



Juristische Fakultät
Prof. Dr. Florian Bien, Prof. Dr. Ralf Schenke,
Prof. Dr. Frank Schuster, Prof. Dr. Olaf Sosnitzer,
Prof. Dr. Christoph Teichmann

Würzburger Arbeiten zum Wirtschaftsrecht

Julius-Maximilians-

**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**

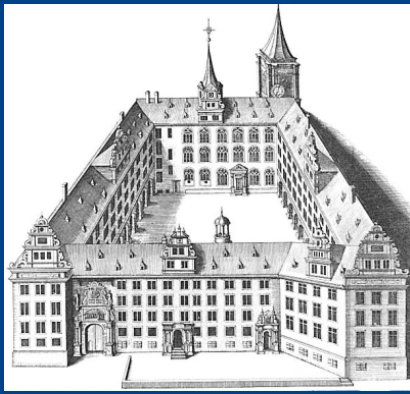


Band 3

Philipp Julius Schmirler

**Mitbestimmungsmodelle
in den EU-Mitgliedstaaten**

– Eine rechtsvergleichende Betrachtung
der Unternehmensmitbestimmung –



Würzburger Arbeiten zum Wirtschaftsrecht

Die Reihe stellt sehr gute Seminar-, Studien- und Magisterarbeiten der Fachöffentlichkeit vor. Den Arbeiten gemeinsam sind ihre Urheber, Studentinnen und Studenten der Juristischen Fakultät der Universität Würzburg und ihr Gegenstand, das Wirtschaftsrecht. Dem Charakter des Wirtschaftsrechts als Querschnittsdisziplin entsprechend stehen gleichberechtigt nebeneinander die Perspektiven des Privatrechts, des Öffentlichen Rechts und des Strafrechts.

Die Würzburger Arbeiten zum Wirtschaftsrecht werden herausgegeben von
Prof. Dr. Florian Bien (Privatrecht),
Prof. Dr. Ralf Schenke (Öffentliches Recht),
Prof. Dr. Frank Schuster (Strafrecht),
Prof. Dr. Olaf Sosnitza (Privatrecht) und
Prof. Dr. Christoph Teichmann (Privatrecht).

© Prof. Dr. Florian Bien
(Geschäftsführender Herausgeber)
Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Juristische Fakultät
Domerschulstraße 16
97070 Würzburg
Tel.: +49 (0) 931 - 31-86096
Fax: +49 (0) 931 - 31-81484
<http://www.jura.uni-wuerzburg.de>
Alle Rechte vorbehalten.
Würzburg 2012.

Dieses Dokument wird bereitgestellt durch
den Publikationsservice der Universität
Würzburg.

Universitätsbibliothek Würzburg
Am Hubland
D-97074 Würzburg
Tel.: +49 (0) 931 - 31-85906
Fax: +49 (0) 931 - 31-85970
opus@bibliothek.uni-wuerzburg.de
<http://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de>
Titelblattgestaltung: Kristina Hanig

ISSN: 2193-5726

Zitation dieser Publikation:

Schmirler, Philipp Julius (2013). Mitbestimmungsmodelle in den EU-Mitgliedstaaten, Band 3. Würzburg: Universität Würzburg.
URN: urn:nbn:de:bvb:20-opus-76462

Mitbestimmungsmodelle in den EU-Mitgliedstaaten

- Eine rechtsvergleichende Betrachtung der Unternehmensmitbestimmung -

von Philipp Julius Schmirler

Vorwort

Die vorliegende Seminararbeit wurde im Wintersemester 2010/2011 im Rahmen des studienbegleitenden Seminars "Mitbestimmungsrecht" im Schwerpunktbereich Wirtschaft & Steuern an der Juristischen Fakultät der Universität Würzburg eingereicht. Literatur und sonstige Quellen wurden bis einschließlich September 2010 berücksichtigt.

Das Seminar war für mich eine außerordentlich positive Erfahrung in meiner bisherigen akademischen Laufbahn, geprägt von wissenschaftlichem Austausch und anregendem Diskurs. Diese Eindrücke sind vor allem meinem betreuenden Prof. Dr. Christoph Teichmann, sowie den weiteren Teilnehmern des Seminars zu verdanken.

Würzburg, im Dezember 2012

Philipp Julius Schmirler

Philipp Julius Schmirler ist Student der Rechtswissenschaften und des Europäischen Rechts an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	1
B. Das methodische Grundprinzip der Rechtsvergleichung im Hinblick auf die Mitbestimmungsmodelle in Europa	2
I. Das methodische Grundprinzip	2
II. Eingrenzung der zu untersuchenden Mitbestimmung – Das „tertium comparationis“	3
1. Die obligatorische unternehmerische Mitbestimmung	3
2. Abgrenzung zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. weiteren Möglichkeiten der Beteiligung an Entscheidungsprozessen im Unternehmen	4
C. Grundlegende Abgrenzungskriterien in den verschiedenen Rechtsordnungen	5
I. Überblick über die unterschiedlichen Organisationsstrukturen in den Mitgliedstaaten der EU	5
1. Das dualistische System – Mitbestimmung im Aufsichtsrat	5
2. Das monistische System – Mitbestimmung im Verwaltungsrat	6
II. Die der Mitbestimmung unterfallenden Rechtsformen	7
1. Aktiengesellschaft	7
2. GmbH; GmbH & Co. KG	7
3. Der Sonderfall Finnland	7
D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise	8
I. Fehlen von Mitbestimmungsrecht in der Privatwirtschaft	8
II. Geschichtliche Entwicklung der Mitbestimmungsmodelle	8
III. Der germanische Rechtskreis	9
1. Deutschland	9
a) Einführung	9
b) Der Ort der Mitbestimmung	10
c) Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter	10
d) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter	12
e) Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter	12
2. Österreich	13
a) Einführung	13
b) Der Ort der Mitbestimmung	13
c) Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter	14
d) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter	14
e) Recht und Pflichten der Arbeitnehmervertreter	14
IV. Der nordische Rechtskreis	15
1. Schweden	15
a) Einführung	15
b) Der Ort der Mitbestimmung	15
c) Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter	15
d) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter	16
e) Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter	16
2. Dänemark	16

a)	Einführung	16
b)	Der Ort der Mitbestimmung	17
c)	Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter	17
d)	Die Wahl der Arbeitnehmervertreter	17
e)	Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter	18
3.	Der Sonderfall Finnland	18
a)	Einführung	18
b)	Das System der Unternehmensmitbestimmung in Finnland	18
V.	Luxemburg und Niederlande	20
1.	Luxemburg	20
a)	Einführung	20
b)	Das System der Unternehmensmitbestimmung in Luxemburg	20
2.	Niederlande	21
a)	Einführung	21
b)	Das System der Unternehmensmitbestimmung in den Niederlanden	21
VI.	Unternehmensmitbestimmung in den neueren EU-Mitgliedstaaten	22
1.	Slowakische Republik	22
2.	Slowenien	22
3.	Tschechische Republik	23
4.	Ungarn	23
VII.	Resümee: Mitbestimmungsmodelle in den verschiedenen Rechtskreisen	24
E.	Vergleichende Analyse	25
I.	Die Beteiligungsgrade	25
1.	Das Drittelbeteiligungsmodell „als das Maß der Dinge“	25
2.	Die weiteren Mitbestimmungsmodelle	26
3.	Paritätische Mitbestimmung auf verlassenen Posten	26
II.	Die Kompetenzen des Arbeitnehmervertretergremiums	27
F.	Gemeinsame Probleme der Mitbestimmungsmodelle	29
I.	Erstreckung der nationalen Mitbestimmungsregelungen...	29
1.	auf ausländische Rechtsformen im Inland	29
2.	auf im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer	29
II.	Interessenkollisionen und das Unternehmensinteresse	30
III.	Risiko der Verschwiegenheitsverletzung	34
G.	Mitbestimmungsrealität und Sinn der Unternehmensmitbestimmung	36
I.	Mitbestimmungsrealität – Eine Analyse der Mitbestimmungspraxis	36
II.	Sinn und Zweck der Unternehmensmitbestimmung	38
H.	Fazit und Ausblick	39
	Literaturverzeichnis	41

A. Einleitung

Die Mitbestimmungsfrage in Europa ist ein besonders heftig umstrittenes Thema in der Europäischen Union. Im Verlauf der Diskussionen um eine Europäische Gesellschaft (SE) zeigte sich schon vor etlichen Jahren, wie heikel die Frage der Arbeitnehmermitbestimmung in Europa ist und welche Hürden überwunden werden müssen, um einen europäischen Konsens zu erreichen. In den Erwägungsgründen für die SE-Richtlinie 2001 ist die Rede von einer „Vielfalt an Regelungen und Gepflogenheiten“ für die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Beschlussfassung in Gesellschaften, aufgrund derer es „nicht ratsam“ wäre, ein auf die SE anwendbares einheitliches europäisches Modell der Arbeitnehmerbeteiligung vorzusehen.¹ Nach *Raiser* sind die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der Mitbestimmung der „Hemmschuh“ für eine grenzüberschreitende Mobilität der Gesellschaften und somit ein entscheidendes Hindernis für die Verwirklichung eines gemeinsamen Binnenmarktes.² Dies zeigt sich insbesondere auch bei den Vorhaben zu einer Fünften gesellschaftsrechtlichen Richtlinie im Hinblick die interne Struktur von Aktiengesellschaften, die gescheitert ist, und zur Vierzehnten gesellschaftsrechtlichen Richtlinie über die grenzüberschreitende Sitzverlegung.³ Nun gilt es im Rahmen dieser Arbeit zu klären, warum genau diese Probleme auftauchen und aufgrund welcher divergierender nationalen Regelungen die Mitbestimmung in Europa nicht nur bei Harmonisierungsvorhaben ein solch konfliktbehaftetes Thema darstellt.

Dennoch ließen sich auf dem Gebiet der Arbeitnehmermitbestimmung in der EU auch schon erste Erfolge verzeichnen, die man aufgrund des niedrigen Konsensniveaus aber leider noch nicht als bahnbrechend bezeichnen kann. So verabschiedete man 1994 die Europäische Betriebsratsrichtlinie⁴, die im Jahre 2009 novelliert⁵ wurde. Der Europäische Betriebsrat (EBR) stellt demnach eine Arbeitnehmervertretung in grenzüberschreitenden Unternehmen in der EU dar. Des Weiteren wurde 2002 die sog. Unterrichts- und Anhörungsrichtlinie⁶ verabschiedet. Ferner ist die Verordnung⁷ über die Europäische Aktiengesellschaft (*Societas Europaea*) begleitend mit der SE-Richtlinie⁸ zu nennen, welche erst nach jahrzehntelanger Diskussion zustande kamen. Die SE-Richtlinie regelt die Beteiligung der Arbeitnehmer und wurde in Deutschland im SE-Beteiligungsgesetz umgesetzt. Sie jedoch ausschließlich einen

¹ Richtlinie 2001/86/EG, ABl. L 294/22 vom 8. Oktober 2001, Erwägungsgrund 5.

² *Raiser*, Gutachten B zum 66. Deutschen Juristentag, S. B33f.

³ *Schwarz*, Europäisches Gesellschaftsrecht, Rn. 550.

⁴ Richtlinie 94/45/EG, ABl. L 254/64 vom 30. September 1994.

⁵ Richtlinie 2009/38/EG, ABl. L 122/28 vom 6. Mai 2009.

⁶ Richtlinie 2002/14/EG, ABl. L 80/29 vom 11. März 2002.

⁷ Verordnung (EG) Nr.2157/2001, ABl. L 294/1 vom 8. Oktober 2001.

⁸ Richtlinie 2001/86/EG, ABl. L 294/22 vom 8. Oktober 2001.

B. Das methodische Grundprinzip der Rechtsvergleichung im Hinblick auf die Mitbestimmungsmodelle

Erfolg zu nennen ist ein zweischneidiges Schwert, denn auf der einen Seite stehen die Fortschritte im Rahmen der europäischen Vereinheitlichung, auf der anderen Seite ist für die Entscheidung zur Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) nicht zwangsweise eine offizielle Beteiligung von Seiten der Arbeitnehmer notwendig.

Nach diesen Vorüberlegungen kristallisiert sich der Sinn und Zweck dieser Arbeit heraus. Es gilt die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle in Europa mit ihren wichtigsten Eigenheiten kennenzulernen. Dabei wird der inhaltliche Schwerpunkt auf den wichtigsten Rechtsauffassungen und gesetzlichen Regelungsdichten der verschiedenen europäischen Rechtskreise liegen, da aufgrund der zahlenmäßigen Zunahme der EU-Mitgliedstaaten ein alle Rechtsordnungen einbeziehender Vergleich in umfassendem Maße, in dem hier geplanten Umfang, nicht zu bewerkstelligen ist.

B. Das methodische Grundprinzip der Rechtsvergleichung im Hinblick auf die Mitbestimmungsmodelle in Europa

I. Das methodische Grundprinzip

Ein elementares methodisches Grundprinzip der gesamten Rechtsvergleichung ist das der Funktionalität.⁹ Aus dieser Grundidee der funktionellen Vergleichung ergeben sich die weiteren Methodenlehrsätze – Auswahl der zu vergleichenden Rechte, Spannweite der Untersuchung, Systembildung etc.¹⁰ Im Ergebnis bedeutet dies, dass man Unvergleichbares nicht sinnvoll vergleichen kann, sondern nur solches Recht vergleichbar ist, das dieselbe Funktion erfüllt. In diesem Kontext hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass ein Rechtsvergleich nicht an der äußeren Ähnlichkeit der Erscheinung von Rechtsformen, hier beispielsweise der AG oder der GmbH anzusetzen hat, sondern am sozialen Konflikt.¹¹

Im Folgenden gilt es dann herauszustellen, wie welche Rechtsordnung den Konflikt löst. Ein weiterer zu berücksichtigender Faktor für die Rechtsvergleichung in Europa ist der Gesamtprozess der europäischen Rechtsharmonisierung, welcher auf lange Sicht zu einem eigenständigen Rechtsraum mit „hybrider“ Rechtsordnung führen kann und führen wird.¹²

Im Rahmen eines Rechtsvergleiches der Mitbestimmungsmodelle in Europa stellen sich zu Beginn also folgende Fragen: Welche Mitbestimmung ist genau gemeint? Und welchen Ländern bzw. Rechtskreisen soll sich der Vergleich widmen? Demnach ist also der Kreis der

⁹ *Zweigert/Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, S. 33.

¹⁰ Ebd.

¹¹ *Koch/Magnus/Winkler von Mohrenfels*, IPR und Rechtsvergleichung, § 13 II 2, Rn. 11.

¹² *Koch/Magnus/Winkler von Mohrenfels*, IPR und Rechtsvergleichung, § 13 V, Rn. 45.

B. Das methodische Grundprinzip der Rechtsvergleichung im Hinblick auf die Mitbestimmungsmodelle

einzubeziehenden Rechtsordnungen für die Mitbestimmung zu definieren, insbesondere sind v.a. die wichtigsten europäischen Rechtskreise zu berücksichtigen.¹³

II. Eingrenzung der zu untersuchenden Mitbestimmung – Das „tertium comparationis“

Um einen sinnvollen, nicht zu sehr ausufernden Rechtsvergleich erstellen zu können, ist es im Rahmen der funktionalen Rechtsvergleichung der Mitbestimmungsmodelle ratsam, ein „tertium comparationis“ festzulegen, also den Gegenstand, dessen Behandlung in den verschiedenen Rechtsordnungen miteinander verglichen werden soll.¹⁴ Im Falle der Mitbestimmung kommen verschiedenste Möglichkeiten der Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen und Betrieb in Betracht. Der Schwerpunkt der folgenden Untersuchung liegt auf der „Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen“ im engeren Sinne, d.h. der Präsenz von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen eines Unternehmens.¹⁵ Welche konkrete Form verglichen werden soll und verglichen werden kann, hängt von der Ausgestaltung der Mitbestimmungsregeln in den einzelnen Ländern der EU ab. Im Folgenden wird versucht sich dem Begriff der Mitbestimmung, ausgehend vom geltenden deutschen Recht, zu nähern.

1. Die obligatorische unternehmerische Mitbestimmung

Mit unternehmerischer Mitbestimmung meint man in Deutschland v.a. die Mitsprache der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungs-, Montanmitbestimmungs-, oder dem Drittelbeteiligungsgesetz.¹⁶ Fraglich ist, wie man das Thema für den Vergleich mit anderen Rechtsordnungen funktionell umschreiben kann. Allgemeiner gehalten ist folgende Definition: Unternehmensmitbestimmung ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in einem Gesellschaftsorgan und somit an der Zielfindung des Unternehmens.¹⁷

Dahingehen definiert die im Jahre 2001 verabschiedete Richtlinie 2001/86/EG¹⁸ zur Ergänzung des Statuts der SE hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer Mitbestimmung etwas konkreter in Art. 2 lit k) als „die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten der Gesellschaft durch die Wahrnehmung des Rechts, einen Teil der Mitglieder des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates der Gesellschaft zu bestellen, oder die Wahrnehmung des Rechts, die

¹³ *Zweigert/Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, S. 62 ff.

¹⁴ *Koch/Magnus/Winkler von Mohrenfels*, IPR und Rechtsvergleichung, § 13 VI, Rn. 48.

¹⁵ Sachverständigengruppe, „European systems of worker involvement“ (1997), Abschlussbericht, S. 15.

¹⁶ *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 42.

¹⁷ *Zöllner/Loritz*, Arbeitsrecht, S. 550.

¹⁸ Richtlinie 2001/86/EG, ABl. L 294/22 vom 8. Oktober 2001.

