden. 160 allerdings

Textstelle (Originalquellen)

ftschancen Entscheidungen getroffen werden müssen, die sich auch auf die Zahl der Arbeitnehmer der Phoenix Gruppe oder deren Beschäftigungsbedingungen auswirken können. Sollten derartige Personalmaßnahmen notwendig werden, so beabsichtigt die Continental AG, diese in enger Abstimmung mit den betroffenen Arbeitnehmern und deren Vertretungen durchzuführen. Für die Belegschaftsaktien der Phoenix AG bestehen schuldrechtliche Veräußerungssperren von vier bzw. sechs Jahren. Eine Fortgeltung dieser Veräußerungssperren ist jedenfalls aus Übungskräfte und sonstige Arbeitnehmer durch Aktienoptionsprogramme oder auf sonstige angemessene Weise geschaffen werden können. Es ist gegenwärtig nicht geplant, die bei der Phoenix AG und ihren Tochter- und Konzerngesellschaften bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu verändern. Soweit der Continental AG bekannt ist, hat die Phoenix Gruppe derzeit keinen Konzernbetriebsrat. Die Aufgaben eines Konzernbetriebsrats werden vielmehr gegenwärtig von diesen Aufgaben zuständig, sofern die Continental AG herrschendes Unternehmen i.S.d. § 18 Abs. 1 AktG würde. In den Konzernbetriebsrat würden dann auch die Gesamtbetriebsräte der Phoenix Gruppe Mitglieder entsenden. Auch in Bezug auf die Vertretungen der Arbeitnehmer der Phoenix AG und der sonstigen Unternehmen der Phoenix Gruppe sind jedoch Veränderungen infolge von Strukturmaßnahmen nicht ausgeschlossen, die von der Continental AG zu gegebener Zeit durchgeführt werden könnten (vgl. Ziff. 5.4 dieser Angebotsunterlage). Die bei der Phoenix AG und ihren Tochtergesellschaften beschäftigten Mitarbeiter wu

- 38 Continental: Angebotsunterlage. FRE..., 2004, S. 13

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
90

● 100% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

Textstelle (Prüfdokument) S. 166

Bieter gebunden ist.⁶⁴⁶ Der Vorstand unterliege beim Abschluss solcher Betriebsvereinbarungen allerdings den sich aus § 33 Abs. 1 und § 93 Abs. 1 S. 1 AktG ergebenden Grenzen. Diese allgemein gültige Grenze für alle Beteiligungsoder Rechtsformänderungen der Gesellschaft ist im Aktiengesetz diskutiert worden. Weicht der Bieter nach erfolgreicher Übernahme von seinen Angaben betreffend die Arbeitnehmer in der Angebotsunterlage ab und werden dadurch Arbeitnehmer entlassen oder erleiden andere wirtschaftliche Nachteile, so greifen ausschließlich die Schutzregeln des BetrVG ein, insbesondere die Regelungen über den Interessenausgleich und Sozialplan.⁶⁴⁷ Dieses Ergebnis mag unzureichend anmuten, ist jedoch aus den aufgeführten Beweggründen durchaus nachvollziehbar. Im europäischen Übernahmerecht kommt hinzu, dass

646 Stellungnahme Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucks. 14/7477 vom 14.11.2001, S. 65.

647 Seibt, DB 2002, 529, 533.

Textstelle (Originalquellen)

ihre Vertretungen sowie die Beschäftigungsbedingungen aufzuzeigen. 535 Der Vorstand unterliegt allerdings beim Abschluss solcher Betriebsvereinbarungen den sich aus § 33 Abs. 1 WpÜG und § 93 Abs. 1 Satz 1 AktG ergebenden Grenzen. Weicht der Bieter nach erfolgreicher Übernahme von seinen Angaben betreffend die Arbeitnehmer in der Angebotsunterlage ab und werden dadurch Arbeitnehmer entlassen oder erleiden andere wirtschaftliche Nachteile, so greifen nach BMA-Auffassung ausschließlich die Schutzregelungen des BetrVG ein, insbes. die Regelungen über Interessenausgleich und Sozialplan⁶⁷.⁴⁹ Vgl. Begründung RegE-WpÜG zu §27 Abs. 1, BT-

- 36 Seibt, Christoph: Arbeitsrechtliche..., 2002, S.