*B. Das methodische Grundprinzip der Rechtsvergleichung im Hinblick auf die
Mitbestimmungsmodelle*

Bestellung eines Teils der oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu empfehlen und/oder abzulehnen“. Nach dem SE- Statut ist es also zwangsweise notwendig, dass eine Kompetenz der Arbeitnehmervertreter besteht bei der Bestellung der Aufsichts- oder Verwaltungsratsmitglieder, in welcher Art und Weise auch immer, mitzuwirken. Eine Empfehlung reicht aus, was z.B. im Zusammenhang mit der niederländischen Regelung noch zu diskutieren sein wird. Entscheidend ist vorliegend, dass nur die obligatorische Unternehmensmitbestimmung im privaten Sektor, nicht die fakultative, Teil des „tertium comparationis“ ist.

2. Abgrenzung zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. weiteren
Möglichkeiten der Beteiligung an Entscheidungsprozessen im
Unternehmen

Wie oben schon angedeutet sind die Übergänge zwischen Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung fließend.¹⁹ Die betriebliche Mitbestimmung betrifft nur die konkreten technischen Arbeitsbedingungen im Betrieb. Die Arbeitnehmer können zumindest in Deutschland auch durch Konzern-, Gesamtbetriebs- (§§ 47 ff. BetrVG) und Europäische Betriebsräte auf Unternehmensebene Mitspracherechte geltend machen.²⁰ Beispielsweise ist die wirtschaftliche Mitbestimmung in Deutschland nach §§ 106 ff. BetrVG in der Betriebsverfassung angesiedelt, betrifft jedoch auch unternehmerische Entscheidungen. Überbetrieblich können Arbeitgeber und Gewerkschaften durch Tarifvertrag und Arbeitskampf ihre Tarifautonomie verwirklichen. Die kollektive Mitsprache im Betrieb ermöglicht es den Arbeitnehmer mit Hilfe des Betriebsrates oder der Gewerkschaften sich zu betrieblichen Entscheidungen zu äußern, insb. zur betrieblichen Organisation, konkreten Arbeitsabläufen und der Zusammensetzung der Belegschaft.²¹ Diese Möglichkeit der Beteiligung stellt in vielen Staaten Europas die einzige (z.B. Vereinigtes Königreich, Italien) und dementsprechend eine sehr wichtige Form der Mitbestimmung dar. Die unternehmerische Mitbestimmung findet sozusagen auf einer früheren und einer höheren Ebene in der Organisationsstruktur des Unternehmens statt. Bei der Planung und Ausführung unternehmerischer Strategien wird den Arbeitnehmern ein Recht zur Artikulation ihrer Interessen, genauso wie ein Recht zur Partizipation im Sinne ihrer Interessen gewährt.

In der Literatur ist teilweise die Rede von einem „Puzzle der Arbeitnehmerbeteiligung“²², welches kollektive Tarifverhandlungen, Arbeitsplatzrepräsentation mittels des Betriebsrates,

¹⁹ *Edenwald*, Recht der Arbeitnehmermitbestimmung, Rn. 335.

²⁰ *Ebd.*

²¹ *Ebd.*

²² Vgl. *Jagodzinski/Kluge/Stollt*, Towards a better understanding of the pieces of a still unfinished jigsaw, S. 1.

C. Grundlegende Abgrenzungskriterien in den verschiedenen Rechtsordnungen

finanzielle Repräsentation und mehr umfasst. Im Folgenden befasst sich der Verfasser mit dem „Puzzleteil der Unternehmensmitbestimmung“.

C. Grundlegende Abgrenzungskriterien in den verschiedenen Rechtsordnungen

Um sich dem Rechtsvergleich sinnvoll nähern zu können, ist es notwendig, besondere Kriterien herauszuarbeiten, die in den Staaten Europas funktionell gleich bzw. ähnlich sind. Ein von vorneherein zu berücksichtigendes Unterscheidungsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die unterschiedliche Organisationsstruktur der Gesellschaften in den verschiedenen Ländern dar, die v.a. für den Ort der Mitbestimmung entscheidend ist. Anschließend wird ein Überblick über die der Mitbestimmung unterfallenden Rechtsformen gegeben.

I. Überblick über die unterschiedlichen Organisationsstrukturen in den Mitgliedstaaten der EU

In der Europäischen Union sind zwei Formen der Gesellschaftsorganisation in der Unternehmensverfassung vorherrschend. Zum einen das dualistische Aufsichtsratssystem und zum anderen das monistische Verwaltungsratssystem. Ferner gibt es Systeme mit einem Wahlrecht für die Gesellschaftsstruktur und im Hinblick auf die Mitbestimmung Mischsysteme. In Dänemark, Slowenien und Ungarn existiert schon auf nationaler Ebene die Besonderheit, dass Gesellschaften ein Wahlrecht zwischen monistischer und dualistischer Unternehmensverfassung haben, in Finnland besteht die Möglichkeit andere Arbeitnehmergremien ins Leben zu rufen.

1. Das dualistische System – Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Beim dualen Modell existieren in erster Linie zwei Unternehmensorgane, die an der Unternehmensführung und -überwachung beteiligt sind; nämlich zum einen der Vorstand, der das geschäftsführende Gremium darstellt und zum Anderen der Aufsichtsrat, welcher den Vorstand überwacht²³, in der Regel bestellt und abberuft. In diesem Kontrollgremium, welches sich aus Arbeitnehmervertretern und Vertretern der Anteilseigner zusammensetzt, findet typischerweise die Unternehmensmitbestimmung statt. Die Beteiligungsquote der Belegschaftsvertreter liegt in der Regel bei 1/3 des Aufsichtsrates. Eine Ausnahme bildet die in Deutschland bei großen Unternehmen (>2000 Arbeitnehmer) mögliche Parität. Die gewählten Arbeitnehmervertreter haben üblicherweise dieselben Rechte und Pflichten wie die

²³ Sachverständigengruppe, „European systems of worker involvement“ (1997), Abschlussbericht, S. 16.

C. Grundlegende Abgrenzungskriterien in den verschiedenen Rechtsordnungen

Vertreter der Anteilseigner – Ausnahmen gibt es teilweise bei Tarifkonflikten²⁴ oder beispielsweise in Österreich bei der Entscheidung über Verträge der Vorstandsmitglieder.²⁵

Auf das duale System trifft man vorrangig in Deutschland, Österreich und in den Niederlanden sowie in den Rechtsordnungen der neueren EU-Mitgliedstaaten in Slowenien, Tschechien, der Slowakei sowie Ungarn, die in weiten Teilen an die deutsch-österreichische Unternehmensverfassung angelehnt sind.

2. Das monistische System – Mitbestimmung im Verwaltungsrat

Im monistischen System ist das zentrale Gremium der Verwaltungsrat (Board of directors), dem sowohl die Leitung, als auch die Kontrolle des Unternehmens zugewiesen wird. Eine Trennung dieser beiden Funktionen innerhalb des Organs wird dadurch erreicht, dass unterschiedliche Personengruppen die verschiedenen Aufgaben wahrnehmen. Die Unternehmensleitung liegt in den Händen der hauptamtlichen Direktoren (executive directors), wohingegen den nebenamtlichen Mitgliedern (non-executive directors) hauptsächlich die Überwachung der Geschäftspolitik obliegt.²⁶ Dem ersten Anschein nach handelt es sich lediglich um eine geringfügige Modifikation des dualistischen Modells, welche sich ausschließlich durch die Bezeichnung der Gremien von ebenjenem unterscheidet. Dennoch hat die Aufteilung in geschäftsführende und nicht-geschäftsführende Direktoren eine andere Funktion.²⁷ Vor allem ist die Kontrolle der nicht-geschäftsführenden Direktoren nämlich keine externe Kontrolle durch Personen, die für die Entscheidungen nicht persönlich verantwortlich sind.²⁸ Stattdessen kann die Kontrolle unter Umständen schon im Entscheidungsprozess beginnen und somit handelt es sich eher um die „Überwachung der korrekten Umsetzung“²⁹ einer zuvor vom Verwaltungsrat festgelegten strategischen Grundlinie, als um eine Kontrolle „im dualistischen Sinne“. Entsprechend der jeweiligen landesspezifischen Funktion des Verwaltungsrates sind die Arbeitnehmervertreter in die Leitung des Unternehmens mit einbezogen. Ob damit eine effektivere Arbeitnehmervertretung zu erreichen ist wird noch zu klären sein.

Zwingende Mitbestimmungsvorschriften in privaten Unternehmen finden sich in der Regel in Luxembourg, Schweden, Finnland und Dänemark.³⁰

²⁴ Sachverständigengruppe, „European systems of worker involvement“ (1997), Abschlussbericht, S. 16.

²⁵ Kalls in Baums/Ulmer: EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 117f.

²⁶ Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, § 7 Rn. 8.

²⁷ Teichmann, Binnenmarktkonformes Gesellschaftsrecht, S. 574f.

²⁸ Ebd.

²⁹ Teichmann, Binnenmarktkonformes Gesellschaftsrecht, S. 588ff.

³⁰ Raiser, Gutachten B zum 66. Deutschen Juristentag 2006, S. B43f.

C. Grundlegende Abgrenzungskriterien in den verschiedenen Rechtsordnungen

II. Die der Mitbestimmung unterfallenden Rechtsformen

Zunächst stellt sich die Frage, welche Rechtsformen in den Mitgliedstaaten für die Unternehmensmitbestimmung relevant sind. Im Wesentlichen handelt es sich um Kapitalgesellschaften³¹ in Form der Aktiengesellschaft oder der GmbH. Die weiteren Rechtsformen wie Versicherungsvereine und Genossenschaften spielen hier eine untergeordnete Rolle, wenngleich sie von einigen Regelungen der Mitgliedstaaten umfasst sind.

1. Aktiengesellschaft

Im Mittelpunkt der nationalen Mitbestimmungsregelungen steht grundsätzlich die Aktiengesellschaft. Sie wird von allen Gesetzen der geprüften europäischen Länder erfasst. Der Grund für die weite Verbreitung dieser Rechtsform liegt darin, dass sie sich als typische Rechtsform für Großunternehmen in allen Mitgliedstaaten durchgesetzt hat.³² In Europa ist sie im Wesentlichen in zwei Formen anzutreffen.³³ Abgesehen davon bietet sie im Hinblick auf die Unternehmensmitbestimmung durch die rechtliche Ausgestaltung mit Aufsichts- oder Verwaltungsrat die geeignete Basis um Mitbestimmung zu organisieren.

2. GmbH; GmbH & Co. KG

Die GmbH ist als „kleine Form“ der Kapitalgesellschaft im Gegensatz zur AG nicht in allen Mitgliedstaaten in die Unternehmensmitbestimmung einbezogen. Zwar ist sie überwiegend, jedoch nicht ausnahmslos von allen nationalen Mitbestimmungsgesetzen erfasst.³⁴ In Luxemburg und den meisten neueren Mitgliedstaaten ist die Mitbestimmung der GmbH nicht geregelt, obwohl auch dort der Großteil der neu gegründeten Gesellschaften GmbHs sein dürften.³⁵ Dementsprechend gibt es eine Organbeteiligung bei der GmbH in Deutschland, Österreich, Schweden, Dänemark und Finnland. In den beiden erstgenannten Staaten des germanischen Rechtskreises findet sich sogar eine Ausweitung der Mitbestimmung auf bestimmte Arten der Personengesellschaft in Form der GmbH & Co. KG.³⁶

3. Der Sonderfall Finnland

Eine Ausnahme der gesetzlichen Regelung der einzubeziehenden Unternehmensträger in die Mitbestimmung stellt Finnland dar. Seit 1990 gilt dort ein Gesetz über Arbeitnehmervertretungen in der Unternehmensführung mit mehr als 150 Arbeitnehmern.³⁷ In

³¹ *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 54.

³² *Ulmer* in: Baums/Ulmer: EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 164.

³³ Siehe C. I. 1,2.

³⁴ *Ulmer* in: Baums/Ulmer: EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 164.

³⁵ *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 54.

³⁶ *Ulmer* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 164.

³⁷ *Schwarz*, Europäisches Gesellschaftsrecht, Rn. 558.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Finnland kommt es demnach grundsätzlich nicht auf die Rechtsform der Gesellschaft an, sondern lediglich auf die Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer.³⁸

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

I. Fehlen von Mitbestimmungsrecht in der Privatwirtschaft

Erstaunlicherweise existieren in einer Vielzahl von Mitgliedstaaten in der EU keine zwingenden Arbeitnehmermitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene in Privatunternehmen. So ist die Gesetzgebung in Großbritannien, Frankreich, Spanien, Irland, Portugal, Griechenland, Belgien, Estland, Lettland und Litauen. Bemerkenswert ist, dass damit vier der fünf wirtschaftsstärksten EU-Nationen³⁹ nicht für eine zwingende Unternehmensmitbestimmung optiert haben. Hier ziehen es teilweise selbst die Gewerkschaften vor, sich ausschließlich auf erstreikbare Tarifverträge zu beziehen, anstatt mit den Unternehmen auf einer Ebene kooperieren zu müssen, was sich heute auch in den Streiktagen/Jahr in diesen Ländern niederschlägt.⁴⁰ Zwar haben diese Länder aufgrund der Umsetzung der SE- Richtlinie jeweils nationale Mitbestimmungsgesetze erlassen. Sie beschränken sich jedoch nur auf die Gesellschaften in Form einer SE und nicht auf die jeweiligen nationalen Gesellschaftsformen, weswegen sie vorliegend nicht zum Kreis der einzubeziehenden relevanten Rechtsordnungen gehören.

II. Geschichtliche Entwicklung der Mitbestimmungsmodelle

Ein Blick auf die zeitliche Entwicklung der Mitbestimmungsmodelle hat den Sinn die divergierenden Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung besser verstehen zu können. Im Großen und Ganzen lassen sich drei entscheidende Entwicklungsphasen unterscheiden.⁴¹ Nach dem 2. Weltkrieg wurden in einer ersten Phase in der frühen Nachkriegszeit zwischen 1947 bis 1952 vor allem in den besiegten Ländern Deutschland und Österreich Fortschritte in punkto Unternehmensmitbestimmung realisiert.⁴² Der Sieg der politischen Demokratie führte zu weit verbreiteten Hoffnungen der Arbeitnehmer, dass auch die soziale Demokratie in den Unternehmen ankommen werde. So führten Deutschland und Österreich in den Jahren nach 1947 die noch heute bestehenden Grundpfeiler ihrer weitreichenden Mitbestimmungssysteme

³⁸ Ulmer in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 164.

³⁹ Vgl. Eurostat yearbook 2011, Europe in figures, S. 34.

⁴⁰ Vgl. Böckler impuls, Ausgabe 12/2005, S. 3, 6.

⁴¹ Ulmer in: EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 162.

⁴² Ebd.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

ein. In einer zweiten Entwicklungsphase Anfang der siebziger Jahre entwickelten sich in den Niederlanden (1971), Dänemark und Schweden (beide 1973), sowie Luxemburg (1974) Systeme unternehmerischer Mitbestimmung mit unterschiedlich hohen Beteiligungsgraden.⁴³ Ein Grund für eine spätere Einführung v.a. in den beiden genannten nordischen Ländern ist der bis dato hohe und intensive gewerkschaftliche, sprich kollektive, Organisationsgrad, der eine frühere Einführung einer Mitbestimmung auf Unternehmensebene nicht notwendig erscheinen ließ. Deutschland führte in dieser Zeit 1976 erstmals das Mitbestimmungsmodell der Parität ein. Die dritte Phase begann mit der Einführung eines obligatorischen Mitbestimmungssystems auf Grundlage einer Vereinbarungslösung in Finnland⁴⁴, welches aufgrund dessen für damalige Verhältnisse, und mit Kenntnis der nachträglichen geschichtlichen Entwicklung, in den Grundzügen heute als modern anzusehen sein wird. Eine besondere Entwicklung im Rahmen der dritten Phase Anfang der 90er Jahre war in den neuen Mitgliedstaaten zu beobachten. Fast alle dieser Länder hatten zwischen dem Ende des 2. Weltkrieges und 1990 kommunistische Regierungen, welche im Grundsatz die Differenz von Arbeit und Kapital aufgrund ihres politischen Systems schon für aufgehoben sahen. So adaptierten die Tschechische Republik, Ungarn, Slowenien, und die Slowakische Republik mangels eigener Erfahrungen mit freier Marktwirtschaft in groben Zügen das deutsche System der Arbeitnehmermitbestimmung, welches im Folgenden aufgrund seiner weitreichenden Auswirkungen am Ausführlichsten darzustellen sein wird.

III. Der germanische Rechtskreis

1. Deutschland

a) Einführung

Das Recht der unternehmerischen Mitbestimmung basiert in Deutschland grundsätzlich auf 3 Normen-Säulen. Das Herzstück der Unternehmensmitbestimmung bildet das Mitbestimmungsgesetz 1976 (MitbestG), welches im Jahr 2002 seine letzte Änderung erfuhr. Erfasste Unternehmen sind grundsätzlich gemäß § 1 I MitbestG die AG, die KGaA, die GmbH, sowie Erwerbs –und Wirtschaftsgenossenschaften. Die zweite Säule bildet das Drittelbeteiligungsgesetz 2004 (DrittelbG), zuletzt geändert im Jahr 2009, welches im Bereich der Drittelbeteiligung die §§ 76 ff. BetrVG 1952 abgelöst hat⁴⁵ und zusätzlich zu den oben genannten Unternehmen auch noch den Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) umfasst. Das Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951 (MontanmitbestG) in der Fassung vom 8.

⁴³ *Ulmer* in: EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 163.

⁴⁴ *Ebd.*

⁴⁵ *Edenfeld*, Recht der Arbeitnehmermitbestimmung, Rn. 340.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

November 2006 bildet die dritte Säule der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. Es gilt gemäß § 1 II MontanmitbestG nur für die AG, die GmbH und für „Einheitsgesellschaften“ und enthält Sonderregeln für Unternehmen der Montanindustrie. Überhaupt keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat findet gemäß §§ 1 IV MitbestG, 1 II Nr.2 DrittelbG in den sog. Tendenzunternehmen statt, ferner in Gesellschaften mit weniger als 500 Arbeitnehmern, sofern sie nicht vor dem 10. August 1994 eingetragen worden sind (§ 1 Nr.1 S. 1 DrittelbG), oder sie eine Gesellschaft sind, die gemäß § 1 I Nr.1 S. 2 DrittelbG als Familiengesellschaft gilt.⁴⁶ Welches der jeweiligen Gesetze zur Anwendung kommt, hängt maßgeblich von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab. Im europäischen Kontext ist besonders bemerkenswert, dass ausländische Arbeitnehmer an der Mitbestimmung in den Organen des Unternehmens nach den Mitbestimmungsgesetzen nicht zu beteiligen sind.⁴⁷ Auch wenn die Unternehmensmitbestimmung grundsätzlich umfassend für alle Kapitalgesellschaften gelten soll, so sind die deutschen Regelungen vor allem auf die der AG zugeschnitten.⁴⁸

b) Der Ort der Mitbestimmung

Die Unternehmensmitbestimmung findet im dualistischen Aufsichtsratssystem der AG in Deutschland im Aufsichtsrat statt. In der mitbestimmten GmbH wird der an sich nur fakultativ einzuführende Aufsichtsrat zu einem obligatorischen Organ.⁴⁹ Ein wesentlicher Unterschied zur Mitbestimmung in der AG besteht darin, dass es der Gesellschafterversammlung in der mitbestimmten GmbH weiterhin frei steht, den Geschäftsführern Weisungen zu erteilen. Problematisch ist, dass die Anteilseignerversammlung befugt ist, jede Maßnahme der Geschäftsführung an sich zu ziehen und selbst zu entscheiden.⁵⁰

c) Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter

Grundlegende Normen für die Besetzung des Aufsichtsrates sind die §§ 95, 96 AktG, welche für Aktiengesellschaften gelten. Über die Vorschriften des § 278 III AktG und des § 27 EG AktG sind sie auch auf die KGaA und die GmbH anzuwenden.

Maßgebend für den zahlenmäßigen Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist in Deutschland die Anzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens und der damit zusammenhängende Anwendungsbereich entweder des Drittelbeteiligungsgesetzes oder des Mitbestimmungsgesetzes (oder Montanmitbestimmungsgesetzes). Das Mitbestimmungsgesetz 1976 erfasst gem. § 1 I Nr.2 MitbestG die o.g. Kapitalgesellschaften mit in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmern, soweit nicht die Montanmitbestimmung als *lex specialis* eingreift (§ 1 II

⁴⁶ *Raiser/Veil*, Recht der Kapitalgesellschaften, § 13 IV Rn. 22.

⁴⁷ *Koberski* in: *Fitting/Wlotzke/Wißmann*, § 3, Rn. 29.

⁴⁸ *Henssler* in: *Baums/Ulmer*, EU-Mitbest/Deutschland, S. 133, 135.

⁴⁹ Ebd.

⁵⁰ *Raiser/Veil*, MitbestG und DrittelbG, § 25, Rn. 88.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

MitbestG), oder ein Tendenzunternehmen vorliegt (§ 1 IV MitbestG). Im Falle der Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes setzt sich der Aufsichtsrat paritätisch je zur Hälfte aus Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen. Dessen Größe wiederum ist auch gesetzlich normiert in § 7 I MitbestG; sie beträgt je nach Größe des Unternehmens zwölf, 16 oder 20 Aufsichtsratsmitglieder, wobei immer aus ihrer Mitte der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gewählt werden. Im europäischen Vergleich ist die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder wesentlich geringer. Da der Vorsitzende des Aufsichtsrats im Zweifel immer von der Anteilseignerseite berufen wird (Grund: Wahlsystem des Aufsichtsratsvorsitzenden, §§ 27, 29 MitbestG) und diesem bei der Beschlussfassung im zweiten Wahlgang ein Doppelstimmrecht zusteht, kann man letztlich nicht von einer effektiven Parität sprechen, sondern eher, wie in der Literatur häufig genannt, einer Quasi-Parität.⁵¹ In der Praxis ist es allerdings ausgesprochen unbeliebt sich auf das Zweitstimmrecht zu berufen.⁵² Somit zielt das Gesetz trotz eingeschränkter Quasi-Parität auf eine Einigung zwischen Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite ab. Eine weitere Besonderheit des Mitbestimmungsgesetzes ist es, dass gem. § 7 II MitbestG bei zwölf oder 16 Aufsichtsratsmitgliedern zwei der der Arbeitnehmerseite zustehenden Mandate, und bei 20 Mitgliedern drei, den Gewerkschaftsvertretern zustehen. Des Weiteren muss dem Aufsichtsrat gem. § 15 I 2 MitbestG ein leitender Angestellter angehören und der Vorstand hat gem. § 33 MitbestG einen Arbeitsdirektor zu bestellen, welcher für „Arbeit und Soziales“ zuständig ist.⁵³

Für kleinere Unternehmen, die bis zu 2000 Arbeitnehmer beschäftigen und nicht unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallen, gelten nach § 1 III MitbestG die Vorschriften des Drittelbeteiligungsgesetzes. Die o.g. Kapitalgesellschaften unterliegen dem Gesetz gem. § 1 I Nr.3 – 5 DrittelbG nur, wenn sie mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Aufsichtsrat des dem Drittelbeteiligungsgesetzes unterliegenden Unternehmens hat gem. § 4 I DrittelbG zu einem Drittel aus Arbeitnehmersvertretern zu bestehen. Die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder, welche grundsätzlich im DrittelbG nicht vorgeschrieben ist, muss deswegen durch drei teilbar sein und kann durch die Satzung auf bis zu 21 erhöht werden. Gemäß dem Grundsatz der Mindestrepräsentanz können in den Aufsichtsrat ausschließlich unternehmensangehörige Arbeitnehmer gewählt werden, wenn dieser aus drei oder sechs Mitgliedern besteht, § 4 II 1 DrittelbG.

⁵¹ *du Plessis/Sandrock* in: German Corporate Governance, S. 116.

⁵² *Henssler* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Deutschland, S. 133, 141.

⁵³ *Wilhelm*, Kapitalgesellschaftsrecht, Rn. 1007.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

d) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter regelt sich nach den Besonderheiten des einschlägigen Gesetzes, auf dem die Mitbestimmung beruht oder bei einer Verweisung nach den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften. Insgesamt ist das deutsche Recht zur Wahl der Aufsichtsratsmitglieder ein sehr komplexes und kompliziertes System.⁵⁴

Nach dem Mitbestimmungsgesetz werden gem. § 9 MitbestG in Unternehmen mit bis zu 8000 Arbeitnehmern die Vertreter im Aufsichtsrat unmittelbar durch die Arbeitnehmer, bei in der Regel mehr als 8000 Arbeitnehmern, durch Delegierte gewählt. Aktiv wahlberechtigt für die Delegiertenwahl oder die unmittelbare Aufsichtsratswahl sind nach §§ 10 II 1, 18 S. 1 MitbestG Arbeitnehmer des Unternehmens, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Die passive Wahlberechtigung für den Aufsichtsrat erhält ein Arbeitnehmer, sobald er zusätzlich mindestens ein Jahr im Unternehmen angestellt ist, § 7 III MitbestG. Als Arbeitnehmer im Sinne des § 3 I MitbestG gelten unter Rückgriff auf die Legaldefinitionen in § 5 I, III BetrVG, Arbeiter und Angestellte, einschließlich der Auszubildenden, sowie die leitenden Angestellten. Wahlvorschläge für Aufsichtsratsmitglieder können gem. § 15 I Nr.1 MitbestG entweder von einem Fünftel oder jeweils 100 Arbeitnehmern der wahlberechtigten Arbeitnehmer gemacht werden.

Im Drittelbeteiligungsgesetz erfolgt die Wahl gem. § 5 I DrittelbG nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl für die Zeit, für die auch die Vertreter der Anteilseigner bestellt werden. Die aktive und passive Wahlberechtigung verläuft parallel zu der des Mitbestimmungsgesetzes, §§ 4 III, 5 II DrittelbG. Die Wahl basiert auf Wahlvorschlägen der Betriebsräte und der Arbeitnehmervertreter. Gem. § 6 DrittelbG beträgt das Quorum für Vorschläge von Arbeitnehmern ein Zehntel der Wahlberechtigten oder mindestens 100 Wahlberechtigte.

e) Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter

Grundsätzlich richten sich die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nach den allgemeinen Aufgaben, die allen Mitgliedern dieses Organs – also auch den Vertretern der Anteilseigner – nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen zukommen.⁵⁵

Eine elementare Aufgabe gerade im Bereich der Unternehmensmitbestimmung obliegt dem Aufsichtsrat in der AG mit Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder (§ 84 I, III AktG). Bei dieser Mitwirkung ist jedoch die effektive Rechteaübung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat schon begrenzt. Zwar ist im ersten Wahlgang für die

⁵⁴ Vgl. *Raiser/Veil*, MitbestG und DrittelbG, Vor § 15, Rn. 1ff.

⁵⁵ *Henssler* in: *Baums/Ulmer*, EU-Mitbest/Deutschland, S. 133, 141.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Vorstandsmitglieder abweichend von den Regelungen des Aktiengesetzes zunächst eine 2/3-Mehrheit erforderlich. Kommt aber eine solche per Beschluss nicht zustande, genügt in den weiteren Wahlgängen die einfache Mehrheit. Zusätzlich kommt zu Lasten der Arbeitnehmervertreter das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden hinzu, welcher regelmäßig von den Anteilseignern bestimmt wird.⁵⁶ Somit können die Mitglieder des Vorstandes auch gegen den Willen der Vertreter der Arbeitnehmer bestimmt werden.⁵⁷

Um eine wirksame Kontrolle des gewählten Vorstands zu gewährleisten, hat der Aufsichtsrat weitgehende Überwachungsrechte.⁵⁸ Dazu zählen die Informations- und Prüfungsrechte des § 111 AktG, insb. die Überwachung der Geschäftsführung des Vorstandes (§ 111 I AktG) und die Schaffung von Zustimmungsvorbehalten (§ 111 IV AktG), aber auch die Sorgfalts- und Verschwiegenheitspflichten nach § 116 AktG sowie die Haftung gem. § 117 AktG.

Eine ausdrückliche Wahrung der Rechte der Arbeitnehmervertreter normiert § 26 MitbestG, welcher besagt, dass sie in der Ausübung ihrer Tätigkeit weder gestört noch behindert werden dürfen und vor allem nicht benachteiligt werden dürfen. Dennoch bilden sie keine echte Interessenvertretung ihrer Gruppe. Als vollwertige Aufsichtsratsmitglieder sind sowohl die Arbeitnehmervertreter als auch die Gewerkschaftsvertreter ausschließlich an das Unternehmensinteresse gebunden und haften dementsprechend in gleichem Umfang.

Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer werden für die gleiche Amtszeit gewählt wie die der Anteilseigner. Die Amtszeit beläuft sich im Regelfall auf fünf Jahre.

2. Österreich

a) Einführung

Die Unternehmensmitbestimmung ist in Österreich in den Vorschriften des Arbeitsschutzverfassungsgesetzes, das 1973 in Kraft trat, verankert.⁵⁹ Ergänzende gesellschaftsrechtliche Regelungen finden sich in den §§ 76 ff. AktG. Die österreichische und die deutsche Mitbestimmung verlaufen weitgehend parallel.

b) Der Ort der Mitbestimmung

Wie auch in Deutschland findet die Mitbestimmung der Arbeitnehmer von Aktiengesellschaften im obligatorischen Aufsichtsrat statt, d.h. es besteht eine dualistische Organisationsstruktur. Daneben ist auch der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit dazu verpflichtet ein Aufsichtsorgan einzurichten.⁶⁰ Bei der GmbH und weiteren Gesellschaftsformen hängt die Verpflichtung zur Einrichtung eines Aufsichtsrats von

⁵⁶ S. D III 1 c.

⁵⁷ Henssler in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Deutschland, S. 133, 145.

⁵⁸ Ausführlich Semler, Leitung und Überwachung der AG, Rn. 85 ff.

⁵⁹ Kalss in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Österreich, S. 95.

⁶⁰ Kalss in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 98.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Eigenschaften der Gesellschaft ab, bspw. der Arbeitnehmerzahl, dem Stammkapital und der Gesellschafterzahl oder der Branchenzugehörigkeit.⁶¹ Im Falle der GmbH, die wie in den meisten europäischen Ländern die am häufigsten auftretende Gesellschaftsform⁶² darstellt, ist die Einrichtung eines Aufsichtsrates obligatorisch, sobald das Stammkapital 70.000 € und die Gesellschafterzahl 50 übersteigt, oder die Anzahl der Arbeitnehmer im vergangenen Kalenderjahr 300 überstieg, oder in bestimmten Beherrschungssituationen oder GmbH & Co. KG- Fällen.⁶³ Tendenzbetriebe sind, wie in Deutschland auch, von der Mitbestimmung ausgenommen.

c) Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter

Gemäß § 110 I ArbVG haben die Arbeitnehmer in Form der Betriebsräte das Recht, aber nicht die Verpflichtung, den Aufsichtsrat drittelparitätisch zu besetzen. Bei einer ungeraden Anzahl an Kapitalvertretern kann ein zusätzlicher Arbeitnehmervertreter entsandt werden. Aufgrund der vorgeschriebenen Mindestzahl von drei Anteilseignervertretern können immer mindestens zwei Arbeitnehmervertreter bestimmt werden. Die Anzahl von Kapitalvertretern liegt zwischen sieben und 20 und ist abhängig vom Aktienkapital.⁶⁴

d) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter

Lediglich Mitglieder der Betriebsräte, die gleichzeitig auch noch aktiv wahlberechtigt zum Betriebsrat sind, können in den Aufsichtsrat entsandt werden. Eine Besetzung des Betriebsrats durch externe Gewerkschaftsmitglieder oder externe Experten ist unzulässig.⁶⁵

e) Recht und Pflichten der Arbeitnehmervertreter

Die Arbeitnehmervertreter sind vollwertige Mitglieder des Aufsichtsrates.⁶⁶ Im Grundsatz haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie die Anteilseignervertreter, insb. auch bei der Bestellung und Abberufung des Vorstandes oder der Geschäftsführer in der GmbH. Gleichwohl wird diese vordergründige Gleichheit abgeschwächt durch das Erfordernis der doppelten einfachen Mehrheit.⁶⁷ Dieses erfordert für das wirksame Zustandekommen eines Bestellungs- bzw. Abberufungsbeschlusses neben einem Mehrheitsbeschluss sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder noch der Zustimmung der Mehrheit der Kapitalvertreter. Die Arbeitnehmervertreter genießen ein uneingeschränktes Stimmrecht in allen Angelegenheiten der Gesellschaft wirtschaftlicher Bedeutung, sind aber trotzdem gesetzlich daran gehalten ihre

⁶¹ Ebd.

⁶² Ebd.

⁶³ *Büggel, Anneliese* in: Gesellschaftsrecht in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, S. 112, 118; *Kalss* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 98.

⁶⁴ *Taylor* in: Kluge/Stollt, S. 76, 77.

⁶⁵ *Kalss* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 113.

⁶⁶ *Kalss* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 107.

⁶⁷ *Kalss* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 121.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Pflichten unter Berücksichtigung der Interessen des gesamten Unternehmens zu erfüllen.⁶⁸ Zwar besteht im Rahmen der Überwachungs- und Beratungsfunktion keinerlei Einschränkung, dennoch ist die Gleichstellung mit den anderen Aufsichtsratsmitgliedern auch hier in einigen Bereichen durchbrochen.⁶⁹ Erwähnenswert ist an dieser Stelle der Personalausschuss. In diesem Ausschuss werden die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern geregelt. Die Beziehungen umfassen v.a. Abschluss, Änderung und Auflösung der freien Dienstverträge des Vorstandes, sowie deren Haftung. Hier ist die Drittelparität zu Lasten der Arbeitnehmer aufgeweicht. Ihnen steht kein Recht auf Sitz und Stimme zu.⁷⁰ Diese Einschränkung erstreckt sich jedoch nicht auf die wichtige Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder durch einen Ausschuss.

IV. Der nordische Rechtskreis

1. Schweden

a) Einführung

Das schwedische Modell der Unternehmensüberwachung wird oft als eines der wirkungsvollsten der ganzen EU bezeichnet.⁷¹ Die Arbeitnehmermitbestimmung im Verwaltungsrat wurde 1973 in Schweden eingeführt, wobei die jetzige Gesetzgebung seit 1988 gilt.⁷² Dennoch baut die Arbeitnehmervertretung in den Unternehmensorganen v.a. auf die gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz auf.

b) Der Ort der Mitbestimmung

In Schweden sind private Unternehmen monistisch organisiert, d.h. sie besitzen ein Gremium, den Verwaltungsrat (*styrelse*), im Gegensatz zur Zweiteilung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat im germanischen Rechtskreis. Rechtliche Grundlage für die Arbeitnehmervertretung ist das Gesetz über die Arbeitnehmervertretung in Gremien von privatwirtschaftlichen Unternehmen (*SRL*).⁷³

c) Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter

Sobald ein Unternehmen in den letzten drei Geschäftsjahren im Durchschnitt mindestens 25 Personen beschäftigt hat, besteht ein Recht auf Vertretung in den Unternehmensgremien.⁷⁴ Die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat umfasst unterparitätisch zwei Mitglieder und zwei Stellvertreter. Wenn ein Unternehmen im Vorjahr mehr als 1000 Arbeitnehmer in

⁶⁸ *Taylor* in: Kluge/Stollt, S. 76, 77.