● 32% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
91



Quellenverzeichnis

- 1 von Werder, Axel: Shareholder Value-Ansatz als (einzige) Richtschnur des Vorstandshandelns Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht , 1998
- 2 Deutscher Bundestag: Entwurf eines Gesetzes zur Regelung von öffentlichen Angeboten zum Erwerb von Wertpapieren und von Unternehmensübernahmen, 2001
<https://dserver.bundestag.de/btd/14/070/1407034.pdf>
- 3 Kolvenbach, Walter: Die weitere Entwicklung der Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union Sammlung, in Festschrift für Ulrich Everling, Bd. I Olue Due / Marcus Lutter / Ulrich Schwarze Nomos Jah, 1995
- 4 Zukunftsrat Hamburg: Nachhaltiges Wirtschaften, 2002
http://epub.sub.uni-hamburg.de/epub/volltexte/2014/28387/pdf/reader_nh_wirtschaften_ZR.pdf
- 5 Badura, Peter: Paritätische Mitbestimmung und Verfassung, 1985
<https://epub.ub.uni-muenchen.de/9011/1/9011.pdf>
- 6 Strutz, Beate: EG-Werbeverbot für Tabakerzeugnisse auf dem gemeinschaftsrechtlichen Prüfstand, 2004
https://repositorium.ub.uni-osnabrueck.de/bitstream/urn:nbn:de:gbv:700-2004122012/2/E-Diss374_thesis.pdf
- 7 Fuchs, Maximilina (Hrsg.): Europäisches Arbeitsrecht, 2006
- 8 Krimphove, Dieter: Europäisches Arbeitsrecht, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) Jahr 1993 Seiten 244 ff. , 1993
- 9 Berg, Carsten/Kampfer, Georg Kristian (Hrsg.): Verfassung für Europa, 2004
https://www.europa-union.de/fileadmin/files_eud/PDF-Dateien_EUD/Verfassungskommentar_Text.pdf
- 10 Klinkhammer,Heiner/Welslau, Dietmar: Mitbestimmung in Europa. Eine Einführung für den Praktiker, 1995
- 11 Weiss, Manfred: Arbeitnehmermitwirkung in Europa Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2003 177-184 , 2003
- 12 Wiesenhofer, Markus: Arbeitsrecht, 1998
<http://www.fundus.org/pdf.asp?ID=8146>
- 13 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), 2001
<http://www.iue.tuwien.ac.at/ulv/info/Betriebsrat/ArbeitsVG.pdf>
- 14 Mock, Sebastian/Hopt, Klaus/u.a. (Hrsg.): Aktiengesetz, Band 4 95-117, 2006
- 15 Meilicke Hoffmann Partner: Europäischer Betriebsrat oder Europa-Forum, 2006
http://www.meilicke-hoffmann.de/assets/pdf/publikationen/Dr_Irini_Ahouzaridi/4_1_3_6.pdf
- 16 Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments, 2002
<http://www.soliserv.de/pdf/EBR-EU-Richtlinie-Information+Konsultation.pdf>
- 17 Kommentar Europäische Aktiengesellschaft SE , 2005