⁶⁹ *Kalss* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 116.

⁷⁰ Ebd.

⁷¹ *Taylor* in: Kluge/Stollt, S. 51, 58.

⁷² *Victorin* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Schweden, S. 125.

⁷³ *Pichot* in: Arbeitnehmervertreter in Europa, S. 240.

⁷⁴ *Pichot* in: Arbeitnehmervertreter in Europa, S. 240.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Schweden beschäftigt hat und es in verschiedenen Industriezweigen ist, so dürfen die Arbeitnehmervertreter drei Verwaltungsratsmitglieder und drei Stellvertreter bestimmen.⁷⁵ Da jedoch nicht das Gesetz, sondern die Anteilseigner die Größe des Gremiums vorgeben, bleiben die Arbeitnehmervertreter meist in der Minderheit.⁷⁶ In kleineren Verwaltungsräten mit nur einem Mitglied seitens der Anteilseignerseite reduziert sich die Anzahl der Arbeitnehmervertreter ebenfalls auf lediglich ein Mitglied.⁷⁷

d) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter

In der Regel werden die Arbeitnehmervertreter durch die Gewerkschaften ernannt, die mit dem Arbeitgeber Tarifverträge unterzeichnet haben.⁷⁸ Board members sollten Mitarbeiter der Gesellschaft oder einer Gesellschaft in der Unternehmensgruppe sein, müssen es aber nicht. Eine Folge des Benennungsrechtes der Gewerkschaften ist, dass sie dadurch einen großen Einfluss auf die Wirtschaft haben.⁷⁹

e) Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter

Grundsätzlich stehen den Arbeitnehmervertretern in Schweden die gleichen Rechte und Pflichten wie den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern zu. Ausgeschlossen sind sie jedoch bei Gesprächen über Tarifverträge, Arbeitskämpfen, oder jeder anderen Angelegenheit, in der es zu einem Interessenkonflikt zwischen der Gewerkschaft und der Gesellschaft kommen könnte.⁸⁰

2. Dänemark

a) Einführung

So wie alle skandinavischen Arbeitnehmerbeteiligungssysteme orientiert sich auch das dänische Modell der Unternehmensmitbestimmung an dem schwedischen Modell.⁸¹ Das dänische Gesellschaftsrecht hält grundsätzlich, ähnlich wie das deutsche Recht, zwei entscheidende Formen von Kapitalgesellschaften bereit: Die Aktiengesellschaft (Aktielskaber) und die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Anpartselskaber). Was die Organisationsstruktur der Gesellschaften angeht, besteht in Dänemark die Besonderheit eines gemischten Systems.

⁷⁵ *Victorin* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Schweden, S. 125.

⁷⁶ *Altmeyer* in: Reihe: Die Unternehmenskontrolle in der EU Teil 4, Schweden, S. 1; *Victorin* in: Baums/Ulmer, EU-Mitbest/Schweden, S. 125, 131.

⁷⁷ *Altmeyer* in: Reihe: Die Unternehmenskontrolle in der EU Teil 4, Schweden, S. 1.

⁷⁸ *Pichot* in: Arbeitnehmervertreter in Europa, S. 240; *Victorin* in: EU-Mitbest/Schweden, S. 125.

⁷⁹ *Ulmer* in: EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159.

⁸⁰ *Victorin* in: EU-Mitbest/Schweden, S. 125.

⁸¹ *Altmeyer, Werner* in: Reihe: Unternehmenskontrolle in der EU Teil 4, Schweden, S. 1.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

b) Der Ort der Mitbestimmung

Grundsätzlich besteht das von Deutschland geprägte dualistische System, welches jedoch dadurch variiert wird, dass die Befugnisse des Verwaltungsrates (Bestyrelsen) - Board of Directors - nicht gleichermaßen eingeschränkt sind, wie die des deutschen Aufsichtsrats.⁸² Die Gesellschaft und das Board können selbst festlegen, ob das Board eher Aufsichtsrat oder eher Verwaltungsrat ist.⁸³ Das Board of Directors ist sowohl zur Geschäftsführung befugt, als auch ermächtigt dem Vorstand Anweisungen zu geben oder die Entscheidung der Hauptversammlung zu übertragen.⁸⁴ Aufgrund dessen ist es funktionell sinnvoller, das dänische System dem monistischen Modell zuzuordnen.⁸⁵

c) Der zahlenmäßige Anteil der Arbeitnehmervertreter

In Dänemark können die Arbeitnehmer in Unternehmen, die nach dänischem Recht errichtet wurden und in den vergangenen drei Jahren je mindestens 35 Beschäftigte hatten, in einer Abstimmung mit Mehrheit verlangen, dass Vertreter der Arbeitnehmer in das Board bestellt werden.⁸⁶ Zunächst müssen mindestens 10% der Beschäftigten eine Abstimmung fordern, bei der über die Wahrnehmung des Vertretungsrechts entschieden wird.⁸⁷ Auf dieser Versammlung muss dann die Mehrheit der Arbeitnehmer für eine Vertretung im Board votieren. Im dänischen Gesellschaftsrecht bestimmt die Hauptversammlung die Größe des Boards und ist anschließend berechtigt die Mehrheit der Mitglieder in diesem Gremium zu bestellen.⁸⁸ Dementsprechend hängt die Anzahl von Arbeitnehmervertretern von der Entscheidung der Hauptversammlung über die Größe des Boards ab. Die Arbeitnehmer haben dann das Recht ein Drittel der Board-Mitglieder zu wählen. Dessen ungeachtet müssen die Beschäftigten auf jeden Fall mindestens zwei Arbeitnehmervertreter stellen dürfen. Dennoch ist aufgrund dieser Initiativhürde die Mehrzahl der dänischen Kapitalgesellschaften mitbestimmungsfrei.⁸⁹

d) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter

Jeder Arbeitnehmer der Gesellschaft, der das 15. Lebensjahr vollendet hat besitzt ein aktives Wahlrecht. Passiv wahlberechtigt ist hingegen erst wer das 18. Lebensjahr vollendet und Arbeitnehmer der Gesellschaft seit mindestens einem Jahr ist. Im Gegensatz zu den meisten anderen untersuchten Mitgliedstaaten dürfen in Dänemark ausschließlich die Arbeitnehmer

⁸² Krüger Andersen in: EU/Mitbest/Dänemark, S. 11, 12.

⁸³ Rebhahn in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 48.

⁸⁴ Ebd.

⁸⁵ Vgl. Teichmann, Binnenmarktkonformes Gesellschaftsrecht, S. 588ff.

⁸⁶ Krüger Andersen in: EU-Mitbest/Dänemark, S. 11, 14.

⁸⁷ Taylor in: Kluge/Stollt, S. 67, 68.

⁸⁸ Krüger Andersen in: EU-Mitbest/Dänemark, S. 11, 15.

⁸⁹ Krüger Andersen in: EU-Mitbest/Dänemark, S. 11, 24; Pichot in: Arbeitnehmervertreter in Europa, S. 60.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

ihre Vertreter wählen. Die Gewerkschaften haben ein solches Recht nicht. Dennoch steht es ihnen frei Kandidaten für das Board vorzuschlagen.

e) Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter

Im Allgemeinen stehen den Vertretern auch in Dänemark die gleichen Rechte und Pflichten wie den anderen Verwaltungsratsmitgliedern zu. Dennoch sind sie von Entscheidungen über Tarifkonflikte ausgeschlossen.⁹⁰

3. Der Sonderfall Finnland

a) Einführung

Die finnischen Vorschriften im Bereich der Unternehmensmitbestimmung stellen eine für Europa relativ außergewöhnliche Regelung dar. Mit dem Gesetz über die Vertreter der Arbeitnehmer⁹¹ wurde im Jahr 1990 das erste Mal ein Gesetz erlassen, welches die Wahl von Arbeitnehmervertretern in die Gremien von Privatunternehmen vorsah und 1992 ein weiteres, welches sie bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen dazu verpflichtet. Schon damals eröffnete das Gesellschaftsrecht den finnischen Unternehmen die Wahl zwischen einer eingliedrigen oder einer zweigliedrigen Organisationsstruktur.

b) Das System der Unternehmensmitbestimmung in Finnland

In Privatunternehmen mit regelmäßig mehr als 150 im Inland beschäftigten Arbeitnehmern haben diese ein Recht auf Mitbestimmung bei Entscheidungen der Geschäftsleitung des Unternehmens, wenn sie dieses durch mindestens zwei im Unternehmen vertretene Gewerkschaften, die zusammen die Mehrheit der Arbeitnehmer stellen, fordern.⁹² Die genaue Form der Mitbestimmung basiert auf einer Vereinbarungslösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern und findet entweder im Board of Directors, einem Aufsichtsrat oder einem Managementausschuss („units responsible by results“), unterhalb der Unternehmensleitung⁹³, statt.⁹⁴ Meist wird in den Verhandlungen eine Mitbestimmung auf Ebene des Managementausschusses vereinbart, um die Haftung bei Fehlentscheidungen der Arbeitnehmervertreter auszuschließen.⁹⁵ Scheitern die Verhandlungen, hat das Unternehmen das letzte Wort über den Ort der Mitbestimmung und die Arbeitnehmer stellen maximal 1/5 der Mitglieder des Gremiums. Egal ob eine Vereinbarung erzielt wird oder die Auffangregelung greift, werden die zwingend im Unternehmen beschäftigten

⁹⁰ Vgl. Unternehmensmitbestimmung Dänemark mit Stand 2009 abrufbar unter: <http://www.worker-participation.eu>.

⁹¹ Act of the Representation of the employees in the Management of Business 24.8.1990, in Kraft seit: 01.01.1991.

⁹² *Toiviainen* in EU-Mitbest/Finnland, S. 24, 27.

⁹³ *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 56.

⁹⁴ *Toiviainen* in EU-Mitbest/Finnland, S. 24, 28.

⁹⁵ *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 50.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Arbeitnehmervertreter durch Personalgruppen nominiert. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder mit Ausnahme der Beschlussfindung bei Entscheidung über Arbeitskämpfe sowie Gehälter, Arbeitsbedingungen, Einstellung bzw. Entlassung des Vorstandes.⁹⁶ Eine weitreichende Einschränkung.

Die Besonderheiten im Detail:

Die finnische Regelung der Unternehmensmitbestimmung weist drei signifikante Spezialitäten der Mitbestimmung auf, in welchen sie sich grundlegend von den anderen Rechtsordnungen unterscheidet. Zunächst gilt für Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern grundsätzlich, viertelparitätisch ausgestaltet, die Vereinbarungslösung. Ein wesentlicher Grund für diese im Nachhinein im europäischen Kontext als fortschrittlich anzusehende Ausgestaltung des Mitbestimmungsrechtes ist mit Sicherheit die, im Vergleich, späte Einführung eines Mitbestimmungsmodelles im Jahre 1990. Die vorrangige Verhandlungslösung mit Auffangregelung ist in einer ähnlichen Art und Weise in die SE-Richtlinie mit eingeflossen und schon lange Diskussionsgegenstand in sämtlichen⁹⁷ deutschen Fachkreisen. Die zweite Spezialität stellt der „frei“ wählbare Ort der Mitbestimmung dar. Meist findet die Unternehmensmitbestimmung auf einer Direktionsebene unterhalb der Unternehmensleitung in den sog. „units responsible by results“ statt.⁹⁸ Für eine solche Herauslösung der Unternehmensmitbestimmung plädierte in Deutschland 2004 erstmals auch das *Berliner Netzwerk Corporate Governance*, welches die Bildung eines sogenannten Konsultationsrates forderte.⁹⁹ Die dritte Eigenheit der finnischen Regelung ist, dass sie unabhängig von der Rechtsform, sprich rechtsformübergreifend, gilt. Es werden im Rahmen des Mitbestimmungsrechtes letztendlich einfach alle Gesellschaftsformen „über einen Kamm geschert“. Diese Ausgestaltung folgt der eigentlich logischen Überlegung, dass egal in welchem Unternehmen auch immer Arbeitnehmer arbeiten, die ab einer gewissen Belegschaftsgröße ein Mitbestimmungsrecht haben. Bei den beiden erstgenannten Spezialitäten zeigt der einfache Vergleich der finnischen Rechtslage mit der deutschen Mitbestimmungsdiskussion, für welches zukunftsträchtiges Modell sich der finnische Gesetzgeber 1990 zumindest grundsätzlich entschieden hat.

⁹⁶ Toiviainen in: EU-Mitbest/Finnland, S. 24, 43.

⁹⁷ *Kommission Mitbestimmung* (1998) der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Abschlussbericht, Empfehlungen, S. 4; *Kronberger Kreis* (2007) in: Unternehmensmitbestimmung ohne Zwang; *Arbeitskreis „Unternehmerische Mitbestimmung“* in: ZIP 2009, S. 885 ff., *Kommission Mitbestimmung* (2004) der BDA und des BDI (Arbeitgeberseite).

⁹⁸ Ulmer in: EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 163.

⁹⁹ *Berliner Netzwerk Corporate Governance*, 12 Thesen zur „Modernisierung der Mitbestimmung“, These 2; Genauer zum Konsultationsmodell: v. Werder, AG 2004, S. 166, 171f.

V. Luxemburg und Niederlande

1. Luxemburg

a) Einführung

Das Großherzogtum Luxemburg hat 1974 ein gemischtes System der Arbeitnehmermitbestimmung eingeführt. Es basiert auf Verhandlungen zwischen dem Staat, Arbeitnehmervertretern und zwei führenden Gewerkschaften.¹⁰⁰ Seit einer Gesetzesänderung vom 25.8.2006 besteht bzgl. der Unternehmensverfassung ein Wahlrecht¹⁰¹ zwischen dem monistischen und dualistischen System, das System an sich ist aber als monistisch einzuordnen.¹⁰² Es gibt insgesamt nur knapp mehr als ein Dutzend Unternehmen, die die Voraussetzungen für eine Mitbestimmung erfüllen, insb. auch weil nur die Aktiengesellschaft (*société anonyme*) von ihr erfasst wird.¹⁰³

b) Das System der Unternehmensmitbestimmung in Luxemburg

In Luxemburg unterliegen im Wesentlichen zwei Sorten von Aktiengesellschaften der Unternehmensmitbestimmung. Zum Einen müssen in quantitativer Hinsicht alle Unternehmen, die über einen Zeitraum von drei Jahren mindestens 1000 Arbeitnehmer beschäftigt haben, eine Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene einführen. Zum Anderen sind in qualitativer Hinsicht alle Unternehmen dazu verpflichtet, an denen der Staat mindestens 25% des Kapitals hält oder die in ihrem Haupttätigkeitsfeld eine staatliche Konzession haben. In diesen beiden Fällen stehen den Arbeitnehmervertretern 1/3 der Sitze im Überwachungsorgan zu. Die Wahl der Arbeitnehmervertreter erfolgt durch Belegschaftsvertreter (*délégués du personnel*), welche den deutschen Betriebsratsmitgliedern ähneln, getrennt nach Angestellten und Arbeitern aus den unternehmensinternen Arbeitnehmern gewählt. In den Gesellschaften mit öffentlicher Beteiligung besteht die Besonderheit, dass jeweils für 100 Arbeitnehmer ein Vertreter in das Kontrollgremium gewählt wird. Auch hier ist die Beteiligungsquote der Arbeitnehmer bei 1/3 gedeckelt.

Beide Gruppen von Arbeitnehmervertretern haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats und werden für eine gleich lange Amtszeit, maximal 6 Jahre, gewählt. Jedoch können die Arbeitnehmervertreter jederzeit vom Betriebsrat abberufen werden. Ferner dürfen sie nicht mehr als zwei Verwaltungsräten

¹⁰⁰ *Raynaud* in: EU-Mitbest/Luxemburg, S. 63.

¹⁰¹ *Büggel*, Gesellschaftsrecht in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, S. 96.

¹⁰² *Heinze*, Mitbestimmung in einer monistischen Europäischen AG, S. 7.

¹⁰³ Vgl. Unternehmensmitbestimmung Luxemburg mit Stand 2009 abrufbar unter: <http://www.worker-participation.eu>.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

angehören und niemals in Kontrollgremien zweier Unternehmen sitzen oder in solchen angestellt sein, welche denselben Geschäftsbereich haben.¹⁰⁴

2. Niederlande

a) Einführung

Das niederländische Modell der Unternehmensmitbestimmung ist das wahrscheinlich ungewöhnlichste der hier untersuchten europäischen Arbeitnehmerbeteiligungssysteme. Das Modell gilt als Ergebnis eines politischen Kompromisses, welcher seinen Ursprung in einer ablehnenden Haltung gegenüber dem deutschen System der Mitbestimmung hat.¹⁰⁵ Es ist eng verknüpft mit dem vorhandenen Betriebsrätesystem und wurde vor einer Gesetzesänderung im Jahr 2004 oft sogar nicht als echtes System der Unternehmensmitbestimmung angesehen. Die Gesetzesänderung stellt jedoch einen grundlegenden Systemwandel in Richtung einer direkteren Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat dar.¹⁰⁶

b) Das System der Unternehmensmitbestimmung in den Niederlanden¹⁰⁷

Die zwei für die Unternehmensmitbestimmung bedeutendsten Gesellschaftsformen im niederländischen Gesellschaftsrecht sind die niederländische AG (*De naamloze Vennotschap*, Abk.: *N.V.*) und GmbH (*De besloten Vennotschap met beperkte aansprakelijkheid*, Abk.: *B.V.*).¹⁰⁸ Innerhalb dieser Gesellschaftsformen kommt es nur dann zur Mitbestimmung in einem obligatorischen Aufsichtsrat (demnach: dualistisches System), falls sie die Voraussetzungen für eine „Strukturgesellschaft“ erfüllen. Eine Strukturgesellschaft liegt vor, wenn das gezeichnete Kapital einschließlich Reserven mind. 16 Millionen Euro beträgt, die Gesellschaft verpflichtet ist einen *Ondernemingsraad* – eine Parallelinstitution zum Betriebsrat – zu errichten und mindestens 100 Arbeitnehmer im Inland beschäftigt.¹⁰⁹ Nach dem früheren Kooptationsmodell wurden die Aufsichtsratsmitglieder vom früher bestehenden Aufsichtsrat kooptiert.¹¹⁰ Nach heute geltendem Recht werden die Aufsichtsratsmitglieder auf Vorschlag des Aufsichtsrates und des Betriebsrates von der Hauptversammlung ernannt. Der Betriebsrat als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen hat das Vorschlagsrecht für 1/3 der Aufsichtsratsmitglieder, solange bis die Anzahl der Sitze erreicht ist. Dieser Vorschlag ist in der Regel bindend.

¹⁰⁴ *Feyereisen* in: *Workers' participation at board-level in the EU-15 countries/Luxembourg*, S. 76, 77.

¹⁰⁵ *Van het Kaar*, *European Company Law* 6, no.2 (2009), S. 55, 56.

¹⁰⁶ *Taylor* in: *Kluge/Stollt*, S. 76.

¹⁰⁷ Vgl. Unternehmensmitbestimmung Niederlande mit Stand 2009 abrufbar unter: <http://www.worker-participation.eu>.

¹⁰⁸ *Mellert/Verfürth*, *Wettbewerb der Rechtsordnungen*, Rn. 136.

¹⁰⁹ *Büggel*, *Gesellschaftsrecht in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft*, S. 106ff.

¹¹⁰ *Timmermann/Spanjaard* in: *EU-Mitbest/Niederlande*, S. 75, 85.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Eine wesentliche Bedingung für die Benennung zum Aufsichtsrat ist, dass der zukünftige Mandatsträger weder im Dienst der Gesellschaft oder abhängigen Gesellschaft stehen darf, noch Vorstandsmitglied oder Person im Dienst einer Gewerkschaft sein darf, die an Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen beteiligt ist.¹¹¹ Diese Inkompatibilitätsvorschrift spiegelt den Gedanken des niederländischen Gesetzgebers wieder, dass es wichtig sei, ausschließlich Personen zu der Unternehmensführung oder –kontrolle zuzulassen, die im Interesse der Gesellschaft handeln und nicht Teilinteressen vertreten. Die Folge dieser Regelung ist, dass meist Personen aus akademischen Kreisen bzw. neutrale Personen vorgeschlagen werden, die den Gewerkschaften tendenziell positiv gegenüberstehen. Die Rechte des Aufsichtsrates sind dann erheblich. Abgesehen von der Bestellung und Entlassung der Vorstandsmitglieder, der Kontrolle und Beratung des Vorstandes, hat der Aufsichtsrat zusätzlich ein Vetorecht bei allen strategisch wichtigen Entscheidungen und stellt somit ein mächtiges Gremium dar.¹¹²

VI. Unternehmensmitbestimmung in den neueren EU-Mitgliedstaaten

In den neueren Mitgliedstaaten (EU-12 [2004] sowie Bulgarien und Rumänien [2007]) finden sich Regelungen zur Mitbestimmung auf Unternehmensebene in der Slowakischen Republik, Slowenien, Ungarn und der Tschechischen Republik.

1. Slowakische Republik¹¹³

In der Slowakei sind Aktiengesellschaften nach dem dualistischen System aufgebaut. Im privatwirtschaftlichen Sektor haben die Arbeitnehmer einer Gesellschaft, welche ein Kapital von mehr als 25.000 € aufweist und in der Regel mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt, ein Anrecht auf einen drittelparitätisch besetzten Aufsichtsrat. Die Vertreter der Arbeitnehmer werden entweder von 10% der Belegschaft oder von der Gewerkschaft vorgeschlagen und anschließend von der gesamten Belegschaft gewählt. Sie müssen zwangsweise Arbeitnehmer des Unternehmens seien.

2. Slowenien¹¹⁴

Im Bereich der Unternehmensmitbestimmung hat sich das slowenische System stark an dem deutschen Rechtssystem orientiert.¹¹⁵ Demnach folgt es grundsätzlich auch einer dualistischen

¹¹¹ Timmermann/Spanjaard in: EU-Mitbest/Niederlande, S. 75, 86.

¹¹² Timmermann/Spanjaard in: EU-Mitbest/Niederlande, S. 75, 90.

¹¹³ Vgl. Unternehmensmitbestimmung Slowakische Republik mit Stand 2009 abrufbar unter: <http://www.worker-participation.eu>; ferner Ondruška/Krajčír in: Worker board-level representation in the new EU Member States/Slowakische Republik, S. 34 ff.

¹¹⁴ Vgl. Unternehmensmitbestimmung Slowenien mit Stand 2009 abrufbar unter: <http://www.worker-participation.eu>.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Gesellschaftsstruktur. Seit einer Gesetzesnovellierung im Jahr 2007 haben Unternehmen auch die Möglichkeit ihre Gesellschaft monistisch auszugestalten. Entscheidet sich ein Unternehmen für die dualistische Struktur, haben die Arbeitnehmer ein Recht auf 1/3 bis zur Hälfte der Sitze im Aufsichtsrat, wenn die Zahl der Anteilseigner 100 übersteigt, das Unternehmen börsennotiert ist, die Gesellschaft mehr als 500 Arbeitnehmer hat oder das gezeichnete Aktienkapital bei über 1,7 Millionen € liegt. Die genaue Beteiligungsquote der Arbeitnehmer legt das Unternehmen selbst fest. Der Vorsitzende ist zwingend ein Anteilseignervertreter (wie in Deutschland auch regelmäßig). Entscheidet sich ein Unternehmen für die monistische Leitungsstruktur, ist das Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer jedoch beschränkt. Die Beteiligungsquote liegt unter der Drittelparität. In sogenannten „kleinen Unternehmen“¹¹⁶ besteht kein Anspruch auf Arbeitnehmervertreter im Gremium. Die Arbeitnehmervertreter werden in beiden Systemen von den Betriebsräten ernannt und abberufen, wobei sie nicht Mitglied in diesen sein müssen.

Bemerkenswert ist, dass das slowenische Verfassungsgericht im Jahr 2001 die gesetzliche paritätische Mitbestimmung für verfassungswidrig erklärt hat.¹¹⁷ Sie ist dann verfassungswidrig, „wenn die Arbeitnehmer bei Ernennung eines Arbeitnehmervertreters zum Vorsitzenden [des Aufsichtsrates] eine Stimmenmehrheit erzielen können“¹¹⁸.

3. Tschechische Republik¹¹⁹

Ähnlich wie beim slowenische Mitbestimmungsrecht sind die Parallelen zur deutschen oder auch österreichischen Unternehmensmitbestimmung groß.¹²⁰ In Aktiengesellschaften mit mindestens 50 Beschäftigten ist der Aufsichtsrat zu 1/3 mit Arbeitnehmervertretern besetzt, wobei die Wahlen über Delegierte oder unmittelbar stattfinden. Der Aufsichtsrat überwacht das Leitungsorgan und die Tätigkeiten der Gesellschaft im Allgemeinen.

4. Ungarn

Auch in Ungarn war die deutsche Gesetzgebung Modell für das Gesellschaftsrecht. Jedoch stellen die Arbeitnehmer schon in AGs oder GmbHs ab 200 Beschäftigten 1/3 des dann obligatorisch zu errichtenden Aufsichtsrates. Der Vorgang der Bestellung erfolgt durch die

¹¹⁵ Vgl. den Bericht von EIRO-online „Board-level employee participation examined“ mit Stand 2004 abrufbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>.

¹¹⁶ Es müssen zwei der folgenden Bedingungen erfüllt sein: Das Unternehmen hat weniger als 50 Mitarbeiter, der Umsatz liegt unter 7,3 Millionen € oder der Buchwert liegt unter 3,65 Millionen €.

¹¹⁷ *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 46.

¹¹⁸ *Conchon*, Unternehmensmitbestimmung in Europa: Fakten und Trends zur Rechtslage, S. 15, Fn.11.

¹¹⁹ Vgl. Unternehmensmitbestimmung Tschechische Republik mit Stand 2009 abrufbar unter: <http://www.worker-participation.eu>; ferner *Heppnerová* in: Worker board-level representation/Tschechische Republik, S. 3 ff.

¹²⁰ *Kluge/Stollt* in: Die europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, S. 98.

D. Die verschiedenen Mitbestimmungsmodelle der wichtigsten europäischen Rechtskreise

Betriebsräte, wobei diese Stellungnahmen der Gewerkschaften im Unternehmen einholen müssen und anschließend dann die Ernennung durch die Hauptversammlung geschieht. Dem Aufsichtsrat obliegt auch in Ungarn die Kontrolle des Vorstandes, obgleich die Rechte insgesamt im Vergleich mit den übrigen europäischen Staaten mit ähnlichem Modell, aufgrund von unregelmäßigen Aufsichtsratsreffen und wenigen Kompetenzen in Bezug auf Mitsprache (tendenziell nur Empfehlungen), relativ gering sind. Seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2006 haben ungarische Kapitalgesellschaften zum einen die Möglichkeit für eine monistische Leitungsstruktur zu optieren, zum anderen besteht seitdem eine größere Gestaltungsfreiheit in Bezug auf die Verfahrensabläufe und Kompetenzen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, insbesondere auch die Beteiligungsquote im monistischen Modell. Ansonsten greifen Mindestbestimmungen.

VII. Resümee: Mitbestimmungsmodelle in den verschiedenen Rechtskreisen

Beim Rechtsvergleich der verschiedenen Mitbestimmungsmodelle in Europa fällt vor allem eines auf: es herrscht immer noch eine starke Rechtszersplitterung. Ausgehend vom deutschen Modell der Mitbestimmung, welches aus Sicht der Arbeitnehmer immer noch das weitreichendste ist, bis hin zu den Rechtsvorschriften des nordischen Rechtskreises, die zumindest im Verhältnis wenige Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene garantieren, ist jede denkbare Höhe der Beteiligungsquote gegeben. Des Weiteren finden sich verschiedene Organisationsstrukturen der Gesellschaften, unterschiedliche Arbeitnehmerschwellenwerte, Wahlverfahren für die Arbeitnehmervertreter und Rechte und Pflichten derselben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die in den verschiedenen Ländern gefundenen Regelungen über lange Zeiträume gewachsen sind und die differenzierenden Ausgestaltungen eine Folge unterschiedlicher Traditionen und Entwicklungen sind.¹²¹ Verfehlt wäre vor allem ein alleiniger Vergleich der Beteiligungsquoten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ohne Berücksichtigung der im Übrigen o.g. bestehenden Eckdaten (wie z.B. Schwellenwerten, Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften Deutschland, Österreich, Luxemburg, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und die skandinavischen Staaten schreiben also eine Minderheitsvertretung der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von AGs ab einer bestimmten Größe vor, wobei die Gestaltungsformen variieren.¹²² Eine anders konzipierte Form der Mitbestimmung

¹²¹ Nagel/Freis/Kleinsorge, Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen auf der Grundlage des europäischen Rechts, Rn. 7; Höland, Mitbestimmung in Europa, S. 14.

¹²² Raiser/Veil, Recht der Kapitalgesellschaften, § 7, Rn. 9.

gibt es in den Niederlanden. Dort kann der nur Betriebsrat Vorschläge zur Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder machen.

E. Vergleichende Analyse

Nach der Darstellung der einzelnen Mitbestimmungsmodelle soll im Folgenden eine zusammenfassende Analyse den Kern der Unterschiede in den untersuchten Rechtsordnungen darstellen.

I. Die Beteiligungsgrade

1. Das Drittelbeteiligungsmodell „als das Maß der Dinge“

Zunächst sticht einem jeden ins Auge, dass die Drittelbeteiligung im Organ der Arbeitnehmerbeteiligung das Maß aller Dinge ist. In den meisten Rechtskreisen, die eine zwingende Mitbestimmung vorsehen, ist das Drittelbeteiligungssystem vorherrschend. In Deutschland erfasst das Drittelbeteiligungsgesetz Kapitalgesellschaften bestimmter Rechtsformen gemäß § 1 I DrittelbG mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern. Danach muss der Aufsichtsrat zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen (§ 5 I DrittelbG). Von den weiteren sieben Altmitgliedstaaten der EU sehen vier weitere ein Drittelbeteiligungssystem vor: Luxemburg, Österreich, Dänemark und etwas modifiziert in den Niederlanden. In Luxemburg besteht der Verwaltungsrat bei Aktiengesellschaften ab 1.000 Arbeitnehmern zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern. Der Schwellenwert ist somit doppelt so hoch wie in Deutschland. In Österreich werden die Arbeitnehmer des drittelparitätisch besetzten Aufsichtsrates, im Unterschied zu Deutschland jedoch nicht von der Belegschaft und dem Betriebsrat zusammen, sondern ausschließlich aus dem Kreis der Mitglieder des Betriebsrates entsandt und abberufen. Auch das „Ob“ der Mitbestimmung hängt vom Bestehen eines Betriebsrates ab, der bei AGs ab einer Schwelle von fünf Arbeitnehmern zu bilden ist (bei GmbHs ab 300 Arbeitnehmern). Somit ist auch hier die Schwelle in beiden Fällen niedriger als die der deutschen oder luxemburgischen Regelung. In Dänemark hängt das „Ob“ im Unterschied zu den vorgenannten Ländern vom Willen der Arbeitnehmer ab, welcher in einem zwei Schritte umfassende Verfahren¹²³ zur Drittelbeteiligung führen kann. Laut einer Studie¹²⁴ aus dem Jahr 1999 haben nur 20 % der dänischen Unternehmen für ein Mitbestimmungsrecht optiert. In niederländischen

¹²³ Im Detail siehe D. III. 2. c.

¹²⁴ Vgl. *Krüger Andersen* in: EU-Mitbest/Österreich, S. 11,22.

Unternehmen, die der sog. Strukturregelung¹²⁵ unterfallen, ist der *Ondernemingsraad* – eine Parallelinstitution zum Betriebsrat – befugt Vorschläge für ein Drittel der Aufsichtsratsmandate abzugeben, wobei die Vertreter der Arbeitnehmer nicht aus den Reihen der Gesellschaft oder externer Gewerkschaften kommen dürfen. Diese Regelung ist demnach sehr konsensorientiert ausgerichtet. Auch in den neueren Mitgliedstaaten lässt sich feststellen, dass die Drittelparität das vorherrschende Modell der Arbeitnehmerbeteiligung ist.

Somit lässt sich festhalten, dass in den EU-Mitgliedstaaten, die eine Mitbestimmung kennen, die Drittelbeteiligung das vorherrschende Modell ist.

2. Die weiteren Mitbestimmungsmodelle

In einer Reihe von Ländern, vor allem in den nordischen Ländern, existiert eine andere Beteiligungsquote, als die der Drittelparität. Sie schreiben entweder keine feste Beteiligungsquote vor oder legen eine absolute Zahl von Arbeitnehmervertretern fest, die im Ausnahmefall – eher hypothetisch - sogar zu einer Überparität führen könnte.

In Finnland gilt eine fortschrittliche Art Vereinbarungslösung in Unternehmen ab 150 Arbeitnehmern, welche durch die Verhandlung von Unternehmensleitung und Gewerkschaften konkretisiert wird. Kommt keine Vereinbarung zustande, stellen die Arbeitnehmervertreter ein Viertel der Mitglieder des Leitungs- oder des Aufsichtsorganes.¹²⁶

In Schweden werden meist unter Drittelparität entweder zwei oder drei Delegierte in das Verwaltungsorgan der Gesellschaft entsendet. Dafür beträgt der gewerkschaftliche Organisationsgrad fast 80%, ein Wert der in Europa seinesgleichen sucht.¹²⁷ Da in jüngster Zeit eine Verkleinerung der Boards Einzug in den schwedischen Mitbestimmungsalltag genommen hat, sind auch hier mittlerweile drei Viertel der unter das Gesetz fallenden Unternehmen drittelparitätisch besetzt.¹²⁸

3. Paritätische Mitbestimmung auf verlassenenem Posten

Das deutsche Mitbestimmungsgesetz besticht v.a. durch seine Einzigartigkeit im europäischen Kontext. Bei der vergleichenden Betrachtung stellte es sich als Exot unter den Mitbestimmungsmodellen heraus, welcher seines gleichen sucht. Die „quasi-paritätische“ Mitbestimmung des Aufsichtsrates wurde schon lange als „das deutsche Tabuthema schlechthin“ oder als „Sauriermodell“ bezeichnet.¹²⁹ Die unzähligen Kommissionen und

¹²⁵ Genauer unter D. IV. 2. b.

¹²⁶ *Toiviainen* in: EU-Mitbest/Finnland, S. 25, 43.

¹²⁷ *Kluge/Stollt* in: Die europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, S. 65.

¹²⁸ Vgl. Unternehmensmitbestimmung Schweden mit Stand 2009 abrufbar unter: <http://www.worker-participation.eu>.

¹²⁹ Vgl. *Sandrock*, AG 2004, S. 57, 62.