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
92



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Quellenverzeichnis

- 18 Beckmann, Martin/Bieling, Hans-Jürgen (Hrsg.): Finanzmarktintegration und die Transformation der Corporate-governance-Systeme in der Europäischen Union, 2002
<http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2013/4323/pdf/s16.pdf>
- 19 Kirchner, Christian: Neutralitäts- und Stillhaltepflicht des Vorstands der Zielgesellschaft im Übernahmerecht, Die Aktiengesellschaft , 1999
- 20 Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 2003
<http://www.reimerboege.de/pdf/Teil-1.pdf>
- 21 Baums, Theodor: Zur Harmonisierung des Rechts der Unternehmensübernahmen in der EG, 1995
<https://www.jura.uni-frankfurt.de/43029271/paper24.pdf>
- 22 EU: Richtlinie 2004/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, 2004
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0025>
- 23 Kölner Kommentar zum WpÜG : mit AngebVO und 327a - 327f AktG , 2003
- 24 Thies, Hendrik: Pflichtangebot nach Umwandlungen, 2006
- 25 Haarmann, Wilhelm/Riehmer, Klaus/Schüppen, Matthias: Öffentliche Übernahmeangebote, Kommentar zum WpÜG , 2002
- 26 EU: Des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, 2003
<http://satzger.userweb.mwn.de/unterlagen/EGVD.pdf>
- 27 Maier, Stefan: Der neue Vorschlag der europäischen Kommission für eine Übernahmerrichtlinie, 2003
<http://www.nwir.de/archiv/NWIR%204/maier.pdf>
- 28 Lichtenberger, Elisabeth: Probleme der Sozialpolitik in den USA und in Europa, 1999
<http://homepage.univie.ac.at/elisabeth.lichtenberger/assets/pdf/SOZPOLIT.pdf>
- 29 Thoma, Georg F.: Der neue Übernahmekodex der Börsensachverständigenkommission, 1996
<http://www.jura.uni-frankfurt.de/43029414/paper38.pdf>
- 30 Koller, Lena/u.a.: Freistellung von Betriebsräten. Eine Beschäftigungsbremse, 2007
http://kooperationen.zew.de/fileadmin/user_upload/Redaktion/DFGFLEX/IAB7Koller.pdf
- 31 Schlögl-Jettmar, Angelika: Europäisches Sozialrecht, 2006
<https://research.wu.ac.at/files/19842950/document.pdf>
- 32 Schindera, Heiko: Die Kompetenzverteilung der Organe einer Aktiengesellschaft im Übernahmeverfahren, 2002
https://bibliographie.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/43686/pdf/schindera_complete.pdf
- 33 Grobys, Marcel: Arbeitsrechtliche Aspekte des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht , 2002
- 34 Riefenstahl, Kai: Schematischer Überblick über das Betriebsverfassungsrecht, 2007
http://www.ra-riefenstahl.de/zum_betriebsverfassungsrecht.pdf

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
93

Quellenverzeichnis

- 35 Semler/Volhard: Das neue Übernahmerecht, 2003
36 Seibt, Christoph: Arbeitsrechtliche Aspekte des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes , 2002
37 Geibel, Stephan/Süßmann, Rainer: Kommentar zum WpÜG, 2002
38 Continental: Angebotsunterlage. FREIWILLIGES öffentliches Übernahmeangebot, 2004
https://web.archive.org/web/20061017141202/http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/continental.pdf

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
94



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

Glossar

- Ähnlichkeitsfehler Indizien auf mangelhafte Zitierung von inhaltlichen Übernahmen.
- Ampel Entsprechend der Gesamtwahrscheinlichkeit wird ein Rating der Schwere durch die Ampelfarbe berechnet: grün (bis 19 %) = wenige Indizien unterhalb der Bagatellschwelle; gelb (20 bis 49 %) - deutliche Indizien enthalten, die eine Plagiatsbegutachtung durch den Prüfer notwendig machen; rot (ab 50 %) = Plagiate liegen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit vor, die eine Täuschungsabsicht dokumentieren. Bei publizierten Dissertationen sollte ein offizielles Verfahren zur Prüfung und/oder zum Entzug des Dokortitels eröffnet werden.
- Anteil Fremdtex te (brutto) Anteil aller durch die Software automatisch gefundenen Bestandteile aus anderen Texten am Prüftext (von mindestens 7 Wörtern) in Prozent und Anzahl der Wörter gemessen. Dabei wird noch keine Interpretation auf Plagiatsindizien oder korrekte Übernahmen (z.B. Zitat, Literaturquelle) vorgenommen.
- Anzahl Fremdtext (netto) Anteil aller durch die Software automatisch gefundenen und als Plagiatsindizien interpretierten Bestandteile aus anderen Texten am Prüftext (von mindestens 7 Wörtern) in Prozent und Anzahl der Wörter gemessen.
- Bauernopfer Fehlende Quellenangabe bei einer inhaltlichen oder wörtlichen Textübernahme, wobei die Originalquelle an anderer Stelle des Textes (außerhalb des Absatzes, des Satzes, des Halbsatzes oder des Wortes) angegeben wird.
- Compilation Zusammensetzen des Textes als "Patchwork" aus verschiedenen nicht oder unzureichend zitierten Quellen.
- Eigenplagiat Inhaltliche oder wörtliche Übernahme eines eigenen Textes des Autors ohne oder mit unzureichender Kennzeichnung des Autors. Auch wenn hier nur eigene Texte und Gedanken übernommen werden, handelt es sich um eine Täuschung. Die Prüfer oder Leser gehen davon aus, dass es sich hier um neue Texte und Gedanken des Autors handelt.
- Einzelplagiatswahrscheinlichkeit Grobe Berechnung der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines Plagiats des einzelnen Treffers (oder der Treffer) auf einer Seite im Prüfbericht.

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
95

Glossar

- **Gesamtplagiatswahrscheinlichkeit** Berechnung der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens von Plagiaten durch Verknüpfung der Indizienanzahl, des Netto-Fremdtextanteils und der Schwere der einzelnen Plagiatsindizien.
- **Ghostwritersuche** Über den statistischen Vergleich der Texte (Stilometrie) wird eine Wahrscheinlichkeit berechnet, ob die Texte von demselben Autor stammen.
- **Indizien** Dieser Prüfbericht gibt nur die von der Software automatisch ermittelten Indizien auf eine bestimmte Plagiatsart wieder. Die Feststellung eines Plagiats kann nur durch den Gutachter erfolgen.
- **Literatur - nicht in den Fußnoten** Das Literaturverzeichnis muss alle genutzten Literaturquellen angeben, somit muss jede Quelle auch in einer Fußnote zitiert werden.
- **Literaturanalyse** Die im Prüftext enthaltenen Literatureinträge im Literaturverzeichnis werden analysiert: Wird die Quelle im Text zitiert? Handelt es sich um eine wissenschaftliche Quelle? Wie alt sind die Quellen?
- **Mischplagiat - eine Quelle** Der Text wird hierbei aus verschiedenen Versatzstücken einer einzigen Quelle zusammengesetzt, also gemischt.
- **Mischplagiat - mehrere Quellen** Der Text wird hierbei aus verschiedenen Versatzstücken aus verschiedenen Quellen zusammengesetzt, also gemischt.
- **Phrase** Die übernommenen Textstellen stellen allgemeintypische oder fachspezifische Wortkombinationen der deutschen Sprache dar, die viele Autoren üblicherweise verwenden. Solche Übernahmen gelten nicht als Plagiate.
- **Plagiat** Übernahme von Leistungen wie Ideen, Inhalten, Daten oder Texten von anderen - ohne vollständige oder ausreichende Angabe der Originalquelle.
- **Plagiatsanalyse** Gefundene gleiche Textstellen (= Treffer) werden durch die Software automatisch auf spezifische Plagiatsindizien analysiert.