E. Vergleichende Analyse

wissenschaftlichen Arbeiten¹³⁰ zu Beginn des 21. Jahrhundert zum Thema Unternehmensmitbestimmung zeigen vor allem den Reformbedarf der paritätischen Mitbestimmung, insb. aufgrund von Globalisierung und Corporate Governance- Debatte und damit einhergehendem internationalen Wettbewerb der Gesellschaftsrechte. Ein entscheidender Unterschied im Gegensatz zur Drittelbeteiligung ist, dass die Anforderungen an die Disziplin der Kapitalvertreter bei der Präsenz und dem Abstimmungsverhalten viel höher sind. Diese „Einengung der Anteilseignervertreter“ kann dazu führen, dass offene Diskussionen aufgrund einer notwendigen vorherigen Absprache seltener werden. In Kombination und Verschränkung mit der starken betrieblichen Mitsprache sind den Arbeitnehmervertretern einerseits zwar Instrumente in die Hand gelegt, die eine effektive Mitbestimmung möglich machen. Die paritätische Mitbestimmung führte in der jüngeren Vergangenheit andererseits aber auch dazu, dass Gesellschaften die verschiedensten Fluchtstrategien wählten, um das deutsche Mitbestimmungsrecht zu umgehen oder die Beteiligungsquote „einzufrieren“.

II. Die Kompetenzen des Arbeitnehmervertretergremiums

Um die verschiedenen Beteiligungsquoten richtig einordnen zu können, bedarf es eines Blickes auf die Kompetenzen der Arbeitnehmervertreter in den jeweiligen Gremien. Für diesen Bereich sind v.a. zwei zu trennende Kompetenzkomplexe von herausragender Bedeutung. Entscheidend ist nämlich, welche Rechte und Pflichten (bzw. Zuständigkeiten) das Organ mit Arbeitnehmervertretern im Verhältnis zum Vorstand/geschäftsführenden Direktoren und zur Hauptversammlung hat.

Erstens ist die Entscheidungsgewalt der Gremien in Bezug auf die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung wesentlich. Im dualistischen System ist dies der Fall, wenn der Aufsichtsrat die Personalkompetenz hat. So ist die Lage zwingend in Deutschland, Österreich und Slowenien. In Deutschland ist im ersten Wahlgang zum Vorstand in paritätisch besetzten Aufsichtsräten zunächst eine Zweidrittelmehrheit erforderlich und erst in den weiteren Wahlgängen verringert sich die Anforderung an die Mehrheit bis auf eine einfache Mehrheit mit dem Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden. Die Arbeitnehmervertreter sind also im ersten Wahlgang wesentlich beteiligt. Im Unterschied dazu wird in Österreich direkt zu Beginn nur eine einfache Mehrheit benötigt und die Bildung

¹³⁰ Vgl. insb. *Bertelsmann Stiftung/Hans Böckler-Stiftung* (Hrsg.), *Mitbestimmung und neue Unternehmenskultur – Bilanz und Perspektiven* (Bericht der Kommission Mitbestimmung 1998); *Berliner Netzwerk Corporate Governance*, AG 2004, 200; *BDA/BDI*, Bericht der Kommission Mitbestimmung 2004; *Oetker*, RdA 2005, 337; *Henssler*, RdA 2005, 330; *Raiser*, Gutachten B zum 66. Deutschen Juristentag 2006.

E. Vergleichende Analyse

der Personalausschüsse erfolgt ohne Beteiligung von Arbeitnehmervertretern. In Finnland und den neueren EU-Mitgliedstaaten (außer Slowenien) hat das Organ mit Mitbestimmung grundsätzlich keinen Einfluss auf Personalfragen des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats. Die Personalauswahl der Geschäftsführung erfolgt durch die Hauptversammlung. In den monistisch ausgestalteten Gesellschaften Dänemarks, Luxemburgs und Schwedens haben die Arbeitnehmervertreter zwar einen Einfluss auf die Bestellung der Geschäftsführung, angesichts der unterparitätischen Besetzung jedoch kein signifikantes Mitspracherecht. Diese Analyse lässt im Ergebnis erkennen, dass eine bedeutende Mitsprache bei Personalentscheidungen eher eine Ausnahme ist. Eine höhere Beteiligung bei Personalentscheidungen dürfte wohl auf Seiten des Vorstandes die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass dessen Mitglieder ihr Verhalten auch an den Erwartungen der Arbeitnehmervertreter ausrichten. Diese *stakeholder*-orientierte Gesetzgebung widerstrebt naturgemäß dem *shareholder*-Interesse. Erstgenannter Ansatz geht davon aus, dass es für das Wohl und Wehe eines Unternehmens auf mehr ankommt, als „Management-Entscheidungen ausschließlich an den Interessen der Aktionäre auszurichten“, wie es der zweitgenannte Ansatz vorsieht.¹³¹ Der *stakeholder*-Ansatz ist nach vorgehender Analyse wohl im deutschen System am weitesten ausgeprägt.

Zweitens spielt die Beteiligung an Entscheidungsprozessen der Geschäftsführung eine wesentliche Rolle. In den nordischen Verwaltungsräten Dänemark und Schweden ist die Hauptkompetenz der Arbeitnehmervertreter das Recht von der Geschäftsführung regelmäßig und aus wichtigem Anlass informiert zu werden.¹³² Dieses Recht stellt das Kernstück der skandinavischen Arbeitnehmervertretung dar, u.a. deswegen, weil betriebliche Informationsrechte erst später greifen. Des Weiteren hat ein Verwaltungsrat oft grundsätzlich das - in der Praxis selten auftretende - Recht alle Entscheidungen der Geschäftsführung an sich zu ziehen. Im dualistischen System hingegen liegt die Hauptkompetenz in der Kontrolle der Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat ist hier, wie z.B. in Deutschland (anders bei der GmbH in Deutschland) oder Österreich¹³³, nicht befugt Entscheidungen der Geschäftsführung an sich zu ziehen, wobei er das Recht hat, Geschäfte an seine Zustimmung zu binden. In den neueren Mitgliedstaaten sind die Rechte des Aufsichtsrates geringer. Lediglich die Hauptversammlung ist dazu befugt durch Weisungen direkten Einfluss auf den Vorstand zu nehmen. Die weitreichenden Informationspflichten des Aufsichtsrates stehen jedoch immer im Spannungsverhältnis zu den Verschwiegenheitspflichten der Mitglieder (Siehe unten).

¹³¹ *Conchon*, Unternehmensmitbestimmung in Europa: Fakten und Trends zur Rechtslage, S. 7.

¹³² *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 60.

¹³³ *Kalls* in Baums/Ulmer: EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 120f.

F. Gemeinsame Probleme der Mitbestimmungsmodelle

I. Erstreckung der nationalen Mitbestimmungsregelungen...

1. auf ausländische Rechtsformen im Inland

Fraglich ist, inwieweit die nationalen Mitbestimmungsmodelle ihre Regelungen auf ausländische Gesellschaftsformen erstrecken können. Im deutschen Mitbestimmungsrecht erstreckt sich der Anwendungsbereich nur auf deutsche Gesellschaftsformen und in der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat werden nur jene Arbeitnehmer einbezogen, die in Betrieben tätig sind, die innerhalb Deutschlands liegen. Aufgrund der EuGH-Rechtsprechung (Centros, Überseering, Inspire Art, Sevic) bestehen nunmehr weitreichendere Gestaltungsmöglichkeiten die hohen Mitbestimmungsniveaus, insb. das deutsche, zu umgehen. Dennoch sah die sog. *Biedenkopf*-Kommission 2006 zumindest in Deutschland aufgrund der geringen Praxisrelevanz¹³⁴ davon ab, dem Gesetzgeber eine Empfehlung, zur Reaktion auf ausländische Kapitalgesellschaften mit inländischem Verwaltungssitz, auszusprechen¹³⁵, u.a. ein Grund, warum die Verfasser des *Kronberger Kreises* die Kommission faktisch für gescheitert halten.¹³⁶ Indessen forderten die Gewerkschaftsvertreter in ihrer Stellungnahme zur Kommission in Einklang mit dem Tenor¹³⁷ des Deutschen Juristentages 2006 den Gesetzgeber zu einem raschen Handeln auf, um Rechtssicherheit herzustellen. Mittlerweile ist die Zahl der relevanten Personengesellschaften auf über 37 gestiegen.¹³⁸ „Freunde der Mitbestimmung“ fordern deswegen ein wohl mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang stehendes Erstreckungsgesetz auf Auslandsgesellschaften.¹³⁹

2. auf im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer

Das deutsche Recht ignoriert im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer vollständig.¹⁴⁰ Dies bedeutet zum einen, dass diese Arbeitnehmer nicht in der Berechnung der Schwellenwerte berücksichtigt werden und zum anderen, dass sie weder das passive, noch das aktive Wahlrecht haben.¹⁴¹ Begründet wird diese Diskriminierung im Ausland arbeitender

¹³⁴ Die zahlreichen britischen private companies limited by shares (Ltd.) wiesen wesentlich weniger als 500 Arbeitnehmer auf. Zahlreicher waren die Personengesellschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern, in denen eine ausländische Kapitalgesellschaft persönlich haftende Gesellschaft ist. Neun von elf überschritten die 2000 Arbeitnehmer.

¹³⁵ *Biedenkopf*-Kommission (2006), Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung, Bericht, S. 36.

¹³⁶ *Kronberger Kreis* (2007), Unternehmensmitbestimmung ohne Zwang, S. 9.

¹³⁷ *Raiser*, Gutachten B zum 66. Deutschen Juristentag 2006.

¹³⁸ Böcklerimpuls 2010, Ltd. & Co KG fehlt die Mitbestimmung abrufbar unter: <http://www.boeckler-boxen.de>.

¹³⁹ *Sick*, Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen, 2010, S. 2.

¹⁴⁰ *Henssler*, RdA 2005, 330, 331; *Koberski* in: Fitting/Wlotzke/Wißmann, § 3, Rn. 29.

¹⁴¹ *Koberski* in: Fitting/Wlotzke/Wißmann, § 3 Rn. 27f.

F. Gemeinsame Probleme der Mitbestimmungsmodelle

Arbeitnehmer mit dem Hinweis auf das Territorialitätsprinzip¹⁴², weil nun mal nationales Recht auf fremdem Staatsgebiet nicht greifen kann. Im Ergebnis stellt dies bei hohem Mitbestimmungsniveau einen erheblichen Anreiz dar, Produktionsstätten ins Ausland zu verlagern, um so die Schwellenwerte nicht zu überschreiten.¹⁴³ Dieser Mangel an einer Regelung ausländischer Sachverhalte besteht, soweit ersichtlich, in den meisten untersuchten Rechtsordnungen.¹⁴⁴ Es ist demnach für eine gesicherte Gleichheit eine europäische Harmonisierung notwendig. Als Übergangslösung wäre eine Vereinbarungslösung für die im Inland und Ausland belegenen Gesellschaften möglich, so die *Biedenkopf*-Kommission.¹⁴⁵ Die im Bericht der Biedenkopf-Kommission vorgeschlagene national gesetzliche Vereinbarungslösung würde Öffnungsklauseln voraussetzen, wie sie in ähnlicher Weise auch von weiteren Autoren¹⁴⁶ gefordert werden. Davon abweichend hält das niederländische Recht eine, so *Henssler*, „vorbildliche, nicht protektionistische“ Lösung internationaler Sachverhalte bereit.¹⁴⁷ Wohl eher handelt es sich um eine signifikante Einschränkung des niederländischen Erstreckungsanspruchs der Mitbestimmung. So sind in den Niederlanden ansässige internationale Holdinggesellschaften von der Mitbestimmung freigestellt, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer der von der Holding kontrollierten Unternehmensgruppe außerhalb der Niederlande tätig ist.¹⁴⁸ Die Begründung ist, dass niederländische Arbeitnehmer nicht legitimiert seien ein Mitbestimmungsrecht in der Holding auszuüben, wenn mehrheitlich ausländische Arbeitnehmer betroffen sind.¹⁴⁹ Somit werden ausländische Arbeitnehmer vor dem übermäßigen Einfluss niederländischer Arbeitnehmer geschützt und die Niederlande als Holdingstandort gewinnen an Attraktivität.

II. Interessenkollisionen und das Unternehmensinteresse

Die Arbeitnehmermitbestimmung hat Einfluss auf Entscheidungen in Unternehmen, also eben jene Entscheidungen, auf die sich auch die Mitbestimmung der Anteilseigner bezieht. Durch die institutionelle Beteiligung der Arbeitnehmer an diesen Entscheidungen wird in Strukturprinzipien der Unternehmens- und Wirtschaftsordnung eingegriffen.¹⁵⁰ Sie soll in den

¹⁴² Ebd.

¹⁴³ *Henssler*, RdA 2005, 330, 331.

¹⁴⁴ So bspw. auch in Dänemark: Vgl. *Hansen/Werlauff*, European Company Law 6, no.2 (2009), S. 68, 77; Eine flexiblere Lösung hält Finnland bereit: Vgl. *Hansen/Werlauff*, European Company Law 6, no.2 (2009), S. 68, 80.

¹⁴⁵ *Biedenkopf*-Kommission (2006), Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung, Bericht, S. 36, 37ff.

¹⁴⁶ *Raiser*, Gutachten B zum 66. Deutschen Juristentag, S. B95; *Heuschmid*, AuR 2006, 184, 190.

¹⁴⁷ *Henssler*, RdA 2005, 330, 331.

¹⁴⁸ *Spanjaard* in EU-Mitbest/Niederlande, S. 75, 80.

¹⁴⁹ Ebd.

¹⁵⁰ *Preis*, Arbeitsrecht, S. 412.

F. Gemeinsame Probleme der Mitbestimmungsmodelle

verschiedenen Rechtsordnungen auf unterschiedliche Art und Weise die Unterordnung der Arbeitnehmer, die „fremde Leitungs- und Organisationsgewalt, gegenüber den Anteilseignern „mildern“.¹⁵¹

Eine Konsequenz dieser Beteiligungsrechte kann jedoch sein, dass Arbeitnehmervertreter in Kontrollgremien manchmal in ernste Interessenkonflikte geraten können. Beispielsweise wenn sie zum Streik gegen das Unternehmen aufrufen, in dessen Aufsichts- oder Verwaltungsrat sie sitzen¹⁵², oder das Aufsichtsratsmandat als Nebenmandat ausgestaltet ist, oder Mehrfachmandate zugelassen sind, die letztendlich dazu führen, dass Gewerkschaftsführer in Kontrollgremien miteinander konkurrierender oder in Geschäftsverbindung stehender Unternehmen sitzen können.¹⁵³ Grundsätzlich sind die Arbeitnehmervertreter ausnahmslos in allen Rechtsordnungen in einer mehr¹⁵⁴ oder weniger starken Ausprägung dem Unternehmensinteresse verpflichtet, welches alle beteiligten Interessen umfasst, also u.a. die der Arbeitnehmern.¹⁵⁵ So existiert auch in Österreich, Dänemark und Finnland ein sich ausdrücklich vom Arbeitnehmerinteresse unterscheidendes Unternehmensinteresse, wenngleich es nicht einer so starken Art und Weise betont ist, wie in Deutschland. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Arbeitnehmervertreter im Falle von Einschränkungen für die Arbeitnehmer (z.B. Entlassungen) immer eine unternehmensdienliche Entscheidung treffen müssen, also dem *Shareholder Value* verpflichtet sind. Dass dies nicht die Realität widerspiegelt und verschiedenste Druckmittel existieren, mit denen Entscheidungen gehemmt bzw. verhindert werden können, ist vorstellbar. Um dem Problem der Interessenkollisionen entgegenzuwirken, hält die niederländische Rechtsordnung als einzige einen gesetzlichen Ausschluss dieses Risikos bereit, indem sie die gleichzeitige Mitgliedschaft als Arbeitnehmer im Unternehmen oder einer Gewerkschaft mit der im Verwaltungsrat verbietet (Inkompatibilitätsregelung).¹⁵⁶ In den übrigen Rechtsordnungen wohnt diese Gefahr den Mitbestimmungssystemen geradezu inne. Dennoch treffen auch andere Rechtsordnungen Vorkehrungen, um dieser Gefahr zu begegnen. Die schwedischen¹⁵⁷ und finnischen Arbeitnehmervertreter sind bei Entscheidungen des jeweiligen Gremiums z.B. an Entscheidungen über Arbeitsbedingungen,

¹⁵¹ Vgl. für Deutschland: *BVerfGE* 50, 290 „Mitbestimmungsurteil“

¹⁵² *du Plessis/Sandrock* in: German Corporate Governance, S. 127; zur Problematik des Nebeneinanders von Tarifvertragssystem und Unternehmensmitbestimmung in Deutschland siehe: *Ensch*, Institutionelle Mitbestimmung und Arbeitnehmereinfluss, S. 182 ff.

¹⁵³ *Raiser/Veil*, Recht der Kapitalgesellschaften, § 15, Rn. 115.

¹⁵⁴ In Deutschland: Deutscher Corporate Governance Kodex Ziffer 5.5.1

¹⁵⁵ Bspw. in Dänemark schließen sich Arbeitnehmer- und Unternehmensinteresse nicht zwangsweise aus: *Krüger Andersen* in: EU/Mitbest/Dänemark, S. 11, 21.

¹⁵⁶ *Ulmer* in: EU-Mitbest/Generalbericht, S. 159, 171.

¹⁵⁷ S. D. III. 1. e).

F. Gemeinsame Probleme der Mitbestimmungsmodelle

Tarifverträge und Streiks ausgeschlossen. Auf diese Weise wird erreicht, dass die Rechte der Arbeitnehmervetreter in einem Bereich, in dem ihr Interessenschwerpunkt liegt, ihre Mitspracherechte empfindlich beschnitten werden. Gleichwohl sind bei einem Verwaltungsrat solche Regeln wohl noch notwendiger als bei einem Aufsichtsrat. Eine ähnliche Beschränkung der Mitbestimmung wurde auch schon in Deutschland vorgeschlagen.¹⁵⁸ Auch in Luxemburg existiert insofern eine Beschränkung, als dass Arbeitnehmervetreter maximal zwei Kontrollgremien angehören dürfen, welche nicht im selben Geschäftsbereich tätig sein dürfen.

Im Jahre 2002 wurde von der *Hochrangigen Gruppe von Experten auf dem Gebiet des Gesellschaftsrecht*, eingesetzt von der Europäischen Kommission, in ihrem Bericht¹⁵⁹ in Erwägung gezogen, eine Regelung vorzuschlagen, aufgrund welcher Verwaltungs- und Aufsichtsräte ausschließlich mit unabhängigen Arbeitnehmervetretern zu besetzen seien. Dies wurde zumindest auf europarechtlicher Ebene mit dem Argument abgelehnt, eine solche Einschränkung der Rechte der Minderheitsaktionäre und Arbeitnehmervetreter in den Gremien sei zu weitreichend. Dennoch empfahl man, die Verwaltungs- und Aufsichtsräte mit überwiegend unabhängigen Vertretern der Arbeitnehmer zu besetzen.

In eine solche Richtung geht wohl auch die niederländische Inkompatibilitätsregelung, welche es den Arbeitnehmern verbietet, unternehmenseigene Arbeitnehmer zu Vertretern im Kontrollgremium zu ernennen, sondern lediglich gebietet, auf meist neutrale bzw. unabhängige Personen zurückzugreifen.

In Deutschland existiert keine gleich wirksame Schutzvorkehrung durch Inkompatibilitätsvorschriften, obgleich es die Möglichkeit gibt, sich in Konfliktsituationen der eigenen Stimme zu enthalten.¹⁶⁰ Bis jetzt wird dem Problem einzig und allein dadurch Rechnung getragen, dass 2004 eine Empfehlung in den Corporate-Governance-Kodex unter der Ziffer 5.4.2. aufgenommen wurde, dass eine ausreichende Zahl von Aufsichtsratsmitgliedern unabhängig sein solle.¹⁶¹ „Dabei ist ein Aufsichtsratsmitglied als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen Interessenkonflikt begründet.“ Der folgende, viel diskutierte Beispielfall soll die Brisanz der Problematik von Interessenkonflikten in Deutschland noch einmal verdeutlichen.

¹⁵⁸ Vgl. *Ensch*, Institutionelle Mitbestimmung und Arbeitnehmereinfluss, S. 168.

¹⁵⁹ Vgl. Bericht der *Hochrangigen Gruppe von Experten auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts* über moderne gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen in Europa mit Stand 2002 abrufbar unter: http://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/, S. 65.

¹⁶⁰ *Lutter/Krieger*, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates, § 12 Rn. 902.

¹⁶¹ Näher *Lieder*, NZG, 2005, 569ff.

Beispiel: Fall Bsirke in Deutschland¹⁶²

Ein Paradeexempel für eine Interessenkollision im Aufsichtsrat in Verknüpfung mit Gewerkschaftsinteressen stellt der Fall Bsirske in Deutschland dar. Frank Bsirske war im Jahr 2002 zeitgleich Vorsitzender der deutschen Gewerkschaft Ver.di und von der Gewerkschaft vorgeschlagenes Mitglied des Aufsichtsrats der Lufthansa AG. Im Dezember 2002 stand die Gewerkschaft in schwierigen Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern der öffentlichen Hand und beantragte deswegen bei der Bundesstreikleitung einen Warnstreik bei Beschäftigten der Flughäfen Frankfurt am Main und München. Herr Bsirske wusste von diesen Plänen und rief trotzdem sogar noch in Interviews selbst zu diesem Streik auf. Zwar war die Lufthansa nicht unmittelbar, aber dennoch mittelbar am Konflikt beteiligt, da die Flughäfen Drehkreuze der Airline darstellten. Die Schäden der Streiks beliefen sich auf mindestens 10 Mio. Euro.

In gesellschaftsrechtlicher Hinsicht sind Aufsichtsräte in Deutschland zu sorgfältiger Erfüllung ihrer Aufgaben sowie zu Treue und Loyalität gegenüber ihrer Gesellschaft verpflichtet, sie sind also zum Handeln im Unternehmensinteresse angehalten (s.o.).¹⁶³ Dies führt zu einem Spannungsverhältnis zwischen dem gesetzlich eingeräumten und legitimen Mittel des Arbeitskampfes und der Pflicht im Rahmen des Unternehmensinteresses zur Abwehr jedweden Schadens von der Gesellschaft. Nach überwiegender Ansicht wird die passive Teilnahme (also die schlichte Arbeitsniederlegung) an einem rechtmäßigen Streik durch Arbeitnehmervertreter als zulässig erachtet, gerade auch weil ein Interessenkonflikt vom Gesetzgeber bewusst zugelassen worden ist.¹⁶⁴ Eine aktive Teilnahme jedoch, wie hier durch den Aufruf zum Streik geschehen, ist in der gesellschaftsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Literatur höchst umstritten.¹⁶⁵ Grundsätzlich kommt es hier auch nicht auf den Streit an, insb. weil Bsirske nicht zum Streik gegen das eigene Unternehmen aufgerufen hat, sondern auf das nicht unmittelbar damit im Zusammenhang stehende Ergebnis, das für Arbeitnehmervertreter in einem Arbeitskampf auf jeden Fall Zurückhaltung geboten ist, da der deutsche Gesetzgeber das Risiko eines Interessenkonfliktes in Kauf genommen hat. Dennoch verweigerten die Lufthansa-Aktionäre Bsirske auf der folgenden

¹⁶² Interessante Besprechung des Falles Bsirske durch *Lutter/Quack* in: FS Raiser (2005), S. 259 ff.

¹⁶³ Siehe D. III. 1. e.

¹⁶⁴ *Lutter/Krieger*, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, § 12 Rn. 908; *Raiser/Veil*, MitbestG und DrittelbG, § 25 Rn. 141.

¹⁶⁵ Vgl. Streitdarstellungen: *Lutter/Krieger*, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, § 12 Rn. 908; *Möllers*, NZG 2003, 697, 699; *Raiser/Veil*, MitbestG und DrittelbG, § 25, Rn. 140ff.; *Köstler/Zachert/Müller*, Aufsichtsratspraxis, Rn. 771ff.

Hauptversammlung die Entlastung.¹⁶⁶ Folglich sind Aufsichtsratsmitglieder in Deutschland zumindest passiv dazu berechtigt ihrem „eigenen“ Unternehmen Schaden zuzufügen.¹⁶⁷

Diese Rechtslage wird international mit Verwunderung angesehen. Nach Ansicht von *Lutter/Quack*¹⁶⁸ ist sie auf europarechtlicher Ebene nicht konsensfähig und schadet dem Ansehen der deutschen Corporate Governance bei internationalen Investoren. Diese Ansicht ist nach den oben gemachten Ausführungen zu Interessenkonflikten und den verschiedenen Schutzmechanismen dagegen nun besser nachzuvollziehen und wird zumindest in Deutschland noch Anlass sein werden das deutsche Mitbestimmungsrecht anzupassen.¹⁶⁹

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass alle Rechtsordnungen teils auf verschiedenen Wegen versuchen, den Arbeitnehmern im Kontrollgremium die Möglichkeit zu nehmen, Entscheidungen ausschließlich in ihrem Interesse zu fällen bzw. es zum Handlungsmaßstab zu nehmen.

III. Risiko der Verschwiegenheitsverletzung

In engem Zusammenhang mit dem Risiko des Interessenkonfliktes und den Informationsrechten eines Gremiums steht das Risiko der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht. Sie gebietet den Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsmitgliedern, über vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Gesellschaft, die ihnen durch ihre Tätigkeit im Kontrollorgan bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Ein solches Stillschweigen ist insbesondere im Verhältnis zu den einzelnen Betriebsräten wichtig, obgleich eine Informationsweitergabe auch zu Synergieeffekten bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen führen kann.¹⁷⁰ Zu berücksichtigen ist an dieser Stelle, dass es jedoch nicht die Aufgabe eines Unternehmenskontrollgremiums ist, Synergieeffekte auf Arbeitnehmerseite beim Betriebsrat zu erzeugen. Dennoch behindert eine solche Geheimhaltungspflicht gleichwohl die Transparenz des Aufsichts- oder Verwaltungsrats. In Deutschland ist die Verschwiegenheitspflicht gesetzlich in §§ 93 I 2, 116 AktG normiert, wo sie nur in seltenen Ausnahmefällen durchbrochen werden darf. Gerade für die Vertreter der Arbeitnehmer ist es oftmals nicht einfach, sich an die Verschwiegenheit zu halten, weil sie zugleich eine Loyalität gegenüber ihren Wählern empfinden.¹⁷¹ Diese Gefahr kann dann dazu führen, dass der Vorstand dem Aufsichtsrat bzw. die geschäftsführenden den nicht

¹⁶⁶ F.A.Z. v. 20.6.2003, S. 17.

¹⁶⁷ Summa und Ausblick von Lutter/Quack in: FS Raiser (2005), S. 259, 270f.

¹⁶⁸ Ebd.

¹⁶⁹ So etwa: *Ulmer*, ZHR 166 (2002), 271ff.

¹⁷⁰ So *Osterloh*, AuR 1986, 332, 339.

¹⁷¹ *Grunewald*, Gesellschaftsrecht, 2. C. Rn. 78.

F. Gemeinsame Probleme der Mitbestimmungsmodelle

geschäftsführenden Direktoren im Verwaltungsrat nicht mehr alles berichten, um brisante Informationen der Gesellschaft in jedem Fall geheim zu halten. Wenn die Geschäftsführung also glaubt, im Interesse der Gesellschaft „mauern“ zu müssen. Fraglich ist, wie die verschiedenen Rechtsordnungen dieses Problem lösen, da eine Entwicklung in eine solche Richtung die Funktionsfähigkeit der Gremien immens stören könnte. Im europäischen Ausland gibt es Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht u.a. auch in Österreich, Luxemburg und Schweden. In Österreich ist die Verschwiegenheitspflicht, ähnlich wie in Deutschland, Teil der allgemeinen Treuepflicht.¹⁷² Neben dieser Treuepflicht besteht die Verpflichtung die Interessen der Gesellschaft wahrzunehmen. Nach herrschender Ansicht¹⁷³ dürfen nur jene Informationen weitergegeben werden, die das Entsendungsorgan ohnehin selbst vom Unternehmensinhaber verlangen kann. Die luxemburgische Regelung verbietet es den Arbeitnehmervertretern im Board ausschließlich diejenigen Informationen einer Board-Besprechung nicht weiterzugeben, die im Sitzungsprotokoll als vertrauenswürdig eingestuft werden¹⁷⁴, wohingegen in Deutschland jedes Aufsichtsratsmitglied mehr oder weniger selbst entscheiden muss, ob eine Information vertraulich ist. Den Arbeitnehmervertretern steht jedoch immer der Weg der Anfechtung einer Vertrauenswürdigkeitseinstufung offen. Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht ist in Luxemburg strafbar. Auch in Schweden ist die Informationsweitergabe ein diskutiertes Thema. Von besonderer Brisanz ist ebenfalls die Zurückhaltung der Anteilseigner Informationen an die Arbeitnehmervertreterseite weiterzugeben.¹⁷⁵

Mithin sind die Hauptprobleme der Verschwiegenheitsverpflichtung länderübergreifend die Schwierigkeit der Bestimmung der „Quelle des Informationslecks“, die Reichweite des Schadens, der durch die Weitergabe der Information entstanden ist und schlussendlich die Haftbarkeit des Aufsichtsratsmitgliedes. Schlussendlich ist festzuhalten, dass eine restriktive Informationspolitik der Unternehmensleitung die Kontrollfunktion des Aufsichtsrates oder Verwaltungsrates erschwert.

Somit stellen Interessenkollisionen und Verschwiegenheitsverpflichtungen signifikante Rechtfertigungshindernisse einer Argumentation pro Mitbestimmung dar.

¹⁷² Kalss in: EU-Mitbest/Österreich, S. 95, 122.

¹⁷³ Ebd.

¹⁷⁴ Raynaud in: EU-Mitbest/Luxembourg, S. 63, 71.

¹⁷⁵ Victorin in: EU-Mitbest/Schweden, S. 125, 131.

G. Mitbestimmungsrealität und Sinn der Unternehmensmitbestimmung

I. Mitbestimmungsrealität – Eine Analyse der Mitbestimmungspraxis

Um einen umfassenden Überblick über die unterschiedlichen Rechtsordnungen zu gewinnen, ist es notwendig zu analysieren, inwiefern die gesetzlichen Möglichkeiten der Mitbestimmung in den untersuchten Ländern auch genutzt werden. In Deutschland trifft alle Unternehmen ab einer Beschäftigtenzahl von 500 Arbeitnehmern die Verpflichtung eine Unternehmensmitbestimmung einzuführen. Stark an der deutschen Regelung orientiert sind die Regelungen in Österreich und Slowenien. Auch sie schreiben eine obligatorische Mitbestimmung ab einer gewissen Arbeitnehmerzahl vor, die dann darin mündet, dass Arbeitnehmervertreter in den jeweiligen Aufsichtsräten sitzen. Im monistisch ausgestalteten Gesellschaftsrecht Luxemburg besteht der Verwaltungsrat jeder Aktiengesellschaft mit mehr als 1000 Arbeitnehmern zu einem Drittel aus Arbeitnehmern. Dadurch, dass Luxemburg ein relativ kleines Land ist, trifft die verpflichtende Arbeitnehmervertretung dementsprechend nur relativ wenige Gesellschaften. Die Verpflichtung, von Gesetzes wegen einen Verwaltungs- oder Aufsichtsrat zu errichten, gilt jedoch nicht in allen europäischen Ländern mit obligatorischer Mitbestimmung gleichermaßen. In den nordischen Ländern bspw. sieht die Lage ganz anders aus; nicht zuletzt wegen des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades (über 70 %).¹⁷⁶ Charakteristisch für die Mitbestimmung in den nordischen Ländern ist, dass die sie im Grunde genommen eine „Verlängerung der Arbeitsplatzebene“ ist¹⁷⁷ bzw. dass sie als Gewerkschaftsrecht auf Unternehmensebene verstanden wird. Nach Angabe von *Krüger Andersen* und *Toiviainen* machen in Dänemark nur 20 % der Gesellschaften Gebrauch von ihrem Recht auf Mitbestimmung, in Finnland ist die Arbeitnehmervertretung überhaupt nicht üblich. Auch in Schweden stellt die Unternehmensmitbestimmung laut *Victorin* nicht den Schwerpunkt der wirtschaftlichen Demokratie dar.¹⁷⁸ Das schwedische System basiert vielmehr auf Vorverhandlung, Information und Tarifverhandlungen.¹⁷⁹ Aufgrund der weitreichenden Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Gewerkschaften werden Lösungen daher eher nicht in Board- Meetings, sondern in Verhandlungen zwischen den beiden Parteien herbeigeführt. Dieses auf Verhandlungen und Seminaren basierende System habe in den vergangenen 25 Jahren erheblich zur Entradikalisierung der industriellen

¹⁷⁶ Vgl. *Kluge/Stollt* in: Die europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, S. 64f.

¹⁷⁷ *Kluge/Wilke*, Mitbestimmung und finanzielle Arbeitnehmerbeteiligung in Europa, S. 6.

¹⁷⁸ *Victorin* in: EU-Mitbest/Schweden, S. 125, 126.

¹⁷⁹ Ebd.

G. Mitbestimmungsrealität und Sinn der Unternehmensmitbestimmung

Demokratie in Schweden beigetragen.¹⁸⁰ Letztendlich geht es nicht um die Zahl der Mitglieder im Verwaltungsrat, sondern um die Qualität der gelieferten Information.¹⁸¹ Eine Erkenntnis, die für das gesamte Mitbestimmungsrecht eine entscheidende Rolle spielt. Der Konsenscharakter des schwedischen Systems führt oft zu weitreichenderen Einflussmöglichkeiten der wenigen Board-Mitglieder im Gegensatz zu ihren deutschen Kollegen.¹⁸² Die in den nordischen Ländern in Erscheinung tretenden Divergenzen zwischen Gesetzeslage und Realität rühren daher, dass die Bestimmungen eine Arbeitnehmermitbestimmung nicht zwingend vorschreiben (in Dänemark), oder der Schwerpunkt auf vertraglichen Regelungen zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten (in Finnland) bzw. Gewerkschaften (in Schweden) liegt. In den Niederlanden liegt das Hauptproblem der Arbeitnehmermitbestimmung bei den Arbeitnehmervertretern selbst. Denn aufgrund der Regelung, dass sie weder Arbeitnehmer des Unternehmens noch Gewerkschaftsmitglieder sein dürfen, verwässert der Einfluss der Arbeitnehmer auf das Unternehmen. Man kann folglich nicht wirklich von Arbeitnehmervertreter sprechen.¹⁸³

Ein Blick auf die neueren EU-Mitgliedstaaten offenbart folgendes Bild: Die Erfahrungen mit der Unternehmensmitbestimmung sind relativ jung. Erst im Zuge der Umgestaltung der post-kommunistischen wirtschaftlichen und sozialen Systeme nach 1990 ist in den mittel- und osteuropäischen Ländern eine Art wirtschaftliche Partizipation bzw. industrielle Demokratie eingeführt worden. Auffallend ist dennoch, dass sich alle Gesetzgeber der hier untersuchten Staaten primär für die duale Organisationsstruktur in Kapitalgesellschaften entschieden haben und sich an dem deutschen Modell der Unternehmensmitbestimmung orientiert haben. Die Berichte von Praktikern¹⁸⁴ im Aufsichtsrat machen deutlich, dass effiziente Arbeitnehmerbeteiligung ein Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen der Interessenvertretung erfordert. Dennoch fehle es an ausreichenden Fortbildungsseminaren, um den Anforderungen an eine Aufsichtsarbeit gerecht zu werden. Auch weitere aus den westlichen Ländern bekannte Probleme wurden erwähnt, z.B. die Herausforderung Informationen an Kollegen weiterzugeben ohne Verschwiegenheitspflichten zu verletzen oder die Schwierigkeit die Menge an Informationen einer Aufsichtsratssitzung zu bewältigen.