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
96

Glossar

- **Plagiatsuche**

Mit Hilfe von Suchmaschinen wird im Internet, in der Nationalbibliothek und im eigenen Dokumentenbestand nach Originalquellen mit gleichen oder ähnlichen Textstellen gesucht. Diese Quellen werden alle vollständig Wort für Wort mit dem Prüftext verglichen. Plagiatsindizes werden für Textstellen ab 5 relevanten Wörtern berechnet.
- **Plagiatswahrscheinlichkeit**

Grobe Berechnung der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens von Plagiaten auf der Basis der Plagiatsindizes. Die Ampel zeigt drei Ergebnisse an: grün - keine Wahrscheinlichkeit des Vorliegens von relevanten Plagiaten und somit keine weitere Überprüfung notwendig, gelb - mögliches Vorliegen von relevanten Plagiaten und somit eine weitere Überprüfung empfohlen, rot - hohe Wahrscheinlichkeit des Vorliegens von relevanten Plagiaten und somit Ablehnung oder Einleitung eines Verfahrens notwendig.
- **Stilometrie**

Texte werden dabei einzeln nach statistischen Kennzahlen (z.B. durchschnittliche Länge der Wörter, Häufigkeit bestimmter Wörter) analysiert. Sind diese Kennzahlen für zwei Texte ähnlich, liegt hier statistisch der gleiche "Stil" und somit mit hoher Sicherheit der selbe Autor vor.
- **Teilplagiat**

Ein Textbestandteil einer Quelle wurde vollständig ohne ausreichende Zitierung kopiert.
- **Textanalyse**

Der einzelne Text wird durch die Software automatisch für sich allein analysiert, z.B. nach statistischen Kennzahlen, benutzter Literatur, Rechtschreibfehlern oder Bestandteilen. Je nach Stand der Softwareentwicklung sind die absoluten Ergebnisse (z.B. Erkennung von Abbildungen, Fußnoten, Tabellen, Zitaten) im einzelnen eingeschränkt aussagefähig. Aufgrund der immer für alle Texte durchgeführten Analysen sind die relativen Unterschiede zwischen den Spalten (z.B. Diplomarbeit vs. Dissertation) uneingeschränkt aussagefähig.
- **Textvergleich**

Jeder Text wird mit anderen älteren Texten vollständig verglichen. Gefundene gleiche Textstellen werden in einem weiteren Schritt z.B. auf Plagiatsindizes hin untersucht.
- **Übersetzungsplagiat**

Nutzung eines fremdsprachigen Textes durch Übersetzung.

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
97

Glossar

- Verschleierung
Ein Text wird ohne eindeutige Kennzeichnung (i.d.R. durch Anführungszeichen) Wort für Wort übernommen, aber mit Angabe der Quelle in der Fußnote. Dadurch wird der Prüfer getäuscht, der von einer nur inhaltlichen Übernahme ausgehen muss.
- Vollplagiat
Der gesamte Text wird vollständig ohne Zitierung kopiert.
- Zitat - wörtlich
Übernommener Text wird z.B. mit Anführungszeichen korrekt dargestellt. Dieses wörtliche Zitat darf keine Veränderungen, Ergänzungen oder Auslassungen enthalten. Fehlt für das Zitat nach der Plagiatssuche ein Nachweis in einer Originalquelle, so wird der Treffer als "Zitat-wörtlich-im Text" bezeichnet.
- Zitat - wörtlich - Veränderung
Einzelne Wörter einer korrekt gekennzeichneten wörtlichen Übernahme werden verändert oder weggelassen, ohne dass der Sinn verändert wird. Z.B.: "Unternehmung" wird durch "Unternehmen" ersetzt.
- Zitat - wörtlich - Verdrehung
In dem korrekt gekennzeichneten übernommenen wörtlichen Text wird der Sinn durch Austausch einzelner Wörter deutlich verändert. Beispiel: "überentwickelten" statt "unterentwickelten".
- Zitierungsfehler
Arbeitsbezeichnung für eine wörtliche Textübernahme, die nur als inhaltliche Textübernahme (Paraphrase) gekennzeichnet wird.

TextService
Prüfbericht
1903028
20.10.2025
98