¹⁸⁰ Ebd.

¹⁸¹ Altmeyer, Werner in: Reihe: Unternehmenskontrolle in der EU, Teil 4, Schweden, S. 2.

¹⁸² Ebd.

¹⁸³ Ähnlich *Rebhahn* in: ZAAR, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, 41, 51.

¹⁸⁴ Worker board-level representation in the new EU Member States –Practitioner Report/ Tschechische Republik, Ungarn, Slowakische Republik, Slowenien, S. 6ff., 15ff., 37ff., 45ff.

II. Sinn und Zweck der Unternehmensmitbestimmung

Die verschiedenen Gruppierungen, die ein Interesse bzw. Nichtinteresse an der Mitbestimmung bzw. an dem Unternehmen haben – sog. *stakeholder* – sind in dem Mitbestimmungsgefüge in Ausgleich zu bringen. Sowohl Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Arbeitnehmer und Gewerkschaften), als auch Politik und Wirtschaft haben breitgefächerte Ansichten von einer funktionierenden Mitbestimmung. Es geht im Rahmen einer guten internen Corporate Governance darum, den Gedanken der „Demokratisierung der Wirtschaft“ und den Gedanken der „Partizipation“ (in Form von Überwachung und Information) in Einklang zu bringen.¹⁸⁵ Im Sinne von „checks and balances“ soll der Aufsichtsrat als „sparring partner“ des Vorstandes dienen¹⁸⁶, gleiches gilt im übertragenen Sinne für die nicht geschäftsführenden Direktoren. Die Einbeziehung der Arbeitnehmer soll den Informationsstand auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite vor allem innerhalb, aber auch außerhalb der unternehmerischen Entscheidungsfindung verbessern. Des Weiteren soll die Akzeptanz und Toleranz unternehmerisch notwendiger Entscheidungen seitens der Arbeitnehmer gesteigert werden. Zusätzlich liegt es meist im Interesse einer Unternehmensführung, die Arbeitnehmer davon zu überzeugen, sie seien wenig fremdbestimmt und ihre spezifischen Interessen würden in angemessenem Maße berücksichtigt. Im Ergebnis sollen diese Faktoren eine Motivationssteigerung herbeiführen.¹⁸⁷ Folglich ist die Mitbestimmung im besten Falle zur Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswertes im Stande, wenngleich auch klar ist, dass bestimmte Teile der Wirtschaft, insb. Anteilseigner, oft keinerlei Interesse an einer mitbestimmten Gesellschaft haben.

¹⁸⁵ Näher v. Werder, AG 2004, S. 166, 168.

¹⁸⁶ v. Werder, AG 2004, S. 166, 168.

¹⁸⁷ v. Werder, AG 2004, S. 166, 168.

H. Fazit und Ausblick

Die Rechtsvergleichung der Mitbestimmungsmodelle in Europa offenbart eine große Vielfalt an möglichen Regelungen, wobei es nur in elf der 27 EU-Mitgliedstaaten eine relevante Unternehmensmitbestimmung gibt. Sie ist verstrickt in ein System, in dem verschiedenste *stakeholder* ihre Interessen auf unterschiedlichen Ebenen in einem Unternehmen durchsetzen möchten. Die kulturellen und sozial-politischen Traditionen in den Mitgliedstaaten haben dazu geführt, dass die europäischen Rechtssysteme signifikant unterschiedliche Normen in dem Bereich der Arbeitnehmermitwirkung entwickelten.¹⁸⁸

„Das weitreichendste Modell der Unternehmensmitbestimmung findet sich immer noch in Deutschland.“ Diese Aussage findet sich in nahezu jeder Publikation, die sich mit der Unternehmensmitbestimmung in Europa beschäftigt. Und sie ist im Kern auch zutreffend. Jedoch vernachlässigt sie in all ihrer Pauschalität mehrere Punkte, die sich auf die qualitative Wirklichkeit eines Mitbestimmungsmodells auswirken und im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Der erste Punkt bezieht sich auf den Ort der Mitbestimmung. Die Frage, ob auf Ebene des Aufsichtsrats im dualistischen System, auf Ebene des Verwaltungsrats im monistischen Modell oder einer sonstige Ebene die effektivste Mitbestimmung bewirkt wird, lässt sich im Detail jedoch schwer beantworten, weil die unterschiedlichsten Interessengruppen (Betriebsräte, Gewerkschaften, Anteilseigner, etc.) auf weiteren Beteiligungsebenen auf ein Unternehmen einwirken. Das so entstehende System weist im Ergebnis eine hohe Interdependenz auf, die abstrakt schwer zu fassen ist. Festzuhalten ist dennoch, dass sowohl im monistischen, als auch im dualistischen System eine erfolgreiche Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene erzielt werden kann (Paradebeispiele: Deutschland und Schweden).

Zweitens spielt die Beteiligungsschwelle der Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle. Sie ist in nahezu allen anderen europäischen Staaten niedriger und somit besteht die Möglichkeit einer früheren Berücksichtigung von Arbeitnehmern auf Unternehmensebene. Und auch wenn, wie in den nordischen Ländern, die Optierung meist in den Händen der Arbeitnehmer liegt und damit naturgemäß weniger Unternehmen eine Mitbestimmung eingeführt haben, so sind dort die Arbeitnehmer von KMU trotzdem vermeintlich „besser“ berücksichtigt.

Ein dritter damit zusammenhängender Punkt ist, dass geringe Beteiligungsschwellen in Europa auch mit einer niedrigeren Beteiligungsquote im Arbeitnehmerversammlungsgremium und damit einhergehenden qualitativ geringeren Mitspracherechten zusammenhängen, insb. geringeren Kompetenzen des Gremiums oder der Arbeitnehmervertreter. Hier wird wohl, wie

¹⁸⁸ Weiss in: Industrielle Beziehungen, Heft 1/2006, S. 5-20.

H. Fazit und Ausblick

bei so vielen Lebenssachverhalten, ein Mittelweg der Richtige sein, der Kapital und Arbeit in einem sozialen Europa in einen gerechten Ausgleich bringt.

Viertens lässt sich vermittelnd festhalten, dass alle Rechtsordnungen mit den gleichen strukturellen Problemen der Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene kämpfen (Unabhängigkeit der Mitglieder von Aufsichts- und Verwaltungsrat, Verschwiegenheit) und die Lösung nach Ansicht des Verfassers in der Tendenz nicht in eine niederländische Richtung gehen sollte, in der Arbeitnehmer partout von der Beteiligung im Vertretungsgremium ausgeschlossen sind. Eine solche Regelung erhöht zwar möglicherweise auf der einen Seite die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter und fördert den Kontrollzweck, aber auf der anderen Seite vergrößert sie auch die Diskrepanz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ob die angeführten unterschiedlichen Punkte in einem sich internationalisierenden Europa zu einem fortwährenden Wettbewerb der Rechtsordnungen oder weiterer Vereinheitlichung führen, lässt sich nicht genau vorhersagen, da das eine vom anderen abhängt. Auf jeden Fall lässt sich jetzt leichter nachvollziehen, dass es sich als schwer erweist, bei europäischen Harmonisierungsvorhaben die oben erarbeiteten nationalen Verschiedenheiten bei Organisationsstruktur und Unternehmensmitbestimmung abzubauen. Diese im Grundsatz ablehnende Haltung gegenüber der Harmonisierung auf dem Gebiet der Arbeitnehmermitbestimmung ist einem relativ einfachen Grund zuzuschreiben: Die Mitbestimmungsmodelle in Europa sind jedes für sich zu „einzigartig“.¹⁸⁹

¹⁸⁹ *Thannisch, Rainald* in: WISO direkt, Mai 2010, Die Mitbestimmungsfrage im Kontext europäischer Herausforderungen S. 1.

Literaturverzeichnis

Altmeyer, Werner

„Das skandinavische Modell“ erschienen in: Magazin Mitbestimmung 4/2003, S. 66 f.

Baums, Theodor/ Ulmer, Peter

Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten (2003) erschienen in: Beihefte der ZHR, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Heidelberg

Büggel, Anneliese

„Gesellschafts- und Mitbestimmungsrecht in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft“ (2010) erschienen in: Arbeitshilfen für Aufsichtsräte 11, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Conchon, Aline

Unternehmensmitbestimmung in Europa: Fakten und Trends zur Rechtslage, 2011, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Brüssel

Donges, Juergen B./ Eekhoff, Johann/ Franz, Wolfgang/ Fuest, Clemens/ Möschel, Wernhard/ Neumann, Manfred J.M. (Kronberger Kreis)

Unternehmensmitbestimmung ohne Zwang, 1. Auflage 2007, Verlag Stiftung Marktwirtschaft, Berlin

Edenwald, Stephan

Recht der Arbeitnehmermitbestimmung, 2. Auflage 2005, C.F. Müller Verlag, Heidelberg

Ensch, Jürgen

Institutionelle Mitbestimmung und Arbeitnehmereinfluß, 1. Auflage 1989, Carl Heymanns Verlag, Köln

Fitting, Karl/ Wlotzke, Otfried/ Wißmann, Hellmut

Mitbestimmungsrecht, 4. Auflage 2011, Verlag Franz Vahlen, München

Hansen, Lone L./ Werlauff, Erik

„Employee Representation on the Board of Directors of a Company with its Registered Office in a Nordic Country“ erschienen in: European Company Law 6 no.2 (2009): 68-81

Henssler, Martin

„Bewegung in der deutschen Unternehmensmitbestimmung, Reformdruck durch Internationalisierung der Wirtschaft“ erschienen in: RdA 2005, S. 330 ff.

Heuschmid, Johannes

„Unternehmensmitbestimmung nach der Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften“ erschienen in: AuR 2006, S. 184 ff.

Höland, Armin

Mitbestimmung in Europa, 1. Auflage 2000, Campus Verlag, Frankfurt

Van het Kaar, Robbert H.

“Employee Board-Level Representation in the EU: A Contested Subject” erschienen in: European Company Law 6 no.2 (2009): 55-61

Kluge, Norbert/ Stollt, Michael

„Unternehmensmitbestimmung“ (2006), SDA und ETUI, Otto-Brenner-Stiftung und Hans-Böcker-Stiftung, Brüssel

Kluge, Norbert/ Wilke, Peter

„Mitbestimmung und finanzielle Arbeitnehmerbeteiligung in Europa, Diskussionspapier zu aktuellen Entwicklungstrends“, Arbeitspapier Nr.4 aus dem Projekt TiM, Universität Rostock

Koch, Harald/ Magnus, Ulrich/ Winkler von Mohrenfels, Peter

IPR und Rechtsvergleichung, 4. Auflage 2010, Verlag C.H. Beck, München

Köstler, Roland/ Zachert, Ulrich/ Müller, Matthias

Aufsichtsratspraxis, 9. Auflage 2009, Bund-Verlag, Frankfurt am Main

Lieder, Jan

„Das unabhängige Aufsichtsratsmitglied – Zu den Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex“ erschienen in: NZG 2005, 569 ff.

Lutter, Marcus/ Krieger, Gerd

Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, 5. Auflage 2008, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln

Lutter, Marcus/ Quack, Karlheinz

„Mitbestimmung und Schadensabwehr“ erschienen in: Festschrift Raiser 2005, S. 259 ff.

Mellert, Christofer Rudolf/ Verfürth, Ludger C.

Wettbewerb der Gesellschaftsformen, 1. Auflage 2005, Erich Schmidt Verlag, Berlin

Möllers, Thomas M.J.

„Gesellschaftsrechtliche Treuepflicht vs. arbeitnehmerrechtliche Mitbestimmung – Der Streikaufruf durch Frank Bsirske“ erschienen in: NZG 2003, 679 ff.

Nagel, Bernhard/ Freis, Gerhild/ Kleinsorge, Georg

Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen auf Grundlage des europäischen Rechts, 2. Auflage 2009, Verlag de Gruyter, Berlin

Oetker, Hartmut

„Unternehmensmitbestimmung in der rechtspolitischen Diskussion, Ein Zwischenbericht“ erschienen in: RdA 2005, 337 ff.

Osterloh, Margit

„Zum Problem der rechtzeitigen Information von Arbeitnehmervertretern im Betriebs- und Aufsichtsrat“ erschienen in: AuR 1986, 332 ff.

Pichot, Evelyne

Arbeitnehmervertreter in Europa und ihre Befugnisse im Unternehmen (1999), Studie im Auftrag der Europäischen Kommission, Luxemburg

du Plessis, Jean J./ Großfeld, Bernhard/ Luttermann, Claus/ Saenger, Ingo/ Sandrock Otto

German Corporate Governance in International and European Context, 1. Auflage 2007, Springer Verlag, Berlin

Preis, Ulrich

Arbeitsrecht, 3. Auflage 2009, Erich Schmidt Verlag, Köln

Raiser, Thomas

Unternehmensmitbestimmung vor dem Hintergrund europarechtlicher Entwicklungen, Gutachten B für den 66. Deutschen Juristentag (2006), Verlag C.H. Beck, München

Raiser, Thomas/ Veil, Rüdiger

Recht der Kapitalgesellschaften, 5. Auflage 2010, Verlag Franz Vahlen, München

Raiser, Thomas/ Veil, Rüdiger

Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz, 5. Auflage 2009, Verlag de Gruyter, Berlin

Rieble, Volker

Zukunft der Unternehmensmitbestimmung (2004), ZAAR Verlag, München

Schwarz, Günther Christian

Europäisches Gesellschaftsrecht, 1. Auflage 2000, Nomos Verlag, Baden-Baden

Semler, Johannes

Leitung und Überwachung der Aktiengesellschaft, 2. Auflage 1996, Carl Heymanns Verlag, Köln

Sick, Sebastian

„Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen“ (2010), Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf abrufbar unter: www.boeckler.de/pdf/mbf_2010_01_20_sick.pdf

Teichmann, Christoph

Binnenmarktkonformes Gesellschaftsrecht, 2006, Verlag de Gruyter, Berlin

Thannisch, Rainald

„Die Mitbestimmungsfrage im Kontext im Kontext europäischer Herausforderungen“ (2010) erschienen in: WISO direkt Mai 2010, Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung

Ulmer, Peter

„Paritätische Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat von Großunternehmen – noch zeitgemäß?“ erschienen in: ZHR 166 (2002), S. 271 ff.

Weiss, Manfred

„Arbeitnehmermitwirkung. Kern des Europäischen Sozialmodells“ (2006) erschienen in: Industrielle Beziehungen Heft 1/2006, Rainer Hampp Verlag, Mering

v. *Werder*, Axel

„Unternehmenseffizienz und Unternehmensmitbestimmung“ (2004) erschienen in: AG 2004, S.166 ff.

Werner, Marc

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung in internationalen europäischen Konzernen, Dissertation 2009, Peter Lang Verlag, Frankfurt a.M.

Wilhelm, Jan

Kapitalgesellschaftsrecht, 3. Auflage 2009, Verlag de Gruyter, Berlin

Zöllner, Wolfgang/ *Loritz*, Karl-Georg,/ *Hergenröder*, Curt W.

Arbeitsrecht, 6. Auflage 2008, Verlag C.H. Beck, München

Zweigert, Konrad/ *Kötz*, Hein

Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiet des Privatrechts, 3. Auflage 1996, Mohr Siebeck Verlag, Tübingen

Sonstige Quellen

„Abschlussbericht der Sachverständigengruppe European Systems of Worker Involvement“ (1997), Europäische Kommission, Luxemburg

„Bericht der Hochrangigen Gruppe von Experten auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts“ über Moderne gesellschaftliche Rahmenbedingungen in Europa (2002) unter dem Vorsitz von Jaap Winter im Auftrag der Europäischen Kommission, Brüssel

“Bericht der Kommission Mitbestimmung” (2004) unter dem Vorsitz von Reinhard Göhner im Auftrag des BDA und des BDI, Berlin

Berliner Netzwerk Corporate Governance, 12 Thesen zur „Modernisierung der Mitbestimmung“ (2003), Berlin

„Entwurf einer Regelung zur Mitbestimmungsvereinbarung sowie zur Größe des mitbestimmten Aufsichtsrats“ (2009), Arbeitskreis „*Unternehmerische Mitbestimmung*“ erschienen in: ZIP 2009, S. 885 ff.

Eurostat yearbook 2011, Europe in figures, abrufbar unter:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (Stand 2011)

„Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ (2006), Bericht im Auftrag der Bundesregierung unter dem Vorsitz von Kurt Biedenkopf

“Limited & Co. KG fehlt die Mitbestimmung“ erschienen in: Böckler impuls Ausgabe 5/2010 abrufbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2010_05_6-7.pdf

„Lufthansa-Aktionäre verweigern Bsirske die Entlastung“: *noa*, erschienen in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.06.2003, S. 17

„Mitbestimmung in Deutschland im Spiegel der Forschung“ erschienen in: Böckler impuls Ausgabe 12/2005 abrufbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2005_12_ges.pdf

„Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven“ (1998), Bericht der *Kommission Mitbestimmung*, Bertelsmann-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

“Worker board-level representation in the new EU Member States: Country reports on the national systems and practices” (2005), Electronic Publication, SDA und ETUI für ETUI-REHS, Brüssel

“Workers’ participation at board level in the EU-15 countries” (2004), Electronic Publication ETUI, Brüssel, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf