

## VroniPlag Wiki – kollaborative Plagiatsdokumentation

### Eine kritische Auseinandersetzung mit Hochschulschriften

**VroniPlag Wiki ist ein wissenschaftliches Projekt ohne politische oder kommerzielle Interessen. Es steht in keinem Zusammenhang mit der im Juni 2011 angemeldeten Wortmarke **VRONIPLAG**. Der Kaufmann Martin Heidingsfelder wurde im November 2011 dauerhaft von VroniPlag Wiki **ausgeschlossen**.**

***VroniPlag Wiki is a scientific project without political or commercial interests. It is in no way affiliated with the trademark **VRONIPLAG** registered in June 2011. The businessman Martin Heidingsfelder was **banned permanently** from VroniPlag Wiki in November 2011.***

#### Zusammenfassung

Gegenstand dieses Berichts ist die Plagiatsdokumentation zu einer 2007 auf CD-ROM veröffentlichten Dissertation. Die Arbeit wurde der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Rostock vorgelegt. Sie wurde betreut von Prof. Dr. *Reinhard Singer*.

Dieser Bericht zur 218. Dokumentation, die im *VroniPlag Wiki* am 3. September 2023 veröffentlicht wurde, basiert auf den Ergebnissen einer kollaborativ durchgeführten, manuellen Plagiatsanalyse. Es handelt sich **nicht** um das Resultat einer kommerziellen oder softwaregestützten Untersuchung.

Bei der Analyse der veröffentlichten Dissertation konnten zahlreiche und umfängliche Plagiatsbelege festgestellt werden. Mindestens 69,8 % der Seiten des Haupttextes enthalten entsprechende Passagen, 13 Seiten sind dabei zu mehr als 75 % betroffen.

Besonders auffällig ist

- zum einen die Übernahme einer dreistelligen Zahl von Texten im Umfang von einem Satz bis zu über einer Seite, die gelegentlich vollständig wörtlich, meist aber mit überwiegend kosmetischen Änderungen geschieht. Dabei sind die jeweiligen Quellen in aller Regel zutreffend angegeben, Wörtlichkeit und Umfang der Übernahme aber nicht gekennzeichnet, insbesondere nicht durch Anführungszeichen (so dass die Übernahmen hier als **Bauernopfer** eingeordnet werden),
- zum anderen die unausgewiesene Übernahme von Texten in Abschnitten mit (Zwischen-)Ergebnischarakter. Auch hier geschieht die Übernahme (selten) seitenweise, meist satzweise. Diese Übernahmen sind hier als **Verschleierungen** bezeichnet.

Der jeweils aktuelle Stand der Analyse und weitere Informationen sind abrufbar auf den Seiten:

- <http://de.vroniplag.wikia.com/wiki/Msr>
- <http://de.vroniplag.wikia.com/wiki/Msr/Bericht> .

Dieser Bericht enthält eine Zusammenstellung herausragender Fundstellen und Quellen, eine tabellarische Übersichtsdarstellung der Quellen und der plagiierten Passagen, eine Auflistung aller dokumentierten Synopsen mit Plagiatscharakter sowie die bibliographischen Angaben der festgestellten Übernahmequellen.

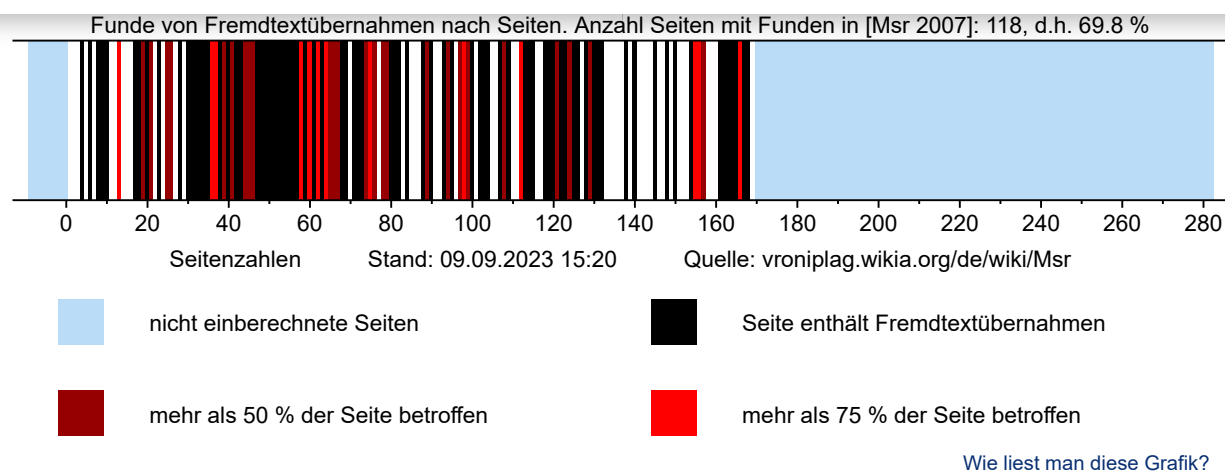
## Eine kritische Auseinandersetzung mit der Dissertation von Dr. Manja Schreiner: Arbeitnehmerberücksichtigung im Übernahmerecht

Inaugural-Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Rechte durch die [Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Rostock](#). Tag der mündlichen Prüfung: 26. Januar 2007. Erstberichterstatter: [Prof. Dr. Reinhard Singer](#), Zweitberichterstatter: [Prof. Dr. Klaus Tonner](#). Veröffentlicht als CD-ROM: Rostock, 2007.

→ Nachweis: [Deutsche Nationalbibliothek](#)

→ Nachweis: [Deutsche Nationalbibliothek](#) (VDM Verlag Dr. Müller 2008)

→ Nachweis: [UB Rostock](#)



Der Barcode drückt den Anteil der Seiten aus, die Fremdtextübernahmen enthalten, nicht den Fremdtextanteil am Fließtext. Je nach Menge des übernommenen Textes werden drei Farben verwendet:

- schwarz: bis zu 50 % Fremdtextanteil auf der Seite
- dunkelrot: zwischen 50 % und 75 % Fremdtextanteil auf der Seite
- hellrot: über 75 % Fremdtextanteil auf der Seite

Weißer Seiten wurden entweder noch nicht untersucht oder es wurde nichts gefunden. Blaue Seiten umfassen Titelblatt, Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis, Vakantseiten und evtl. Anhänge, die in die Berechnung nicht einbezogen werden.

Der Barcode stellt den momentanen Bearbeitungsstand dar. Er gibt nicht das endgültige Ergebnis der Untersuchung wieder, da Untersuchungen im VroniPlag Wiki stets für jeden zur Bearbeitung offen bleiben, und somit kein Endergebnis existiert.

**118** Seiten mit Plagiatstext

### Seiten mit weniger als 50% Plagiatstext

**80** Seiten: [004](#) [006](#) [008](#) [009](#) [010](#) [017](#) [018](#) [020](#) [023](#) [028](#) [030](#) [031](#) [032](#) [033](#) [034](#) [035](#) [038](#) [040](#) [042](#) [043](#) [047](#) [048](#) [049](#) [050](#) [051](#) [052](#) [053](#) [054](#) [055](#) [056](#) [057](#) [059](#) [061](#) [063](#) [068](#) [069](#) [071](#) [072](#) [073](#) [080](#) [081](#) [082](#) [084](#) [088](#) [090](#) [093](#) [095](#) [100](#) [102](#) [103](#) [104](#) [107](#) [109](#) [113](#) [114](#) [115](#) [118](#) [119](#) [120](#) [122](#) [123](#) [125](#) [126](#) [128](#) [130](#) [131](#) [132](#) [138](#) [140](#) [145](#) [148](#) [150](#) [154](#) [161](#) [162](#) [163](#) [164](#) [165](#) [167](#) [168](#)

### Seiten mit 50%-75% Plagiatstext

**25** Seiten: [019](#) [021](#) [025](#) [026](#) [039](#) [041](#) [044](#) [045](#) [046](#) [065](#) [066](#) [067](#) [074](#) [076](#) [078](#) [079](#) [089](#) [094](#) [097](#) [099](#) [108](#) [121](#) [124](#) [129](#) [157](#)

### Seiten mit mehr als 75% Plagiatstext

**13** Seiten: [013](#) [036](#) [037](#) [058](#) [060](#) [062](#) [064](#) [075](#) [098](#) [112](#) [155](#) [156](#) [166](#)

## Herausragende Quellen

- Etwa fünf Seiten der untersuchten Arbeit bestehen aus wörtlichen oder geringfügig umformulierten Übernahmen aus [Weiss 2003](#).
- Etwa drei Seiten sind (ebenfalls weitgehend wörtlich oder leicht umformuliert) entnommen aus [Fuchs 2004](#).
- Über drei Seiten dankt die untersuchte Arbeit weitgehend wörtlichen Übernahmen aus [Klinkhammer Welslau 1995](#).
- Wiederum etwa drei Seiten stammen aus dem Festschriftenbeitrag [Kolvenbach 1995](#).

## Herausragende Fundstellen

- Die meisten der dokumentierten Übernahmen sind der Kategorie „Bauernopfer“ zuzuordnen, d.h. die Quelle der Übernahme ist genannt, jedoch der Umfang und ggf. der wörtliche Charakter der Übernahme ist nicht gekennzeichnet. Es gibt jedoch auch (zumeist kürzere) Passagen, die ohne Verweis auf die Quelle übernommen wurden (siehe [Verschleierungen](#) und [Komplettplagiate](#)).
- [Fragment 062 08](#) und [Fragment 063 01](#): Fast die gesamte Zusammenfassung eines Kapitels wird weitgehend wörtlich aus [Fuchs 2004](#) übernommen. Der Verweis auf die Quelle am Ende macht dies keineswegs deutlich.
- Die Seiten [154-157](#) sind praktisch komplett aus Übernahmen aus verschiedenen öffentlichen Unternehmensübernahmeangeboten montiert.
- Ganzseitige Übernahmen finden sich beispielsweise auf den Seiten [58](#), [98](#), [99](#), [112](#), [155](#) und [156](#).
- [Fragment 090 01](#): Ein eingefügtes „*nicht*“ wendet die kopierte Aussage in ihr Gegenteil.

## Statistik

- Es sind bislang [155 gesichtete Fragmente](#) dokumentiert, die als Plagiat eingestuft wurden. Bei 30 von diesen handelt es sich um Übernahmen ohne Verweis auf die Quelle („[Verschleierungen](#)“ oder „[Komplettplagiate](#)“). Bei 125 Fragmenten ist die Quelle zwar angegeben, die Übernahme jedoch nicht ausreichend gekennzeichnet („[Bauernopfer](#)“).
  - Die untersuchte Arbeit hat 169 Seiten im Hauptteil. Auf 118 dieser Seiten wurden bislang Plagiate dokumentiert, was einem Anteil von **69.8 %** entspricht.
- Die 169 Seiten lassen sich bezüglich des Textanteils, der als Plagiat eingestuft ist, wie folgt einordnen:

Plagiatsanteil	Anzahl Seiten
keine Plagiate dokumentiert	51
0 % - 50 % Plagiatsanteil	80
50 % - 75 % Plagiatsanteil	25
75 % - 100 % Plagiatsanteil	13

Ausgehend von dieser Aufstellung lässt sich abschätzen, wieviel Text der untersuchten Arbeit gegenwärtig als plagiiert dokumentiert ist: Es sind, konservativ geschätzt, **rund 19 %** des Textes im Hauptteil der Arbeit.

- Die Dokumentation beinhaltet **66 Quellen**.
- In der Dokumentation werden technisch bedingt auch die Quellen
  - [Bayer 2004](#)
  - [Doll 2005](#)
  - [Goutier Knopf Tullach 1996](#)
  - [Grobys 2000](#)
  - [Handelsblatt 2003](#)
  - [Höland 1997](#)
  - [Hucke Ammann 2001](#)
  - [Mozet 1995](#)
  - [Müller 1997](#)
  - [Sigeman 2003](#)

als Plagiatsquellen mitgezählt, obwohl aus diesen nur Fragmente der Kategorie „Keine Wertung“ vorhanden sind. Insgesamt gibt es somit statt **66** lediglich **56** Quellen, aus denen als Plagiat gesichtete Fragmente vorliegen.

## Illustration

Folgende Grafik illustriert das Ausmaß und die Verteilung der dokumentierten Fundstellen. Die Farben bezeichnen den diagnostizierten Plagiatstyp:

(**grau**=Komplettplagiat, **rot**=Verschleierung, **gelb**=Bauernopfer)



Die Nichtlesbarkeit des Textes ist aus urheberrechtlichen Gründen beabsichtigt.

Zum Vergrößern auf die Grafik klicken.

**Anmerkung:** Die Grafik repräsentiert den Analysestand vom 3. September 2023.

## Andere Beobachtungen

## Promotionsordnung

- Die zum Zeitpunkt der Einreichung der Dissertation gültige Promotionsordnung der Juristischen Fakultät der Universität Rostock vom 4. März 1998 ([PDF](#)) enthält u.a. folgende Ausführungen und Bestimmungen:
  - § 3 Zulassungsantrag**

„(1) Der Antrag auf Zulassung zur Promotion ist schriftlich an die Dekanin/den Dekan zu richten. Dem Antrag sind beizufügen: [...]

5. eine eidesstattliche Erklärung darüber, dass die Bewerberin/der Bewerber sich bei der Dissertation keiner fremden Hilfe bedient und andere als die in der Arbeit angegebenen Hilfsmittel benutzt hat, insbesondere wörtlich übernommene Ausführungen in der Arbeit als solche gekennzeichnet sind;“
  - § 4 Dissertation**

„(1) Die Dissertation muss eine Leistung des Bewerbers, die seine Fähigkeit zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit erweist, und einen Beitrag zum Fortschritt der Rechtswissenschaft darstellen. [...]“
  - § 19 Entziehung des Doktorgrades**

„(1) Die Entziehung des Doktorgrades richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen über die Führung akademischer Grade. Für die Entziehung ist ein Beschluss des Fakultätsrats erforderlich.“

## Zitate und Übernahmen

- Die Verfasserin weiß, dass wörtliche Übernahmen gekennzeichnet werden müssen, da sie
  - die Erfüllung jener in der Promotionsordnung der Juristischen Fakultät explizit formulierten Anforderung bei ihrem Antrag auf Zulassung zur Promotion eidesstattlich versichern musste („Erklärung darüber, dass [...] insbesondere wörtlich übernommene Ausführungen in der Arbeit als solche gekennzeichnet sind“; s.a. weiter unten)
  - selbst so in ihrer Dissertation verfährt, in der sich dutzendfach auch regelgerechte wörtliche Zitate finden. Meist umfassen diese ein Wort oder wenige Wörter; es gibt aber auch längere, etwa auf S. 86, 95, 135, 138 f., 150 f., die durch Anführungszeichen sowie typographisch durch Kursivierung und Einrücken gekennzeichnet sind.

Weitere Beispiele für gekennzeichnete wörtliche Zitate finden sich auf den Seiten 14, 16, 21, 24, 28, 40, 41, 57, 70, 91 und 109. Auf S. 130 (oben) etwa ist ein elf Wörter umfassendes Zitat aus § 27 II WpÜG in Anführungszeichen gesetzt, auf Seite 28 ein Zitat aus der Europäischen Grundrechtecharta mit 39 Wörtern (beides wäre nach juristischen Zitiergewohnheiten nicht zwingend).

Konventionsgemäß kursiviert sie fremdsprachige Fachbegriffe wie den *aquis [sic] communautaire* auf Seite 29 und den *aquis [sic] communautaire [sic]* auf Seite 62.

Die regelmäßige Hervorhebung auch kürzester Zitate durch Anführungszeichen (etwa auf S. 27 ff.) erweckt den Eindruck sorgfältigen regelgeleiteten Umgangs mit fremden Texten.
- Die bisher dokumentierten Übernahmen beginnen auf Seite [4](#) und erstrecken sich bis Seite [168](#).
- Teils finden sie sich auch in den Ergebnisabschnitten, z.B. Seiten [53](#), [62](#), [163](#), [164](#), [166](#), [167](#), [168](#).

## Charakter der Übernahmen

Bei der Mehrzahl der Bauernopfer sind **kosmetische Veränderungen** am Text vorgenommen worden. Beispiele:

- Beim **Genitiv** genügt schon ein eingefügtes oder entfallendes „e“:
  - [Fragment 044 12](#): aus *Betriebsrates* wird *Betriebsrats*
  - [Fragment 075 18](#): aus *Bundeskanzleramtes* wird *Bundeskanzleramts*
  - in umgekehrter Richtung [Fragment 079 07](#): aus *Parlaments* wird *Parlamentes*.
- Teils genügt eine **Silbe** mehr oder weniger:
  - [Fragment 004 22](#): aus *künftige* wird *zukünftige*
  - [Fragment 025 04](#): aus *gewichtigeren* wird *wichtigeren*
  - [Fragment 037 16](#): aus *die* wird *diese*.
- Teils wird ein einzelnes **Wort** ausgetauscht:
  - [Fragment 050 01](#): aus *bzw.* wird *und*
  - [Fragment 008 06](#): aus *So* wird *Auch*
  - [Fragment 036 22](#): aus *dadurch* wird *damit*
  - [Fragment 064 08](#): aus *Abfallprodukte* wird *Nebenprodukte*.
- Günstigstenfalls wird dabei klassisch (aber kleinteilig) mit **Synonymen** gearbeitet:
  - [Fragment 047 05](#): aus *bereits* wird *schon*
  - [Fragment 060 01](#): aus *abholden* wird *abgeneigten*.
- Teils wird die **Getrennt- oder Zusammenschreibung** verändert:
  - [Fragment 030 01](#): aus *ineinandergreifenden* wird *ineinander greifenden*
  - [Fragment 033 11](#): aus *neugegründeten* wird *neu gegründeten*

- [Fragment 035 16](#): aus *zugrundeliegt* wird zu *Grunde liegt*
  - [Fragment 045 10](#): aus *zugunsten* wird zu *Gunsten*.
- Teils wird der **Singular zum Plural** verändert oder umgekehrt:
    - [Fragment 036 22](#): aus *Richtlinien* wird *Richtlinie*
    - [Fragment 037 01](#): aus *nahm* wird *nahmen*
    - [Fragment 053 32](#): durch Einfügen von *einem* vor *Unternehmen* wird der Plural zum Singular.
- Teils wird das **Tempus** verändert:
    - [Fragment 048 06](#): Der Text wird aus dem Perfekt ins Präsens verschoben (aus *ist zumeist so verfahren worden* wird *wird zumeist so verfahren*)
    - [Fragment 026 01](#) und [Fragment 061 24](#): Der Text wird jeweils aus dem Präsens ins Imperfekt verschoben (*wurden* statt *werden* bzw. *kannten* statt *kennen*).
- Gelegentlich wird der **Modus** verändert, etwa vom Konjunktiv zum Indikativ:
    - [Fragment 058 01](#): aus *könnten* wird *können*
    - [Fragment 067 17](#): aus *seien* wird *sind*.
- Aus dem **Passiv** wird Aktiv:
    - [Fragment 102 30](#): aus *soll den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gegeben werden* wird *Dies soll ihnen die Möglichkeit geben*.
- Manchmal wird **aktualisiert**:
    - [Fragment 063 01](#): aus *EG-Recht* wird *Recht der Europäischen Union*.
- Vereinzelt wird **übersetzt**:
    - [Fragment 055 18](#): aus *know how* wird *Wissen*.
- Teils wird (kleinteilig) die **Wortstellung im Satz** geändert:
    - [Fragment 033 11](#): aus *Verwaltungs- oder Aufsichtsrats* wird *Aufsichts- oder Verwaltungsrates*.
- Teils werden **Abkürzungen** aufgelöst:
    - [Fragment 037 16](#): aus *EG* wird *Europäischen Gemeinschaft*
    - [Fragment 045 10](#): aus *ArbVG* wird *Arbeitsverfassungsgesetz*
    - [Fragment 043 21](#): aus *sog.* wird *so genanntes*
    - [Fragment 125 01](#): aus *i.S.v.* wird *im Sinne von* (bemerkenswerterweise wird aber die unaufgelöste Abkürzung an etwa einem Dutzend anderer Stellen in der Arbeit verwendet, die ausgeschriebene Fassung dagegen sechsmal).
- Teils wird das **Datumsformat** geändert (wogegen schwerlich etwas einzuwenden ist, wenn es der Vereinheitlichung dient):
    - [Fragment 061 24](#): aus *23. 3. 2007* wird *23.03.2007*.
- Ferner fiel auf:
    - [Fragment 018 04](#): *zwar grundsätzlich* wird eingefügt
    - [Fragment 025 04](#): *Handelsbescheinigungen* wird zu *Handelsbeschränkungen*
    - [Fragment 032 16](#): *in allen* wird ersetzt durch *im*, *werden* durch *sind*.

## Literaturverzeichnis

- Das 15 Seiten umfassende Literaturverzeichnis enthält 232 Einträge.
  - Etwa ein halbes Dutzend Einträge sind nach juristischen üblichkeiten überflüssig; das betrifft insbesondere die „amtlichen“ Fundstellen, also etwa Gesetzesmaterialien wie Bundestags-Drucksachen.
  - Einige Einträge sind doppelt verzeichnet:
    - *Brechmann* ist als *Beckmann* zweitverzeichnet
    - *Dimke/Heiser* NZG
    - *Junker* JZ.
  - Bereinigt man das Verzeichnis um diese Einträge, bleiben ca. 220 Texte.
- Etwa 30 der in den Fußnoten zitierten Texte finden sich **nicht im Literaturverzeichnis**, obwohl sie dort nach juristischen Zitiergewohnheiten hätten stehen müssen:
  1. *Arbeitskreis Finanzierung*, in: Zfbf 1999, 543 (Fn. 79)
  2. *Balze* (Fn. 117)
  3. *Dieter Blumenwitz*, Einführung in das anglo-amerikanische Recht, 5 (Fn. 158)
  4. *Breiding*, 30 (Fn. 42)
  5. *Fischer zu Cramburg*, AG 2002, R8 (Fn. 385)
  6. *Gerum/Steinmann*, 57 (Fn. 222)

7. *Grobys*, GmbHR 2000, R 389 (Fn. 414)
  8. *Heinze*, in: Due/Lutter, FS für Everling, 441 (Fn. 102)
  9. *Heyder*, AA 2003, 38 (Fn. 49)
  10. *Joost*, ZIP 1995, 986 (Fn. 446)
  11. *Kallmeyer*, Umwandlungsgesetz (Fn. 430)
  12. *Knaus/Wakounig*, 66 (Fn. 237)
  13. *Kolvenbach*, in: Due/Lutter, FS für Everling, 677 (Fn. 54 u.ö.)
  14. *Larenz/Canaris*, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl. 1995 (Fn. 474)
  15. *Liesegang*, Die Europäische Aktiengesellschaft und das Gesellschaftsrecht Portugals, 1994, S. 18 ff (Fn. 250)
  16. *Walter Kolvenbach/Dirk W. Kolvenbach*, Massenentlassungen bei Renault in Belgien, NZA 1997, 695 (Fn. 282)
  17. *Kort*, in: Schneider/Hommelhoff, FS Lutter, 1421 (Fn. 514)
  18. *Meier-Schatz*, WuR 1987, 19 (Fn. 409)
  19. *Michalski*, AG 1997, 152 (Fn. 15)
  20. *Müller*, FS für Semler, 195 (Fn. 61)
  21. *Reichold*, 336 ff. (Fn. 59)
  22. *Rittner*, WR 1979, 232 (Fn. 73)
  23. *Roth/Zinser*, EWS 2000, 236 (Fn. 637)
  24. *Schieck* (Fn. 99) (gemeint vermutlich *Dagmar Schieck*)
  25. *Schiemer/Jabornegg/Strasser*, Kommentar zum AktG, 3. Aufl 1993, § 70 Rn. 17 ff (Fn. 635)
  26. *Schilling* FS Ballerstedt (Fn. 70)
  27. *Skog*, SI 1993, 5 (Fn. 640)
  28. *Weiss* GIRA (mehrfach in den Fn., z.B. 644)
  29. *Wild*, 530 ff. (Fn. 48)
  30. *Windbichler* RdA 1992, 74 (Fn. 108).
- Etwa 30 der im Literaturverzeichnis aufgeführten Texte finden sich **nicht in den Fußnoten**:
    1. *Balzer, Heinrich/Bokelmann, Gunther/Ott, Hans/Piorrek, Karl Friedrich*: Die Aktiengesellschaft, Umfassende Erläuterungen und Musterformulare für die Rechtspraxis, Berlin 2002
    2. *Barz, Carl Hans*: Grenzen des Auskunftsrechts des Aktionärs, in: BB 1957, S. 1253
    3. *Becker, Peter/Leiß, Olaf*: Die Zukunft Europas: der Konvent zur Zukunft der Europäischen Union, Wiesbaden 2005
    4. *Behrens, Peter*: Rechtspolitische Grundsatzfragen zu einer europäischen Regelung für Übernahmeangebote, in: ZGR 1975, S. 433
    5. *Burkley, Peter J./Artisien, Patrick*: Multinationale Unternehmen und der Arbeitsmarkt, Frankfurt a. M. 1986
    6. *Dietrich, Thomas/Hanau, Peter/Schaub, Günter* (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., München 2003.
    7. *Hucke/Ammann*, Der deutsche Corporate Governance Kodex: ein Leitfaden für Unternehmer und Berater, Herne 2003
    8. *Kolvenbach, Walter*: Vom „Europäischen Betriebsrat“ zum „Europäischen Ausschuss“, in: RdA 1994, S. 279
    9. *Kort, Michael*: Betriebsverfassungsrecht als Unternehmensrecht? – Das Verhältnis von § 3 BetrVG n.F. zum Gesellschaftsrecht, in: AG 2003, S. 13
    10. *Krimphove, Dieter*: Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 2001
    11. *Kropff, Bruno/Semler, Johannes*: Münchener Kommentar zum Aktiengesetz, 2. Aufl., München 2001
    12. *Lange, Markus*: Informationspflichten von Finanzdienstleistern, zivilrechtliche Vorfeldpflichten bei Anlagegeschäften an Finanz- und Terminmärkten unter Berücksichtigung der §§ 31, 32 WpHG, Diss., Berlin 2000
    13. *Leffson, Ulrich*: Das wirtschaftliche Prüfungswesen im System der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre, Die Wirtschaftsprüfung, Wiesbaden 1969
    14. *Lüke* (fälschlich: Lücke), JuS 1986, 2 ff.
    15. *Nagel, Bernhard*: Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) und die Beteiligung der Arbeitnehmer, AuR 2004, 281
    16. *Martens, Klaus-Peter*: Das Recht der unternehmerischen Mitbestimmung, in: JUS 1983, S. 329
    17. *Mülbert, Peter O.*: Das übernahmerechtliche Behinderungsverbot – Die angemessene Rolle der Verwaltung einer Zielgesellschaft in einer feindlichen Übernahme, in: WM 2001, S. 705
    18. *Peltzer, Martin*: Übernahmeangebote, in: ZGR 1990, SH 9, S. 179
    19. *Pötsch, Thorsten/Möller, Andreas*: Das künftige Übernahmerecht, Der Diskussionsentwurf des Bundesministeriums für Finanzen zu einem Gesetz zur Regelung von Unternehmensübernahmen und der Gemeinsame Standpunkt des Rates zur europäischen Übernahmerrichtlinie, in: WM 2000, SH Nr. 2.
    20. *Schilling, Ulrich*: Takeover, Treuepflicht & Shareholder Value, Einige Anmerkungen zu dem Übernahmeveruch Krupp-Hoesch/Thyssen, in: BB 1997, S. 1909
    21. *Schmidt, Karsten*: Informationsrecht in Gesellschaften und Verbänden, Heidelberg 1984
    22. *Schmidt, Klaus/Spiegelhalter, Hans Joachim/Schunder, Achim*: Arbeitsrechtliche Aspekte des Wertpapier- und Übernahmegesetzes, in: NZA 2002, S. 1 (wenig verwunderlich, weil dieser Text nicht existiert; gemeint sein dürfte *Grobys*, NZA 2002, 1 ff.)
    23. *Seibert, Ulrich*: OECD Principles of Corporate Governance – Grundsätze der Unternehmensführung und -kontrolle für die Welt, in: AG 1999, S. 337
    24. *Seibt, Christoph/Heiser, Kristian J.*: Regelungskompetenz zwischen neuem Übernahmerecht und Umwandlungsrecht, in: ZHR 165 (2001), S. 466 - 494
    25. *Stockenhuber, Peter*: Take-Overs nach österreichischem Übernahmerecht, in: RIW 1999, S. 752 - 760
    26. *Trstenjak, Verica*: Das Gesellschaftsrecht in Slowenien und seine Harmonisierung mit dem recht der Europäischen Union, in:

WGO-MfOR 2000, S. 183 - 197

27. *Werres, Rüdiger*: Aufklärungspflichten in Schuldverhältnissen und deren Grenzen, Diss., Göttingen 1985
28. *Wiesner, Peter*: Neue Brüsseler Impulse für Corporate Governance und Gesellschaftsrecht, in: BB 2003, S. 213 - 217.
29. *Wischenbart, Maresa*: Informationsbedarf und Informationsrechte im Gesellschaftsrecht unter vergleichender Berücksichtigung des österreichischen Rechts, Frankfurt a. M. 1986
30. *Zöllner, Wolfgang*: Daten- und Informationsschutz im Arbeitsverhältnis, Köln 1982
31. *Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg*: Arbeitsrecht-Ein Studienbuch, 5. Aufl., München 1998.

- Die Schreibweise ist bei den **Eigennamen** nicht immer zuverlässig oder auch nur einheitlich:

1. *Atensteadt* statt *Atenstaedt*
2. *Dietrich* statt *Dieterich*
3. *Fabricius* und *Fabritius* (richtig ersteres)
4. *Grablitz* statt *Grabitz*
5. *Monica* statt *Monika Janisch*
6. aus *Stephan* wird *Stephen Jansen*
7. uneinheitlich *Kalls* und *Kalss* (richtig letzteres)
8. *Lücke* statt *Lüke*
9. *Mayer* wird zu *Bayer* (Fn. 397)
10. *Muffet-Jeandet* statt *Muffat-Jeandet*
11. *Rebman* statt *Rebmann*
12. *Schieck* statt *Schiek*
13. *Schlawin* statt *Schlawien*
14. uneinheitlich *Sigemann* und (in den Fn.) *Sigeman* (richtig letzteres)
15. *Spiros, Sinitis* statt *Simitis, Spiros* ([https://de.wikipedia.org/wiki/Spiros\\_Simitis](https://de.wikipedia.org/wiki/Spiros_Simitis))
16. *Volhardt* statt *Volhard*
17. *Weriner* statt *Wirmer*.

- Nur mit Mühe decodierbar ist

1. *Fabricius, Fritz* (Hrsg.), Günther: Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Neuwied 2005.  
Gemeint ist die 8. Auflage des Gemeinschaftskommentars, hrsgg. von *Kraft / Wiese / Oetker*, mitbegründet weiland von *Fabricius*.

- Teils finden sich **veraltete Quellen** angegeben:

1. *Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas*: BetrVG - Kommentar für die Praxis, 9. Aufl., Frankfurt a. M. 2004 statt der 10. Aufl. 2006
2. *Dieterich/Hanau/Schaub*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht in der 3. Auflage 2003 statt der 6. Auflage 2006
3. *Hüffer*, Aktiengesetz in der 5. Auflage 2002 statt der 7. Auflage 2006
4. *Koch/Lück/Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch in der 9. Aufl. 2000 statt der 11. von 2005
5. Münchener Handbuch Arbeitsrecht 1. Aufl. 1993 statt 2. Aufl. 2000
6. Münchener Kommentar zum BGB in der 3. Aufl. von 1997 statt der 4. Aufl. von 2004
7. *Pajor-Bytomski, Magdalena*: Gesellschaftsrecht in Ungarn, München 1994 - aktuell war die 2. Auflage von 2001
8. *Richardí, Reinhard* (Hrsg.): Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 9. Aufl., München 2004 statt der 10. Auflage von 2006
9. in Fn. 99 wird aus der 1. Auflage von *Schieks* Europäischem Arbeitsrecht (1997) zitiert, obwohl die 2. Aufl. bereits seit 2004 verfügbar war.

- Die Dissertation enthält **kein Abkürzungsverzeichnis**. Siglen von Periodika und Gesetzeswerken (etwa *AG, AuR, BArbBl., BB, DB, EuR, EuZW, GmbHR, JUS, JZ, NJW, NZA, NZG, PP, RabelsZ, RdA, RIW, WGO-MfOR, WM, ZESAR, ZEuP, ZGR, ZHR, ZIAS, ZIP*) verbleiben somit unaufgelöst als arkanes Element im Text und Literaturverzeichnis der Arbeit.

## Definition von Plagiatkategorien

Die hier verwendeten Plagiatkategorien basieren auf den Ausarbeitungen von [Weber-Wulff / Wohnsdorf \(2006\): Strategien der Plagiatsbekämpfung](#). Eine vollständige Beschreibung der Kategorien findet sich im [VroniPlag Wiki](#). Die Plagiatkategorien sind im Einzelnen:

### Übersetzungsplagiat

Ein Übersetzungsplagiat entsteht durch wörtliche Übersetzung aus einem fremdsprachlichen Text. Natürlich lässt hier die Qualität der Übersetzung einen mehr oder weniger großen Interpretationsspielraum. Fremdsprachen lassen sich zudem höchst selten mit mathematischer Präzision übersetzen, so dass jede Übersetzung eine eigene Interpretation darstellt. Zur Abgrenzung zwischen Paraphrase und Kopie bei Übersetzungen gibt es ein [Diskussionsforum](#).

### Komplettplagiat

Text, der wörtlich aus einer Quelle ohne Quellenangabe übernommen wurde.

## Verschleierung

Text, der erkennbar aus fremder Quelle stammt, jedoch umformuliert und weder als Paraphrase noch als Zitat gekennzeichnet wurde.

## Bauernopfer

Text, dessen Quelle ausgewiesen ist, der jedoch ohne Kenntlichmachung einer wörtlichen oder sinngemäßen Übernahme kopiert wurde.

## Quellen nach Fragmentart

---

Die folgende Tabelle schlüsselt alle Fragmente zeilenweise nach Quellen und spaltenweise nach Plagiatskategorien auf.

- KP = [Komplettplagiat](#),
- VS = [Verschleierung](#),
- BO = [Bauernopfer](#).



Nr. ↕	Quelle	↕	in LV ↕	in FN ↕	KP ↕	VS ↕	BO ↕	KW ↕	Frag ↕
1.	<a href="#">BT-DrS. 14-7034 2001</a>		0	1		1			<b>2</b>
2.	<a href="#">Baums 1995</a>		1	1			1		<b>1</b>
3.	<a href="#">Bayer 2004</a>		1	1				1	<b>1</b>
4.	<a href="#">Behrens 1975</a>		1	0	1				<b>1</b>
5.	<a href="#">Beisert 2004</a>		0	1			1		<b>1</b>
6.	<a href="#">Bilfinger Berger 2002</a>		0	1			1		<b>1</b>
7.	<a href="#">Boecken 1996</a>		1	1		1	1		<b>2</b>
8.	<a href="#">Brechmann 1994</a>		1	1			1		<b>1</b>
9.	<a href="#">Continental 2004</a>		0	1			2		<b>2</b>
10.	<a href="#">Deinert 2001</a>		1	1		1			<b>1</b>
11.	<a href="#">Doll 2005</a>		0	1				1	<b>1</b>
12.	<a href="#">EU 2004</a>		0	1			2		<b>2</b>
13.	<a href="#">Fuchs 2004</a>		1	1		3	4		<b>7</b>
14.	<a href="#">GK BetrVG 2005</a>		1	1			2		<b>2</b>
15.	<a href="#">Geibel Süßmann 2002</a>		1	1			5		<b>5</b>
16.	<a href="#">Giesen 2000</a>		1	1		2	1	1	<b>4</b>
17.	<a href="#">Goos 1994</a>		1	1			1		<b>1</b>
18.	<a href="#">Goutier Knopf Tullach 1996</a>		1	1				1	<b>1</b>
19.	<a href="#">Grablowitz 2003</a>		1	1			1		<b>1</b>
20.	<a href="#">Grobys 2000</a>		0	1				1	<b>1</b>
21.	<a href="#">Grobys 2002</a>		1	1		2	4		<b>6</b>
22.	<a href="#">Gruber Weller 2003</a>		1	1		1	1		<b>2</b>
23.	<a href="#">Haarmann et al. 2002</a>		1	1			7		<b>7</b>
24.	<a href="#">Handelsblatt 2003</a>		1	1				1	<b>1</b>
25.	<a href="#">Horn 2000</a>		1	1			1		<b>1</b>
26.	<a href="#">Hucke Ammann 2001</a>		1	1				2	<b>2</b>
27.	<a href="#">Höland 1997</a>		1	1				1	<b>1</b>
28.	<a href="#">Höland 2000</a>		1	1			1		<b>1</b>
29.	<a href="#">Janisch 1993</a>		1	1			1		<b>1</b>
30.	<a href="#">Junker 1992</a>		1	1			1		<b>1</b>
31.	<a href="#">Kirchner 1999</a>		1	1			4		<b>4</b>
32.	<a href="#">Klinkhammer Welslau 1995</a>		1	1		1	11	1	<b>13</b>
33.	<a href="#">Kolvenbach 1995</a>		0	1			9		<b>9</b>
34.	<a href="#">Krimphove 1993</a>		1	1		1	7		<b>8</b>
35.	<a href="#">Kölner Kommentar WpÜG 2003</a>		1	1	1	4	4		<b>9</b>
36.	<a href="#">Manz Mayer Schröder 2005</a>		1	1			3		<b>3</b>
37.	<a href="#">Maul Muffat-Jeandet 2004</a>		1	1	1		5		<b>6</b>
38.	<a href="#">Mayer 1995</a>		1	1			1		<b>1</b>
39.	<a href="#">Merk 2001</a>		1	1		1	1		<b>2</b>
40.	<a href="#">Mozet 1995</a>		1	1				1	<b>1</b>
41.	<a href="#">Müller 1997</a>		1	1				1	<b>1</b>
42.	<a href="#">Neye 2001</a>		1	1			1		<b>1</b>
43.	<a href="#">Pajor-Bytomski 1994</a>		1	1			1		<b>1</b>

Nr.	Quelle	in LV	in FN	KP	VS	BO	KW	Frag
44.	<a href="#">Procter and Gamble 2003</a>	0	1			1		<b>1</b>
45.	<a href="#">Raiser 1980</a>	1	1			1		<b>1</b>
46.	<a href="#">Rauscher 2002</a>	1	1			1		<b>1</b>
47.	<a href="#">Roth 2004</a>	1	1			1		<b>1</b>
48.	<a href="#">Schiek 1997</a>	0	1			1		<b>1</b>
49.	<a href="#">Schlawien 1998</a>	1	1			1		<b>1</b>
50.	<a href="#">Schwark 2004</a>	1	1			1		<b>1</b>
51.	<a href="#">Seibt 2002</a>	1	1		1	6		<b>7</b>
52.	<a href="#">Semler Volhard 2003</a>	1	1			3		<b>3</b>
53.	<a href="#">Sieg Kovacs 2004</a>	1	1			1		<b>1</b>
54.	<a href="#">Sigeman 2003</a>	1	1				2	<b>2</b>
55.	<a href="#">Thaeter Brandi 2003</a>	1	1			1		<b>1</b>
56.	<a href="#">Thümmel 2000</a>	1	1			1		<b>1</b>
57.	<a href="#">Wackerbarth 2001</a>	1	1			1		<b>1</b>
58.	<a href="#">Weber 1998</a>	1	1			1		<b>1</b>
59.	<a href="#">Weiss 2003</a>	1	1		5	9		<b>14</b>
60.	<a href="#">Wiesner 2004</a>	1	1			2		<b>2</b>
61.	<a href="#">Wirmer 1994</a>	1	1	1				<b>1</b>
62.	<a href="#">Wißmann 1992</a>	1	1			2		<b>2</b>
63.	<a href="#">Zachert 2000</a>	1	1			1		<b>1</b>
64.	<a href="#">Zinser 2003</a>	1	1		1	1		<b>2</b>
65.	<a href="#">Zwissler 2000</a>	1	1			1		<b>1</b>
66.	<a href="#">von Werder 1998</a>	1	1		1	2		<b>3</b>

## Fragmentübersicht (kompakt)

Kapitel	Titel	S.
Erstes	Allgemeiner Teil	1 - 9
Zweites	Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen im nationalen und europäischen Recht	10 - 69
Drittes	Konkrete Betrachtung des deutschen Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes und der Übernahmerichtlinie	69 - 163
Viertes	Zusammenfassung und Bewertung	163 - 169

**125** gesichtete Fragmente: **BauernOpfer**

[004 22](#) | [008 06](#) | [008 27](#) | [009 13](#) | [013 01](#) | [013 06](#) | [018 04](#) | [019 02](#) | [020 08](#) | [021 01](#) | [021 10](#) | [023 02](#) | [025 04](#) | [025 23](#) | [026 01](#) | [028 10](#) | [030 01](#) | [031 03](#) | [032 16](#) | [033 11](#) | [034 13](#) | [035 16](#) | [036 04](#) | [036 10](#) | [036 22](#) | [037 01](#) | [037 16](#) | [038 23](#) | [039 01](#) | [039 17](#) | [041 08](#) | [041 20](#) | [042 01](#) | [043 21](#) | [044 12](#) | [044 22](#) | [045 10](#) | [046 01](#) | [047 05](#) | [048 06](#) | [049 30](#) | [050 01](#) | [051 27](#) | [052 06](#) | [053 32](#) | [054 01](#) | [055 18](#) | [056 04](#) | [058 01](#) | [059 07](#) | [060 01](#) | [061 01](#) | [061 24](#) | [062 01](#) | [063 01](#) | [064 08](#) | [064 23](#) | [065 06](#) | [066 09](#) | [067 01](#) | [067 17](#) | [068 19](#) | [069 01](#) | [071 25](#) | [072 01](#) | [073 10](#) | [073 23](#) | [074 05](#) | [075 18](#) | [076 01](#) | [079 07](#) | [079 14](#) | [080 15](#) | [081 11](#) | [082 03](#) | [088 26](#) | [089 01](#) | [089 16](#) | [090 01](#) | [090 07](#) | [093 12](#) | [094 01](#) | [095 21](#) | [097 17](#) | [098 05](#) | [099 01](#) | [099 12](#) | [100 02](#) | [102 30](#) | [107 08](#) | [108 14](#) | [108 22](#) | [109 01](#) | [112 04](#) | [113 01](#) | [113 30](#) | [114 01](#) | [118 07](#) | [119 05](#) | [121 07](#) | [123 08](#) | [124 06](#) | [124 22](#) | [125 01](#) | [126 02](#) | [128 24](#) | [129 07](#) | [130 26](#) | [131 01](#) | [132 01](#) | [132 02](#) | [140 14](#) | [145 08](#) | [148 11](#) | [150 16](#) | [154 21](#) | [155 02](#) | [156 03](#) | [157 03](#) | [161 09](#) | [162 01](#) | [163 19](#) | [164 09](#) | [166 01](#) | [167 06](#) |

**26** gesichtete Fragmente: **Verschleierung**

[006 18](#) | [010 21](#) | [017 11](#) | [040 15](#) | [055 15](#) | [056 16](#) | [057 17](#) | [059 16](#) | [062 08](#) | [064 12](#) | [065 01](#) | [067 22](#) | [075 01](#) | [076 06](#) | [078 06](#) | [084 31](#) | [097 03](#) | [103 18](#) | [104 01](#) | [115 07](#) | [120 12](#) | [122 13](#) | [166 14](#) | [168 01](#) | [168 05](#) | [168 27](#) |

**4** gesichtete Fragmente: **KomplettPlagiat**

[119 23](#) | [138 01](#) | [165 01](#) | [168 32](#) |

# Fragmentübersicht

---

**155 gesichtete Fragmente**

Fragment	S.	ZeileArbeit	Quelle	S.	ZeileQuelle	Typus
<a href="#">Msr/Fragment 004 22</a>	4	22-25	Horn 2000	475	I. Sp., 11 ff., 17 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 006 18</a>	6	18-22	Deinert 2001	369	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 008 06</a>	8	6-9	Haarmann et al. 2002	327	29-32	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 008 27</a>	8	27-30	Boecken 1996	29	3 ff., Rn. 44	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 009 13</a>	9	13-20	von Werder 1998	75	19 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 010 21</a>	10	21-26	Gruber Weller 2003	299	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 013 01</a>	13	1-6, 101-104	Rauscher 2002	574	r. Sp., 6 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 013 06</a>	13	6-23	Kolvenbach 1995	675, 676	675: 31 ff.; 676: 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 017 11</a>	17	11-13, 17-23	von Werder 1998	79	6 ff.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 018 04</a>	18	4-15	Raiser 1980	219, 220	219: 18 ff.; 220: 1 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 019 02</a>	19	2-21	Janisch 1993	48, 49	48: letzter Absatz; 49: 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 020 08</a>	20	8-19	von Werder 1998	86, 87	86: 21 ff; 87: 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 021 01</a>	21	1-4	Gruber Weller 2003	299	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 021 10</a>	21	10-14, 20-30	Schlawien 1998	30, 31	30: 13 ff.; 31: 1 ff., 16 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 023 02</a>	23	2-4, 5-9, 101	Schiek 1997	231, 232	231: 24 ff.; 232: 8 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 025 04</a>	25	4-16	Krimphove 1993	245	1. Sp.: 25-43	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 025 23</a>	25	23-33	Fuchs 2004	8	r. Sp., 16 ff., 32 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 026 01</a>	26	1-21	Fuchs 2004	7	I. Sp., 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 028 10</a>	28	10-15	Giesen 2000	298	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 030 01</a>	30	1-14	Weiss 2003	177	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 031 03</a>	31	3-19	Kolvenbach 1995	677-679	677: 10 ff., 19 ff.; 678: 32 ff.; 679: 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 032 16</a>	32	16-21, 28-33	Klinkhammer Welslau 1995	177, 179	Rn. 471, 479	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 033 11</a>	33	11-26	Klinkhammer Welslau 1995	180	Rn. 482	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 034 13</a>	34	13-23	Kolvenbach 1995	674, 675, 676	674: 29 ff.; 675: 1 f.; 676: 17 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 035 16</a>	35	16-22	Klinkhammer Welslau 1995	188	Rn. 519	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 036 04</a>	36	4-9	Junker 1992	1105	I. Sp., 11 ff.	BauernOpfer

<b>Fragment</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileArbeit</b>	<b>Quelle</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileQuelle</b>	<b>Typus</b>
<a href="#">Msr/Fragment 036 10</a>	36	10-19	Klinkhammer Welslau 1995	189, 191	189: Rn. 522; 191: Rn. 533	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 036 22</a>	36	22-33	Weiss 2003	178	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 037 01</a>	37	1-14	Weiss 2003	178 f.	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 037 16</a>	37	16-21, 23-30	Klinkhammer Welslau 1995	192	Rn. 537 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 038 23</a>	38	23-28	Kolvenbach 1995	677	23 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 039 01</a>	39	1-8	Kolvenbach 1995	677	27 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 039 17</a>	39	17-20, 21-26, 27-32	Klinkhammer Welslau 1995	197, 199, 202	197: Rn. 564, 565; 199: Rn. 570, 571; 202: Rn. 586 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 040 15</a>	40	15-16, 18	Klinkhammer Welslau 1995	199	7 ff.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 041 08</a>	41	8-17	Klinkhammer Welslau 1995	203	Rn. 591	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 041 20</a>	41	20-30	Kolvenbach 1995	678	4 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 042 01</a>	42	1-5	Kolvenbach 1995	681	2 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 043 21</a>	43	21-27	Schwark 2004	174	I. Sp., 29 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 044 12</a>	44	12-20	Kolvenbach 1995	682	7 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 044 22</a>	44	22-29	Klinkhammer Welslau 1995	222	Rn. 675 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 045 10</a>	45	10-26	Klinkhammer Welslau 1995	229, 231, 232	229: Rn. 699; 231: Rn. 705 f.; 232: Rn. 712	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 046 01</a>	46	1-7, 11-13, 14-20	Klinkhammer Welslau 1995	235, 237, 238	Rn. 722, 733, 736, 738	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 047 05</a>	47	5-18	Kolvenbach 1995	685, 686	685: letzte zwei Zeilen; 686: 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 048 06</a>	48	6-15	Klinkhammer Welslau 1995	246	Rn. 768 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 049 30</a>	49	30-31	Krimphove 1993	244	1. Sp.: 48-51	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 050 01</a>	50	1-5	Krimphove 1993	244	1. Sp.; 51-56	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 051 27</a>	51	27-32	Sieg Kovacs 2004	1083	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 052 06</a>	52	6-9	Pajor-Bytomski 1994	79	r. Sp., 11 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 053 32</a>	53	32-35	Wiesner 2004	243	I. Sp., letzter Absatz	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 054 01</a>	54	1-6	Wiesner 2004	243	I. Sp., letzter Absatz	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 055 15</a>	55	15-18	Weiss 2003	178	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 055 18</a>	55	18-28	Krimphove 1993	244	2. Sp., 8-19	BauernOpfer

<b>Fragment</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileArbeit</b>	<b>Quelle</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileQuelle</b>	<b>Typus</b>
<a href="#">Msr/Fragment 056 04</a>	56	4-10, 14-16	Zachert 2000	622	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 056 16</a>	56	16-21	Krimphove 1993	245,248	245: 1. Sp.: 60-62; 248: 2. Sp.: 39-42	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 057 17</a>	57	17-23	Weiss 2003	178	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 058 01</a>	58	1-21, 26-27, 28-32	Weiss 2003	179	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 059 07</a>	59	7-15	Mayer 1995	1796	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 059 16</a>	59	16-21	Weiss 2003	179	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 060 01</a>	60	1-25	Weiss 2003	180, 182, 184	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 061 01</a>	61	1-5	Fuchs 2004	118	I. Sp., 22 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 061 24</a>	61	24-33	Weiss 2003	183	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 062 01</a>	62	1-6	Weiss 2003	183	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 062 08</a>	62	8-35	Fuchs 2004	118	li. Sp., 4 ff., 18 ff., 36 ff.; re. Sp., 1 ff.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 063 01</a>	63	1-10	Fuchs 2004	119	I. Sp., 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 064 08</a>	64	8-12	Wißmann 1992	320	r. Sp., letzter Absatz	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 064 12</a>	64	12-24, 28-32	Weiss 2003	180, 181	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 064 23</a>	64	24-28	Manz Mayer Schröder 2005	626	Rn. 6	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 065 01</a>	65	1-4, 10-18	Weiss 2003	182	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 065 06</a>	65	6-10	Wißmann 1992	321	I. Sp., 28 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 066 09</a>	66	9-31	Manz Mayer Schröder 2005	631	Rn. 7-9	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 067 01</a>	67	1-15	Manz Mayer Schröder 2005	631, 632	631: Rn. 9; 632: Rn. 10	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 067 17</a>	67	17-22	Krimphove 1993	244	2. Sp., 30-40	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 067 22</a>	67	22-28	Fuchs 2004	118	r. Sp., 24 ff.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 068 19</a>	68	19-31	Weiss 2003	184	1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 069 01</a>	69	1-8	Weiss 2003	184	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 071 25</a>	71	25-32	Kirchner 1999	485	I. Sp., 15 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 072 01</a>	72	1-7	Kirchner 1999	485	I. Sp., 27 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 073 10</a>	73	10-13	Baums 1995	13	37 ff.	BauernOpfer

<b>Fragment</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileArbeit</b>	<b>Quelle</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileQuelle</b>	<b>Typus</b>
<a href="#">Msr/Fragment 073 23</a>	73	23-27	EU 2004	L 142/12	I. Sp., Erwägungsgrund (3)	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 074 05</a>	74	5-21	Kölner Kommentar WpÜG 2003	17, 18	Rn. 35 ff. zur Einleitung	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 075 01</a>	75	1-18	Kölner Kommentar WpÜG 2003	20	20: Rn. 45, 46; 21: Rn. 47, 48	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 075 18</a>	75	18-26	Haarmann et al. 2002	48	20-31	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 076 01</a>	76	1-5	Haarmann et al. 2002	48, 49	48: letzte Zeile; 49: 1-4	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 076 06</a>	76	6-18	Kölner Kommentar WpÜG 2003	22	Rn. 50	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 078 06</a>	78	6-22	Zinser 2003	10	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 079 07</a>	79	7-13	Neye 2001	1122	I. Sp., 16 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 079 14</a>	79	14-22	Zinser 2003	10	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 080 15</a>	80	15-21	Kirchner 1999	485	I. Sp., 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 081 11</a>	81	11-15, 101-103	Kirchner 1999	489	I. Sp., 3 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 082 03</a>	82	3-13	Weber 1998	466	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 084 31</a>	84	31-33	BT-DrS. 14-7034 2001	58	I. Sp. (zu Satz 2)	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 088 26</a>	88	26-29	Krimphove 1993	249	1. Sp., 45-50	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 089 01</a>	89	1-3	Krimphove 1993	249	1. Sp., 50-57	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 089 16</a>	89	16 ff. (bis Seitenende)	Maul Muffat-Jeandet 2004	232	I. Sp., letzter Abs.; r. Sp., 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 090 01</a>	90	1-2	Maul Muffat-Jeandet 2004	232	rechte Spalte, Z. 5 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 090 07</a>	90	7-12	Merkt 2001	233	4 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 093 12</a>	93	12-19	Maul Muffat-Jeandet 2004	314	I. Sp., 20 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 094 01</a>	94	1-4, 5-17	Kölner Kommentar WpÜG 2003	303, 305 (§ 10), 308	Rn. 83, Rn. 89, Rn. 97	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 095 21</a>	95	21-24	Goos 1994	777	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 097 03</a>	97	3-9	Kölner Kommentar WpÜG 2003	339	Rn. 46	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 097 17</a>	97	17-27, 28-31	Grobys 2002	4 f.	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 098 05</a>	98	5-28	Kölner Kommentar WpÜG 2003	349, 350	349: Rn. 68; 350: Rn. 69 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 099 01</a>	99	1-12	Kölner Kommentar WpÜG 2003	350	§ 11, Rn. 70-72	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 099 12</a>	99	12-18	Seibt 2002	533	I. Sp., 37 ff.	BauernOpfer

<b>Fragment</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileArbeit</b>	<b>Quelle</b>	<b>S.</b>	<b>ZeileQuelle</b>	<b>Typus</b>
<a href="#">Msr/Fragment 100 02</a>	100	2-11	Seibt 2002	533	I. Sp., 22 ff.; r. Sp., 1 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 102 30</a>	102	30-33	Brechmann 1994	10	6 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 103 18</a>	103	18-26, 28-30	Grobys 2002	2	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 104 01</a>	104	1-3, 8-12	Grobys 2002	2, 3	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 107 08</a>	107	8-19	Grobys 2002	2	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 108 14</a>	108	14-20	Grobys 2002	3 f.	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 108 22</a>	108	22-29	GK BetrVG 2005	vor § 106	Rn. 123	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 109 01</a>	109	1-6	GK BetrVG 2005	1298	Rn. 123	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 112 04</a>	112	4-15, 17-35	Maul Muffat-Jeandet 2004	232	I. Sp., letzter Abs., rechte Sp., 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 113 01</a>	113	1-3	Maul Muffat-Jeandet 2004	232	r. Sp., 33 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 113 30</a>	113	30-31	Semler Volhard 2003	146	Rn. 12	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 114 01</a>	114	1-2	Semler Volhard 2003	146	Rn. 12	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 115 07</a>	115	7-11	Boecken 1996	225 (Rn. 338)	16 ff.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 118 07</a>	118	7-14	Haarmann et al. 2002	434	3-10	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 119 05</a>	119	5-10	Roth 2004	4, 5	4: r. Sp., 30 ff.; 5: I. Sp., 1	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 119 23</a>	119	23-29	Kölner Kommentar WpÜG 2003	733	§ 27 Rn. 19	KomplettPlagiat
<a href="#">Msr/Fragment 120 12</a>	120	12-14, 16-22	Kölner Kommentar WpÜG 2003	733	Rn. 20	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 121 07</a>	121	7-16, 18-24, 101-102	Seibt 2002	531	I. Sp., 38 ff., r. Sp., 1 f.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 122 13</a>	122	13-16	Seibt 2002	534	I. Sp., 21 ff.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 123 08</a>	123	8-16	Seibt 2002	534	I. Sp., 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 124 06</a>	124	6-16	Geibel Süßmann 2002	405	§ 27, Rn. 42	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 124 22</a>	124	22-28	Haarmann et al. 2002	438	4-11	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 125 01</a>	125	1-7	Haarmann et al. 2002	438	11-18	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 126 02</a>	126	2-3	Thaeter Brandi 2003	317	Rn. 588	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 128 24</a>	128	24-32	Geibel Süßmann 2002	400	§ 27, Rn. 31	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 129 07</a>	129	7-27	Geibel Süßmann 2002	402	§ 27, Rn. 35	BauernOpfer



Fragment	S.	ZeileArbeit	Quelle	S.	ZeileQuelle	Typus
<a href="#">Msr/Fragment 130 26</a>	130	26-31	Grobys 2002	6	online	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 131 01</a>	131	1-14	Geibel Süßmann 2002	403	§ 27, Rn. 37	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 132 01</a>	132	1-2	Semler Volhard 2003	146	Rn. 14	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 132 02</a>	132	2-9	Geibel Süßmann 2002	406	§ 27, Rn. 43	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 138 01</a>	138	1-4	Maul Muffat-Jeandet 2004	315	r. Sp. 41 ff.	KomplettPlagiat
<a href="#">Msr/Fragment 140 14</a>	140	14-19	Seibt 2002	531	r. Sp., 8 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 145 08</a>	145	8-12	Haarmann et al. 2002	988	2-6	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 148 11</a>	148	11-14, 17-20	Thümmel 2000	462	I. Sp., 2 ff., 33 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 150 16</a>	150	16-24	EU 2004	L 142/12	r. Sp., Erwägungsgrund (8)	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 154 21</a>	154	21-29	Continental 2004	12	46-54	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 155 02</a>	155	1 ff. (ganze Seite)	Continental 2004	12, 13	12: letzte 4 Zeilen; 13: 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 156 03</a>	156	3 ff. (bis Seitenende)	Procter and Gamble 2003	9, 10	9: 15 ff., 10: 1 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 157 03</a>	157	3-19	Bilfinger Berger 2002	12	3 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 161 09</a>	161	9-16	Grablowitz 2003	275	I. Sp., 42 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 162 01</a>	162	1-5	Zwissler 2000	413	I. Sp., sub c)	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 163 19</a>	163	19-31	Beissert 2004	4	0	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 164 09</a>	164	9-16	Wackerbarth 2001	1744	I. Sp., 15. Z. von unten ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 165 01</a>	165	1-2	Behrens 1975	449	7 ff.	KomplettPlagiat
<a href="#">Msr/Fragment 166 01</a>	166	1-3, 5-9	Seibt 2002	535	r. Sp., 12 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 166 14</a>	166	14-33	Merkt 2001	239, 240, 241	239: 26 ff.; 240: 1 ff.; 241: 11 f.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 167 06</a>	167	7-20	Höland 2000	44, 51, 55	44: 13-17; 51: 3 ff.; 55: 11 ff.	BauernOpfer
<a href="#">Msr/Fragment 168 01</a>	168	1-2	Giesen 2000	304	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 168 05</a>	168	5-9	Fuchs 2004	9	r. Sp., 39 ff.	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 168 27</a>	168	27-30	Giesen 2000	304	online	Verschleierung
<a href="#">Msr/Fragment 168 32</a>	168	32-35	Wirmer 1994	2134	r. Sp., 9 ff.	KomplettPlagiat

## Textfragmente

## Anmerkung zur Farbhinterlegung

Die Farbhinterlegung dient ausschließlich der leichteren Orientierung des Lesers im Text. Das Vorliegen einer wörtlichen, abgewandelten oder sinngemäßen Übernahme erschließt sich durch den Text.

## Hinweis zur Zeilenzählung

Bei der Angabe einer Fundstelle wird alles, was Text enthält (außer Kopfzeile mit Seitenzahl), als Zeile gezählt, auch Überschriften. In der Regel werden aber Abbildungen, Tabellen, etc. inklusive deren Titel nicht mitgezählt. Die Zeilen der Fußnoten werden allerdings beginnend mit 101 durchnummeriert, z. B. 101 für die erste Fußnote der Seite.

## 155 gesichtete, geschützte Fragmente

### [1.] Msr/Fragment 004 22

#### BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 4, Zeilen: 22-25**

Erster Schritt des Zusammenschlusses ist die Zusammenführung der Kontrolle über die Unternehmen in einer Hand, regelmäßig vermittelt durch die Aktienmehrheit. Die übernehmende Gesellschaft stellt die zukünftige gemeinsame Leitung.

**Quelle: Horn 2000**  
**Seite(n): 475, Zeilen: I. Sp., 11 ff., 17 ff.**

Erster Schritt des Zusammenschlusses ist die Zusammenführung der Kontrolle über die Unternehmen in einer Hand, regelmäßig vermittelt durch die Aktienmehrheit.<sup>18)</sup> [...] Die übernehmende Gesellschaft stellt die künftige gemeinsame Leitung.

18) Nicht ausgeschlossen ist es, dass die Kontrolle auch auf anderen Faktoren als auf der Aktienmehrheit beruht, wie dies zum deutschen Konzernbegriff vertreten wird. Für die hier betrachteten Fälle ist dies aber eher ein Randphänomen.

#### Anmerkungen

Die Quelle ist zwar (am Ende des Kapitels auf der Folgeseite in Fn. 15) genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme ungekennzeichnet.

### [2.] Msr/Fragment 006 18

#### Verschleierung

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 6, Zeilen: 18-22**

Veränderungen, die die Identität des Unternehmens berühren, werden arbeitsrechtlich erst relevant, wenn sie auf die Betriebsebene durchschlagen, d. h. auch arbeitsorganisatorische Veränderungen mit sich bringen. Der Arbeitgeber bleibt an die bis dahin geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gebunden.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Richardi, in: Richardi, BetrVG, § 1 Rn. 89.

**Quelle: Deinert 2001**  
**Seite(n): 369, Zeilen: online**

Im Grundsatz gilt: Veränderungen, die die Identität des Unternehmens nicht verändern, z.B. Veräußerung der Gesellschaftsanteile, werden arbeitsrechtlich erst relevant, wenn sie auf die Betriebsebene durchschlagen, d.h. auch arbeitsorganisatorische Veränderungen mit sich bringen<sup>7</sup>. Der Grund liegt darin, dass der Arbeitgeber derselbe bleibt. Er bleibt daher auch an die bis dahin für ihn geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gebunden<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Willemsen, in: Willemsen/Hohenstatt/Schweibert (Hrsg.), Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 1999, Rn. B 5ff.

<sup>8</sup> Anders ist dies nur, wenn der Geltungsbereich der Kollektivvereinbarung hernach nicht mehr eröffnet ist, etwa wenn ein Tarifvertrag auf eine bestimmte Rechtsform abstellt und das Unternehmen nach der Maßnahme eine andere Rechtsform erlangt, vgl. MünchArbR-Richardi (Fn. 6), § 33 Rn. 12.

#### Anmerkungen

Die eigentliche Quelle bleibt ungenannt.

**[3.] Msr/Fragment 008 06****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 8, Zeilen: 6-9**

Auch droht der Wegfall des bei der Zielgesellschaft bestehenden Konzernbetriebsrats, wenn in Folge eines vom Bieter angekündigten Beherrschungsvertrages keine eigenständigen Leitungsbefugnisse bei der Zielgesellschaft verbleiben. [...].<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 27 Rn. 25.

**Quelle: Haarmann et al. 2002****Seite(n): 327, Zeilen: 29-32**

So droht der Wegfall des bei der Zielgesellschaft bestehenden Konzernbetriebsrats, wenn in Folge eines vom Bieter angekündigten Beherrschungsvertrages keine eigenständigen Leitungsbefugnisse bei der Zielgesellschaft verbleiben.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 36 weiter unten genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch mangels Kennzeichnung nicht erkennbar.

**[4.] Msr/Fragment 008 27****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 8, Zeilen: 27-30**

Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen über ihre Vertreter im Aufsichtsrat wird daher in weitaus größerem Umfang als bislang zur Disposition umwandlungsrechtlicher Organisationsfreiheit gestellt.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Boecken, Rn. 44; Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, § 27 Rn. 25; Seibt, DB 2002, 529, 530; Zinser, RIW 1999, 844, 846.

**Quelle: Boecken 1996****Seite(n): 29, Zeilen: 3 ff., Rn. 44**

Arbeitsrechtlich problematisch ist lediglich die umwandlungsbedingte Herbeiführung eines Mitbestimmungsverlusts<sup>97</sup>, wird damit doch das über die Unternehmensmitbestimmung verfolgte Ziel einer in Abhängigkeit von der im Einzelfall maßgebenden Mitbestimmungsform unterschiedlich weitgehenden Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen über ihre Vertreter im Aufsichtsrat in weitaus größerem Umfang als bislang zur Disposition umwandlungsrechtlicher Organisationsfreiheit gestellt.

<sup>97</sup> [...]

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 38 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit (Sequenzen von 11 bzw. 10 Wörtern) der Übernahme ungekennzeichnet.

## [5.] Msr/Fragment 009 13

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 9, Zeilen: 13-20**

**Quelle: von Werder 1998**  
**Seite(n): 75, Zeilen: 19 ff.**

Schon der Blick auf die heute verbreitet zu beobachtenden Strategien des Arbeitsplatzabbaus zur Anhebung der Eigenkapitalrendite führen vor Augen, dass Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit am Kapitalmarkt den Zielen anderer Interessenträger zuwider laufen können. Ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verliert, wird sich nach Lage seiner mutmaßlichen individuellen Präferenzen kaum damit trösten, dass das Unternehmen insgesamt an Wettbewerbskraft gewonnen hat.<sup>41</sup>

Vielmehr führt schon der Blick auf die heute verbreitet zu beobachtenden Strategien des Arbeitsplatzabbaus zur Anhebung der Eigenkapitalrendite eindringlich vor Augen, daß Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit - und das heißt bei strenger Auslegung des Shareholder Value-Konzepts zuallererst: Wettbewerbsfähigkeit am Kapitalmarkt - sehr wohl konfliktär zu den Zielen anderer Interessenträger verlaufen können. Um es drastisch zu formulieren: Der Arbeitnehmer, der mit 50 Jahren seinen Arbeitsplatz verliert und in Folge mit den Raten für sein Eigenheim in Verzug gerät, wird sich nach Lage seiner mutmaßlichen individuellen Präferenzen kaum damit trösten, daß die Unternehmung an Wettbewerbskraft gewonnen hat.

<sup>41</sup> v. Werder, ZGR 1998, 69, 75.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 41 genannt, es fehlt jedoch ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

## [6.] Msr/Fragment 010 21

**Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 10, Zeilen: 21-26**

**Quelle: Gruber Weller 2003**  
**Seite(n): 299, Zeilen: online**

Zum Eigentumsrecht des Anteilseigners gehört es, die personelle Zusammensetzung der Unternehmensleitung in der Hauptversammlung maßgeblich zu bestimmen. Das gelingt dem Aktionär im Rahmen des dualistischen Systems hinsichtlich des unternehmerischen Leitungsorgans Vorstand nicht direkt, sondern nur mittelbar, indem er die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats wählt.

Zum Eigentumsrecht des Anteilseigners gehört es, die personelle Zusammensetzung der Unternehmensleitung durch Abstimmung in der Hauptversammlung maßgeblich zu bestimmen. Dabei gelingt dies dem Aktionär im Rahmen des dualistischen Systems hinsichtlich des unternehmerischen Leitungsorgans Vorstand nicht direkt, sondern nur mittelbar, indem er in der Hauptversammlung die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrates wählt<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Das ist ein Verfahren, das die Verordnung in Art. 45 auch für das monistische System angelegt hat.

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die Quelle.

## [7.] Msr/Fragment 013 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 13, Zeilen: 1-6, 101-104**

[Die tiefgreifenden Veränderungen im Zusammenleben der Menschen seit dem 19. Jh. bildeten den Grund für die Entstehung der katholischen Soziallehre, die einen] großen Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung hatte.<sup>51</sup> Am stärksten wirkte die Ablösung der bisherigen Bedarfsdeckungswirtschaft durch die neue arbeitsteilige, auf den Markt bezogene Wirtschaftsgesellschaft. Wegen fehlender Einbettung der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital und des Wettbewerbs in eine gesellschaftliche Rahmenordnung kam es zu sozialen Fragen und Ideologien.

<sup>51</sup> Danach ist jeder Mensch Bild Gottes und besitzt als Person eine unantastbare Würde und vom Schöpfer verliehene Grundrechte. Zugleich ist der Mensch von Natur aus ein soziales Wesen und kann sich nur inmitten der Gesellschaft entfalten und zusammen mit anderen gemeinsame Ziele verwirklichen und Kultur aufbauen; aus: Lexikon der christlichen Demokratie in Deutschland, 574.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 51 angegeben, die Übernahme setzt sich aber auch nach der Fn. fort. Die Wörtlichkeit der Übernahme ist zudem nicht kenntlich gemacht.

**Quelle: Rauscher 2002****Seite(n): 574, Zeilen: r. Sp., 6 ff.**

Danach ist jeder Mensch »Bild Gottes« und besitzt als Person eine unantastbare Würde und vom Schöpfer verliehene →Grundrechte. Zugleich ist der Mensch von Natur aus ein soziales Wesen und kann sich nur »inmitten der Gesellschaft« (Heinrich Pesch) entfalten und zusammen mit anderen gemeinsame Ziele verwirklichen und Kultur aufbauen. Die tiefgreifenden Veränderungen im Zusammenleben der Menschen seit dem 19. Jh. bildeten den Grund für die Entstehung der kath. S. Am stärksten wirkte hier die Ablösung der bisherigen Bedarfsdeckungswirtschaft durch die neue arbeitsteilige, auf den Markt bezogene Wirtschaftsgesellschaft. Wegen fehlender Einbettung der Produktionsfaktoren →Arbeit und Kapital und des →Wettbewerbs in eine gesellschaftliche Rahmenordnung kam es zur →sozialen Frage und zu den sozialen Ideologien einer individualistischen bzw. kollektivistischen Gesellschaftserklärung.

## [8.] Msr/Fragment 013 06

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 13, Zeilen: 6-23

Schon 1835 forderte der Tübinger Staatsrechtler *Robert von Mohl* eine Beteiligung der Arbeiter an Unternehmensentscheidungen. Er plädierte für Ausschüsse, die von den Arbeitnehmern selbst gewählt werden. Sie sollten sogar die Bilanz- und Buchhaltung des Unternehmens überprüfen können, damit ihnen ein fairer Anteil am Gewinn des Unternehmens ausgezahlt werden könne. Da ähnliche Überlegungen auch von anderen Autoren der damaligen Zeit angestellt wurden, die sich kritisch mit dem Problem der Arbeiter auseinandersetzen, ist es nicht erstaunlich, dass die konstituierende Nationalversammlung<sup>52</sup> sich ebenfalls mit derartigen Fragen beschäftigte. Sie sollte neben der Schaffung eines deutschen Einheitsstaats auch eine umfassende wirtschaftliche und soziale Reform erarbeiten und zwar in Form einer Verfassung für die gewerbliche Wirtschaft, die Reichsgewerbeordnung.<sup>53</sup> Ausgehend von der Gewerbefreiheit sah ein so genannter Minoritätswurf die Schaffung von Betriebsvertretungen vor, die ein Mitspracherecht in Fabrikangelegenheiten erhalten sollten und von Arbeitnehmern paritätisch besetzt waren. Die Gewerbeordnung wurde nicht verabschiedet, aber die Diskussion vor dem Paulskirchen-Parlament hatte das Bewusstsein für die Problematik geschärft und beeinflusste spätere Entwicklungen<sup>54</sup>, so z. B. den Erlass des Arbeiterschutzgesetzes vom 01.06.1891.

<sup>52</sup> 18. Mai 1848 in der Frankfurter Paulskirche.

<sup>53</sup> Siehe zu weiteren Einzelheiten der Beratungen und der weiteren Entwicklung: Teuteberg, 5.

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

## Quelle: Kolvenbach 1995

Seite(n): 675, 676, Zeilen: 675: 31 ff.; 676: 1 ff.

Der Tübinger Staatsrechtler *Robert von Mohl* forderte 1835 die Schaffung von Ausschüssen, die von den Arbeitern selbst gewählt, und die sogar Bilanz- und Buchhaltung des Unternehmens prüfen sollten, damit den Arbeitern ein fairer Anteil am Gewinn des Unternehmens ausgezahlt werden könne. Da ähnliche Überlegungen auch von anderen Autoren der damaligen Zeit angestellt wurden, die sich kritisch mit dem Problem der Arbeitermassen auseinandersetzten, ist es nicht erstaunlich, daß die konstituierende Nationalversammlung, die am 18. Mai 1848 in der Frankfurter Paulskirche zusammentrat, sich auch mit derartigen Fragen befaßte. Sie sollte neben der Schaffung eines deutschen Einheitsstaates auch eine

[Seite 676]

umfassende wirtschaftliche und soziale Reform erarbeiten und zwar in Art einer Verfassung für die gewerbliche Wirtschaft, der Reichsgewerbeordnung<sup>17</sup>. Ausgehend von der Gewerbefreiheit sah ein sogenannter Minoritätswurf, der am 12. Januar 1849 vorgelegt wurde, die Schaffung von Betriebsvertretungen vor, die ein Mitspracherecht in Fabrikangelegenheiten erhalten sollten, und die von Arbeitern paritätisch mitbesetzt waren. Wenngleich die Gewerbeordnung damals nicht auf dieser Basis zustande kam, so hat doch die Diskussion vor dem Paulskirchen Parlament das Bewußtsein für die Problematik geschärft und spätere Entwicklungen beeinflusst und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auch insbesondere in den skandinavischen Ländern.

<sup>17</sup> S. zu Einzelheiten der Beratungen und die weitere Entwicklung Hans Jürgen Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrh., J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen 1961.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 54 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ausgewiesen.

Eine Referenz auf Teuteberg wird mitabgefischt.

**[9.] Msr/Fragment 017 11****Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 17, Zeilen: 11-13, 17-23**

**Quelle: von Werder 1998**  
**Seite(n): 79, Zeilen: 6 ff.**

Die Formel von der Zulässigkeit einer angemessenen Berücksichtigung beider Interessen belässt im Detail selbstredend noch einen erheblichen Interpretationsspielraum.<sup>74</sup> [...]

Dass der Vorstand Aktionärsinteressen zu Gunsten der Belange von Arbeitnehmern in dem Maße zurückstellen darf, wie das in den Augen eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters erforderlich und angemessen ist, vereint aber sowohl die allgemein übliche Managementpraxis in sich, als auch individuelle Merkmale eines Unternehmens.

<sup>74</sup> Mülbert, ZGR 1997, 129, 142.

Im übrigen wird wohl nur eine Formel etwa der Art mehrheitlich konsensfähig sein, daß der Vorstand Aktionärsinteressen zugunsten der Belange von Arbeitnehmern und Allgemeinheit in dem Maße zurückstellen darf, das in den Augen eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angemessen ist<sup>47</sup>. [...]

Die Formel von der Zulässigkeit einer angemessenen Berücksichtigung anderer Interessen belässt im Detail selbstredend noch einen erheblichen Interpretationsspielraum.

<sup>47</sup> Vgl. RITTNER, FS Geßler, S. 139, 153 f; MEYER-LANDRUT, aaO (Fn. 42), § 76 AktG Anm. 11; HEFERMEHL, aaO (Fn. 43), § 76 AktG Anm. 25 ff; RAISER, aaO (Fn. 45), S. 111 f; HÜFFER, aaO (Fn. 42), 76 AktG Rdn. 12 ff; sowie speziell auch MERTENS, aaO (Fn. 42), § 76 AktG Anm. 32: „In eine derartige Abwägung dürfen auch eigene moralische und ethische Beweggründe einfließen, deren Verleugnung einem Vorstand unter den Gesichtspunkten von Menschenwürde und Gewissensfreiheit nicht zugemutet werden kann“.

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die eigentliche Quelle.

**[10.] Msr/Fragment 018 04****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 18, Zeilen: 4-15**

**Quelle: Raiser 1980**  
**Seite(n): 219, 220, Zeilen: 219: 18 ff.; 220: 1 f.**

Jede Wissenschaft folgt zwar grundsätzlich ihren eigenen Erkenntniszielen und Methoden. Daher kann auch die Rechtswissenschaft die dargelegten Forschungsergebnisse und das darauf beruhende Unternehmensmodell der neueren Betriebswirtschaftslehre nicht einfach übernehmen, sondern hat den Rechtsbegriff des Unternehmens normativ, nach ihren spezifischen, auf den Gesetzesinhalt und rechtliche Ordnungsvorstellungen bezogenen Bedürfnissen zu bestimmen. Auf der anderen Seite würde sie ihre Aufgabe verkürzen, wollte sie einfach an den Feststellungen der Nachbardisziplinen vorbeigehen. Auch für die Definition eines juristischen Unternehmensbegriffs und ein darauf gestütztes Unternehmensrecht gilt es daher, vorgefundene Realität und normative Elemente miteinander zu verknüpfen.<sup>77</sup>

<sup>77</sup> Raiser, ZHR 1980, 206, 219.

Jede Wissenschaft folgt ihren eigenen Erkenntniszielen und Methoden. Daher kann auch die Rechtswissenschaft die dargelegten Forschungsergebnisse und das darauf beruhende Unternehmensmodell der neueren Betriebswirtschaftslehre nicht einfach unbesehen übernehmen, sondern hat den Rechtsbegriff des Unternehmens normativ, nach ihren spezifischen, auf den Gesetzesinhalt und rechtliche Ordnungsvorstellungen bezogenen Bedürfnissen zu bestimmen. Auf der anderen Seite würde sie ihre Aufgabe aber verkürzen, wollte sie einfach an den Feststellungen der Nachbardisziplinen vorbeigehen. [...] Auch für die Definition eines juristischen Unternehmensbe-

griffs und ein darauf gestütztes [sic] Unternehmensrecht gilt es daher, vorgefundene Realität und normative Elemente miteinander zu verknüpfen.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 77 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

## [11.] Msr/Fragment 019 02

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 19, Zeilen: 2-21

Die Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen spielt für die Verbesserung des guten Rufes des Unternehmens und der Schaffung von Vertrauen in der Öffentlichkeit eine außerordentlich bedeutsame Rolle. Diese ist für das Unternehmen zweifellos in mehrfacher Hinsicht wichtig: Es gewinnt durch sein positives Image nicht nur leichter motivierte Mitarbeiter, sondern sichert sich auch zusätzlich die Loyalität der Kunden, Lieferanten, Manager, Aktionäre und Investoren. Die Übernahme sozialer Verantwortung wird oft auch als Werbestrategie zur Imagepflege des Unternehmens gesehen.<sup>81</sup> Gewisse kurzfristige Gewinnmöglichkeiten werden dabei zu Gunsten der gesellschaftlichen Anerkennung vernachlässigt. Soziale Verantwortung liegt demnach wie jede Firmenwerbung im langfristigen Interesse der Kapitaleigentümer. Die kurzfristige Gewinnschmälerung fällt in den normalen Zielkonflikt des Vorstands zwischen kurzfristiger Rentabilität und langfristiger Sicherheit bzw. Ertragskraft. Ein „ungeschriebenes Gesetz des Marktes“ besagt, dass langfristig jeder, der seine Verantwortung nicht maßvoll, d. h. in einem Ausmaß, welches die Öffentlichkeit als verantwortungsbewusst betrachtet, einsetzt, in seiner Position bedroht ist. Auf die Situation des Unternehmens bedeutet das: Falls nicht bestimmte soziale Pflichten übernommen werden, besorgen dies eventuell andere Gruppen. [...] <sup>82</sup>

<sup>81</sup> So genannte Social Accountabilities.

<sup>82</sup> Janisch, 48f.

## Quelle: Janisch 1993

Seite(n): 48, 49, Zeilen: 48: letzter Absatz; 49: 1 ff.

Ausserdem spielt die Berücksichtigung umwelt- und gesellschaftsspezifischer Interessen für die Verbesserung des guten Rufes der Unternehmung und der Schaffung von Vertrauen in der Öffentlichkeit eine ausserordentlich bedeutsame Rolle.<sup>93</sup> Dies ist für die Unternehmung zweifellos in mehrfacher Hinsicht wichtig, denn eine Unternehmung mit positivem Image gewinnt nicht nur leichter motivierte Mitarbeiter, sie sichert sich auch die Loyalität ihrer Kunden, Lieferanten, Manager, Aktionäre und Fremdkapitalgeber. Die Uebernahme sozialer Verantwortung wird oft auch als PR-Strategie zur Imagepflege der Unternehmung gesehen. "Gewisse kurzfristige Ge-

[Seite 49]

winnmöglichkeiten werden zugunsten der gesellschaftlichen Anerkennung geopfert. Soziale Verantwortung liegt demnach wie jede Firmenwerbung im langfristigen Interesse der Kapitaleigentümer. Die kurzfristige Gewinnschmälerung fällt in den normalen Zielkonflikt des Investors zwischen kurzfristiger Rentabilität und langfristiger Sicherheit bzw. Ertragskraft."<sup>94</sup> [...]

Das "eiserne Gesetz der Verantwortung"<sup>97</sup> besagt, dass langfristig jeder in seiner Macht bedroht ist, der sie nicht massvoll, d.h. in einem Ausmass, welches die Gesellschaft als verantwortungsbewusst betrachtet, einsetzt. Auf die Situation der Unternehmung in ihrer Umwelt angewendet, bedeutet dieses Gesetz, falls nicht die Unternehmungen bzw. Unternehmungsführungen bestimmte soziale Verpflichtungen übernehmen, dies evt. andere Gruppen tun werden bzw. diese von der Unternehmung erzwingen.<sup>98</sup>

<sup>93</sup> vgl. Ulrich (1977) 216

<sup>94</sup> Ulrich (1977) 216

<sup>97</sup> vgl. Davis/Blomstrom (1975) 51

<sup>98</sup> vgl. Davis/Blomstrom (1975) 51

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 82 genannt, die weitgehende Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

Die eigentliche Quelle Ulrich fällt ganz unter den Tisch, obwohl es sich praktisch immer noch um deren Wortlaut handelt.



## [12.] Msr/Fragment 020 08

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 20, Zeilen: 8-19

Allerdings darf davon ausgegangen werden, dass eine vollständige Ausschöpfung aller Potentiale zur Vergrößerung des Shareholder-Values unter den Bedingungen des an sich genommen profitablen Geschäftsfelds, welches durch drastischen Arbeitsplatzabbau noch zu steigern wäre, die rechtlichen Vorstellungen vom verantwortlichem [sic] Handeln des Managements der Aktiengesellschaft [sic] erheblich strapazieren würde. Der Vorstand sollte hierauf auch auf Grund der geltenden juristischen Wertungen verzichten.<sup>86</sup> Von der Unternehmensleitung einer großen Aktiengesellschaft wird prinzipiell erwartet, von einer strikten, ausschließlich auf die Aktionäre orientierten Gewinnmaximierung Abstand zu nehmen. Der Vorstand sollte seinen eröffneten Spielraum zur angemessenen und unternehmenspolitischen Einbindung anderer Interessen auch nutzen.

<sup>86</sup> v. Werder, ZGR 1998, 69, 86f.

## Quelle: von Werder 1998

Seite(n): 86, 87, Zeilen: 86: 21 ff; 87: 1 ff.

Vorbehaltlich einer eingehenderen Untersuchung kann aber immerhin festgehalten werden, daß von der Unternehmensleitung der großen AG im Prinzip erwartet wird, von einer strikten, ausschließlich auf die Aktionäre fixierten Gewinnmaximierung Abstand zu nehmen. Der Vorstand sollte folglich mit anderen Worten schon aus Rechtsgründen seinen juristisch eröffneten Spielraum zur angemessenen unternehmenspolitischen Einbindung anderer Interessen<sup>72</sup> wenigstens ein Stück weit auch nutzen. Vor diesem allgemeinen Hintergrund darf begründet davon ausgegangen werden, daß eine vollständige Ausschöpfung aller Potentiale zur Vergrößerung des Shareholder Values unter den Bedingungen der dritten Fallkonstellation die rechtlichen Vorstel-

[Seite 87]

ungen vom verantwortlichen Handeln des Managements der AG erheblich strapazieren würde. Der Vorstand sollte hierauf somit schon aufgrund der geltenden juristischen Wertungen verzichten.

<sup>72</sup> Siehe nochmals oben sub III. 2. a).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar Fn. 86 genannt, auf die Wörtlichkeit der Übernahme hätte jedoch hingewiesen werden können (wenn nicht müssen). Die Übernahme setzt sich nach der Fußnote fort.

## [13.] Msr/Fragment 021 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 21, Zeilen: 1-4

[Außerdem wird bei der Bestellung des Vorstands durch den Aufsichtsrat (§ 84 Abs. 1 AktG) trotz der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats auf Grund des] Zweitstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden (§ 29 II MitbestG), der gemäß § 27 II MitbestG regelmäßig ein Vertreter der Anteilseignerseite ist, sichergestellt, dass die Entscheidungen des Vorstands letztlich durch die Anteilseignerseite bestimmt wird.<sup>89</sup>

<sup>89</sup> Gruber/Weller, NZG 2003, 297, 299; Kübler/Schmidt/Spiros, 182.

## Quelle: Gruber Weller 2003

Seite(n): 299, Zeilen: online

Der Aufsichtsrat wiederum bestellt den Vorstand (§ 84 I AktG). Und schließlich wird auf Grund des Zweitstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden (§ 29 II MitbestG), der gem. § 27 II MitbestG regelmäßig ein Vertreter der Anteilseignerseite ist, sichergestellt, dass die Zusammensetzung des Vorstandes letztlich durch die Anteilseignerseite bestimmt wird.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 89 genannt, es fehlt jedoch ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

Beim Ersetzen von "Zusammensetzung" durch "Entscheidungen" versäumt die Verf.in, die Anpassung von "wird" zu "werden".

## [14.] Msr/Fragment 021 10

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 21, Zeilen: 10-14, 20-30

Das Mitbestimmungsgesetz enthält keine ausdrücklichen Vorschriften über Aufgaben, Rechte und Pflichten, sondern beschränkt sich vielmehr auf Verfahrensregeln. Eine Materialisierung der Pflichten der Arbeitnehmervertreter und Wertvorgaben, nach denen die aktienrechtlichen Aufgaben zu erfüllen sind, fehlt.<sup>91</sup>

[...]

Eine Mindermeinung, die dies befürwortete, leitete das aus der Begründung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales vom 10.03.1976 ab, wonach die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, ausgehend vom Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit, auszubauen sei. Dabei haben die Anhänger dieser Auffassung dem Folgesatz „Dabei sollen weitgehend die Prinzipien des geltenden Gesellschaftsrechts gewahrt bleiben“ nur untergeordnete Bedeutung beigemessen.<sup>93</sup>

Nach der Intention des Gesetzgebers allerdings, die in den Vorbemerkungen des Regierungsentwurfs des Mitbestimmungsgesetzes zum Ausdruck kommt, sollte die Mitbestimmung der Arbeitnehmer unter weitgehender Beibehaltung des geltenden Gesellschaftsrechts geregelt werden.

<sup>91</sup> Kroneberg, 8; Schlawin [sic], 30.

<sup>93</sup> Kroneberg, 15.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 91 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme hätte jedoch ausgewiesen werden müssen.

## Quelle: Schlawien 1998

Seite(n): 30, 31, Zeilen: 30: 13 ff.; 31: 1 ff., 16 ff.

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung besteht nicht. Das Mitbestimmungsgesetz enthält keine materiellen Bestimmungen über Aufgaben, Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter in Wahrnehmung der Aufsichtsratsstätigkeit.

[...]

Das Mitbestimmungsgesetz beschränkt sich somit auf Verfahrensregeln. Eine Materialisierung der Pflichten der Arbeitnehmervertreter, Wertvorgaben, nach denen die aktienrechtlichen Aufgaben zu erfüllen sind, fehlen.

[...] Begründet wird dieser Vorrang mit der

[Seite 31]

Erwägung, in den Vorbemerkungen zum Regierungsentwurf des Mitbestimmungsgesetzes sei ausgeführt, daß durch den Entwurf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer unter weitgehender Beibehaltung des geltenden Gesellschaftsrechts geregelt werden solle.

[...]

In der Begründung der Gesetzesfassung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales vom 10.03.76 heißt es, „der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung war in seiner Gesamtheit der Ansicht, daß die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, ausgehend vom Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit, von den Arbeitnehmern und Anteilseignern auszubauen ist. Dabei sollen weitgehend die Prinzipien des geltenden Gesellschaftsrechts gewahrt bleiben.“<sup>49)</sup>

49) vgl. BT-Drucks. 7/21 72, Seite 17

## [15.] Msr/Fragment 023 02

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 23, Zeilen: 2-4, 5-9, 101

Die Grundidee der Beteiligung von Arbeitnehmern an Entscheidungen des Arbeitgebers ist, dass niemand völlig ohne Einfluss auf Entscheidungen sein soll, die einen wesentlichen Teil seines Lebens bestimmen. [Der deutsche Gesetzgeber hat dieses Bedürfnis im BetrVG manifestiert.] Die unternehmerische Mitbestimmung geht noch weiter und implementiert eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den grundlegenden wirtschaftlichen Entscheidungen des Unternehmens durch Repräsentanten der Arbeitnehmer in den Leitungsgremien der Gesellschaften.<sup>99</sup>

<sup>99</sup> Wie nach dem deutschen MitbestimmungsG; Schieck [sic], 231f.; siehe auch Kapitel II, § 2, III 2. (S. 22).

## Quelle: Schiek 1997

Seite(n): 231, 232, Zeilen: 231: 24 ff.; 232: 8 ff.

Die Grundidee der Beteiligung von Arbeitnehmern an Entscheidungen des Arbeitgebers ist, daß niemand völlig ohne Einfluß auf Entscheidungen sein soll, die einen wesentlichen Teil seines Lebens bestimmen.

[Seite 232]

Die Idee der Mitbestimmung geht aber noch weiter und impliziert auch eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den grundlegenden wirtschaftlichen Entscheidungen des Unternehmens, zum Beispiel durch Repräsentanten der Arbeitnehmer in den Leitungsgremien der Gesellschaften wie nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 99 genannt, für ein wörtliches Zitat wären jedoch Anführungszeichen erforderlich gewesen.

## [16.] Msr/Fragment 025 04

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 25, Zeilen: 4-16

Ziele wie die Abschaffung der Zölle und sonstigen Handelsbeschränkungen, die Gewährleistung eines freien Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehrs, der Schutz des Wettbewerbs vor beeinträchtigenden Maßnahmen sowie die Abstimmung gemeinsamer Politiken im Bereich der Landwirtschaft, der gewerblichen Wirtschaft und des Verkehrs nahmen im Regelungswerk der Verträge einen weitaus wichtigeren Stellenwert ein als das Arbeitsrecht.<sup>108</sup> Dieses hingegen entwickelte sich unter einer ihm nicht immanenten Zielsetzung. Der Hauptteil der materiellen Regeln des Arbeitsrechts hatte die Funktion, sozial inakzeptable Auswirkungen des Binnenmarkts abzufedern. Nur ansatzweise wurden Teilaspekte des Arbeitsrechts berührt und auch nur insoweit, als die angesprochenen Vertragsnormen neben dem Arbeitsrecht andere Vertragsziele beinhalteten, z. B. bei der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, der Dienstleistungsfreiheit oder der Niederlassungsfreiheit.<sup>109</sup>

<sup>108</sup> Krimphove, EuZW 1993, 244, 245; Windbichler, RdA 1992, 74.

<sup>109</sup> Sigeman, RdA 2003, 18, 19.

## Quelle: Krimphove 1993

Seite(n): 245, Zeilen: 1. Sp.: 25-43

Ziele wie die Abschaffung der Zölle und sonstigen Handelsbescheinigungen, die Gewährleistung eines freien Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehrs, der Schutz des Wettbewerbs vor beeinträchtigenden Maßnahmen sowie die Abstimmung gemeinsamer Politiken im Bereich der Landwirtschaft, der gewerblichen Wirtschaft und des Verkehrs nahmen im Regelungswerk der Verträge einen weitaus gewichtigeren Stellenwert ein als das Arbeitsrecht<sup>13</sup>.

Das Europäische Arbeitsrecht entwickelte sich also unter einer ihm nicht immanenten Zielsetzung, nämlich dem der Errichtung eines funktionsfähigen Europäischen Binnenmarktes. Nur ansatzweise werden Teilaspekte des Arbeitsrechtes berührt. Dies ist aber auch nur insofern der Fall, als die angesprochenen Vertragsnormen neben dem Arbeitsrecht andere Vertragsziele beinhalten, z. B. bei der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 48 EWGV), Dienstleistungsrecht (Art. 59 EWGV) oder der Niederlassungsfreiheit (Art. 52, 56, 60 EWGV).

13) Vgl. Jansen, EuR 1990, Beiheft 1, S. 5 und Hilf-Wilms, JuS 1992, 368, die sogar davon ausgehen, daß das Europäische Arbeitsrecht diesen wirtschaftlichen Zielsetzungen untergeordnet sei.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar genannt, die wörtlich übernommenen Passagen werden aber nicht gekennzeichnet und die Übernahme setzt sich nach der Fußnote fort.

## [17.] Msr/Fragment 025 23

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 25, Zeilen: 23-33

Sein Augenmerk richtete sich auf die Verhinderung eines Sozialdumpings mit Wettbewerbsvorteilen für Länder, die eine solche Politik verfolgten.<sup>110</sup> Er betonte, dass die positiven Auswirkungen dieses großen Marktes verloren gingen, wenn einige Mitgliedstaaten versuchen sollten, sich gegenüber anderen Wettbewerbsvorteile um den Preis eines sozialen Rückschritts zu verschaffen. Da sich *Delors* bewusst war, dass eine Politik der arbeits- und sozialrechtlichen Harmonisierung in traditionellem Stile keinen Erfolg haben würde, favorisierte er die Idee eines sozialen Dialogs, durch den in Bereichen wie Beschäftigung und Bedingungen am Arbeitsplatz durch Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene konsensuale Lösungen gefunden werden sollten.<sup>111</sup>

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

<sup>111</sup> Fuchs, ZESAR 2004, 5, 8.

## Quelle: Fuchs 2004

Seite(n): 8, Zeilen: r. Sp., 16 ff., 32 ff.

Seine Stoßrichtung war die Verhinderung eines Sozialdumpings mit Wettbewerbsvorteilen für Länder, die eine solche Politik verfolgten<sup>24</sup>. Er betonte, dass die positiven Auswirkungen dieses großen Marktes verloren gehen würden, wenn einige Mitgliedstaaten versuchen sollten, sich gegenüber anderen Wettbewerbsvorteile um den Preis eines sozialen Rückschritts zu verschaffen<sup>25</sup>. [...] [...] Er war sich bewusst, dass eine Politik der arbeits- und sozialrechtlichen Harmonisierung in traditionellem Stile keinen Erfolg haben würde. Er favorisierte deshalb die Idee eines sozialen Dialoges, durch den in Bereichen wie Beschäftigung und den Bedingungen am Arbeitsplatz durch Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene konsensuale Lösungen gefunden werden sollten<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> Vgl. Bulletin EG, Beilage 4/85, S. 34.

<sup>25</sup> Ausführlich zu Begriff und politischer Vorstellung eines europäischen Sozialraums *Kuhn*, Die soziale Dimension der Europäischen Gemeinschaft, Berlin, 1995, S. 295 ff.

<sup>26</sup> Einzelheiten hierzu bei *Gilles*, Das Zustandekommen und die Durchführung von Sozialpartnervereinbarungen im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs, 1999, S. 46.

## Anmerkungen

Die Quelle wird zwar in Fn. 111 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

## [18.] Msr/Fragment 026 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 26, Zeilen: 1-21

Auch in einer Entschließung des Rates heißt es schon im Jahre 1974<sup>112</sup>, dass einem energischen Vorgehen im sozialpolitischen Bereich die gleiche Bedeutung beigemessen wird wie der Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion. Die Kommission wird aufgefordert, ein sozialpolitisches Programm aufzustellen. Eine für die damalige Zeit geradezu revolutionäre Forderung als Aufgabenstellung an die Europäische Gemeinschaft. Verlangt wurden Maßnahmen, die auf Vollbeschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die wachsende Beteiligung der Sozialpartner an den wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen der Gemeinschaft und der Arbeitnehmer im Leben der Unternehmen und Betriebe abzielten. Während im EWGV ein rein ökonomisch, d. h. ausschließlich auf Marktgesetzmäßigkeiten abstellendes europäisches Arbeitsrecht existierte, begann sich mit dem sozialpolitischen Aktionsprogramm ein zweites Prinzip Bahn zu brechen, das als „sozialpolitische Motivierung“ des europäischen Arbeitsrechts bezeichnet werden kann. Danach war der Arbeitnehmer nicht bloß Wirtschaftsfaktor, dessen Mobilität gesichert werden musste und europäisches Arbeitsrecht nicht mehr nur Instrument der Abwehr von Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt. Es verstand sich vielmehr als Instrument zur Beeinflussung des nationalen Arbeitsrechts, um die im sozialpolitischen Aktionsprogramm postulierte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen erreichen zu können.<sup>113</sup>

<sup>112</sup> Entschließung des Rates über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm vom 12.02. 1974, ABIEG Nr. C 13 v. 12.02.1974, S. 1.

<sup>113</sup> Fuchs, ZESAR 2004, 5, 7.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 113 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ausgewiesen.

## Quelle: Fuchs 2004

Seite(n): 7, Zeilen: I. Sp., 1 ff.

In der Entschließung des Rates über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm heißt es<sup>15)</sup>, dass einem energischen Vorgehen im sozialpolitischen Bereich die gleiche Bedeutung beigemessen wird, wie der Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion. Die Kommission wird aufgefordert, ein sozialpolitisches Programm aufzustellen, eine für die damalige Zeit geradezu revolutionäre Forderung als Aufgabenstellung der Europäischen Gemeinschaft. Verlangt werden Maßnahmen, die auf Vollbeschäftigung und bessere Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die wachsende Beteiligung der Sozialpartner an den wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen der Gemeinschaft und der Arbeitnehmer am Leben der Unternehmen und Betriebe abzielen. [...]

Während wir im EWGV ein rein ökonomisch, d.h. ausschließlich auf Marktgesetzmäßigkeiten abstellendes Europäisches Arbeitsrecht entdecken, beginnt sich jetzt ein zweites Prinzip Bahn zu brechen, das wir als die sozialpolitische Motivierung des Europäischen Arbeitsrechts bezeichnen können. Danach ist der Arbeitnehmer nicht bloß Wirtschaftsfaktor, dessen Mobilität gesichert werden muss, und Europäisches Arbeitsrecht wird nicht mehr nur als Instrument der Abwehr von Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt gesehen. Europäisches Arbeitsrecht versteht sich vielmehr jetzt auch als ein Instrument zur Beeinflussung des nationalen Arbeitsrechts, um die im sozialpolitischen Aktionsprogramm postulierte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen erreichen zu können<sup>17)</sup>.

<sup>15)</sup> ABIEG Nr. C 13 vom 12.2.1974, S. 1.

<sup>17)</sup> Bercusson, European Labour Law, London 1996, S. 49 f.

## [19.] Msr/Fragment 028 10

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 28, Zeilen: 10-15

Allerdings erlaubt dieser nur, dass die Gemeinschaft unterstützend und ergänzend zur Tätigkeit der Mitgliedstaaten aktiv wird. Eine „Unterstützung“ und „Ergänzung“ des nationalen Rechts kann naturgemäß nie das gesamte Recht auf Unterrichtung erfassen, sondern immer nur einzelne Regelungen, die beispielsweise Abgrenzungsfragen oder besondere, durch den Binnenmarkt entstandene Probleme, betreffen.<sup>127</sup>

<sup>127</sup> Giesen, RdA 2000, 298.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 127 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

## Quelle: Giesen 2000

Seite(n): 298, Zeilen: online

Denn Art. 137 Absatz 1 EG-Vertrag erlaubt nur, dass die Gemeinschaft unterstützend und ergänzend zur Tätigkeit der Mitgliedstaaten aktiv wird. Eine „Unterstützung“ und „Ergänzung“ des nationalen Rechts kann naturgemäß nie das gesamte Recht der Anhörung und Information erfassen, sondern immer nur einzelne Regelungen, die beispielsweise Abgrenzungsfragen oder besondere, durch den Binnenmarkt entstandene Probleme betreffen<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Vgl. zur „Unterstützung“ und „Ergänzung“ sowie insbesondere zur Integration der Sozialpartner bei der Schaffung betriebsverfassungsrechtlicher Regeln Ricken, DB 2000, 874ff.

## [20.] Msr/Fragment 030 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 30, Zeilen: 1-14**

Der Stellenwert der Arbeitnehmermitwirkung erschließt sich nämlich nur bei einer Gesamtbetrachtung aller ineinander greifenden Elemente der jeweiligen Arbeitsrechtsordnung. Der Vergleich der formalen Ausprägung der Mitwirkungsrechte im Einzelnen wäre alleine wenig aussagekräftig. Wenn etwa der Betriebsrat nur in Deutschland über Mitbestimmungsrechte verfügt und anderswo lediglich Informations- und Konsultationsrechte garantiert sind, muss das noch lange nicht bedeuten, dass deswegen der Einfluss der Arbeitnehmer auf Entscheidungen der Arbeitgeber geringer ist. Der weitergehende Einsatz von Arbeitskampfinstrumenten, die ganz anders geprägte Verkopplung mit Tarifpolitik oder die Verfügbarkeit informationellen Druckpotentials sind als Kompensationsmechanismen nicht zu unterschätzen.<sup>137</sup> Kurzum: Eine relevante Aussage über das Funktionieren der Arbeitnehmermitwirkung in einem jeweiligen Land bedarf einer differenzierten Gesamtanalyse, die Kenntnisse der rechtlichen, historischen und kulturellen Rahmenbedingungen mit einbezieht.<sup>138</sup>

<sup>137</sup> Weiss, GIRA, 3.

<sup>138</sup> Weiss, NZA 2003, 177.

**Quelle: Weiss 2003****Seite(n): 177, Zeilen: online**

Auch der Vergleich der formalen Ausprägung der Mitwirkungsrechte im einzelnen wäre insoweit wenig aussagekräftig. Der Stellenwert der Arbeitnehmermitwirkung erschließt sich nämlich nur bei einer Gesamtbetrachtung aller ineinandergreifenden Elemente der jeweiligen Arbeitsrechtsordnung. Wenn etwa der Betriebsrat nur in Deutschland über Mitbestimmungsrechte verfügt und anderswo lediglich Informations- und Konsultationsrechte garantiert sind, muss das noch lange nicht bedeuten, dass deswegen der Einfluss der Arbeitnehmer auf unternehmerische Entscheidungen geringer ist. Der weitergehend mögliche Einsatz von Arbeitskampfinstrumenten, die ganz anders geprägte Verkopplung mit Tarifpolitik oder die Verfügbarkeit informellen Druckpotentials sind als Kompensationsmechanismen nicht zu unterschätzen. Kurzum: eine relevante Aussage über das Funktionieren der Arbeitnehmermitwirkung in einem jeweiligen Land bedürfte einer differenzierten Gesamtanalyse. [...] Solche Analyse erfordert intime Kenntnis der rechtlichen, historischen und kulturellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist in Fn. 138 genannt. Ob der durch Fn. 137 belegte Abschnitt sich dort wörtlich findet, könnte noch geprüft werden.

Ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt aber so oder so.

## [21.] Msr/Fragment 031 03

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 31, Zeilen: 3-19**

Zwischen den beiden Weltkriegen führte die wirtschaftliche Depression zu ausgedehnten Streiks und Fabrikbesetzungen. Der Wahlsieg der *Front Populaire* (Volksfront), die von *Léon Blum* geführt wurde, war der Beginn einer Periode sozialer Reformen. Auf Druck der Regierung schlossen die *Confédération Générale du Travail* (CGT) als Arbeitnehmerorganisation und die *Confédération Générale de la Production Française* (CGPF) als Arbeitgeberorganisation erstmals einen Vertrag, den so genannten *Accord Matignon*, der die Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Fabriken vorsah. Im Zweiten Weltkrieg entfielen die Arbeitnehmervertretungen jedoch durch das auch in Deutschland eingeführte Führerprinzip.<sup>141</sup>

## b. Einfluss auf Betriebsebene

Nach dem 2. Weltkrieg bildeten sich in Frankreich spontan Betriebsräte, die Mitspracherechte in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten verlangten. Um diese Entwicklungen unter Kontrolle zu halten, erließ die provisorische Regierung unter *Charles de Gaulle* am 22.02.1945 ein auch heute noch geltendes Gesetz, das die Schaffung von Betriebsräten in Firmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern vorschrieb.

<sup>141</sup> *Kolvenbach*, in: Due/Lutter, FS für Everling, 677.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 141 genannt, doch setzt sich die Übernahme auch danach fort (und gerät sowohl davor wie danach ungekennzeichnet stark wörtlich).

**Quelle: Kolvenbach 1995**

**Seite(n): 677-679, Zeilen: 677: 10 ff., 19 ff.; 678: 32 ff.; 679: 1 ff.**

Die weltweite Depression führte auch in Frankreich zwischen den beiden Weltkriegen zu ausgedehnten Streiks und Fabrikbesetzungen. Der Wahlsieg der Volksfront (*Front Populaire*), die von *Léon Blum* geführt wurde, war der Beginn einer Periode sozialer Reformen. Auf Druck der Regierung schlossen die CGT (*Confédération Générale du Travail*) als Arbeitnehmerorganisation und die CGPF (*Confédération Générale de la Production Française*) als Arbeitgeberorganisation erstmals einen Vertrag, den sog. *Accord Matignon*, der die Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Fabriken vorsah. [...] Die Niederlage Frankreichs im zweiten Weltkrieg beendete die Arbeitnehmervertretungen und ersetzte sie durch das auch in Deutschland eingeführte Führerprinzip.

[Seite 678]

In Frankreich bildeten sich nach Kriegsende spontan Betriebsräte, die Mitspracherechte in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten verlangten. Um diese Entwicklungen unter Kontrolle zu halten,

[Seite 679]

erließ die provisorische Regierung unter *de Gaulle* am 22.2.1945 eine Verordnung, die die Schaffung von Betriebsräten in Firmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern vorschrieb.

## [22.] Msr/Fragment 032 16

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 32, Zeilen: 16-21, 28-33**

Die repräsentativen Gewerkschaften können im Unternehmen Gewerkschaftssektionen gründen, die die Vertretung der beruflichen Interessen der Mitglieder sicherstellen sollen. Die geforderte Repräsentativität wird automatisch den Gewerkschaften zuerkannt, die den Organisationen angehören, die auf nationaler Ebene als repräsentativ anerkannt sind. [...]<sup>147</sup>

[...]

Allerdings werden in Unternehmen, in denen ein Verwaltungs- oder Aufsichtsrat besteht, je nach Größe der Gesellschaft zwei oder vier Mitglieder des Betriebsrats entsandt. Diese haben nur eine beratende Funktion; sie verfügen nicht über ein Stimmrecht. Sie haben allerdings die Befugnis, Wünsche und Anregungen des Betriebsrats zu unterbreiten, mit denen sich der Verwaltungs- oder Aufsichtsrat befassen muss. Auch sind den vom Betriebsrat entsandten Mitgliedern dieselben Unterlagen zur Verfügung zu stellen wie den übrigen Mitgliedern.<sup>148]</sup>

<sup>147</sup> Klinkhammer/Welslau, 173, 177.

<sup>148</sup> Klinkhammer/Welslau, 179.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in den Fn. 147 und 148 genannt, doch fehlt ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**  
**Seite(n): 177, 179, Zeilen: Rn. 471, 479**

[Rn. 471] Die repräsentativen Gewerkschaften können in allen Unternehmen Gewerkschaftssektionen gründen, die die Vertretung der beruflichen Interessen der Mitglieder sicherstellen sollen. Die geforderte Repräsentativität wird automatisch den Gewerkschaften zuerkannt, die den Organisationen angehören, die auf nationaler Ebene als repräsentativ anerkannt werden.

[Rn. 479] Allerdings werden in Unternehmen, in denen ein Verwaltungs- oder Aufsichtsrat besteht, unter Wahrung des Gruppenschutzes (Rz. 449, 433) zwei Mitglieder des Betriebsrates entsandt. Diese haben nur eine beratende Funktion, sie verfügen also über kein Stimmrecht. Sie haben allerdings die Befugnis, Wünsche und Anregungen des Betriebsrats zu unterbreiten, mit denen sich der Verwaltungs-/Aufsichtsrat befassen muß. Auch sind den vom Betriebsrat entsandten Mitgliedern dieselben Unterlagen zur Verfügung zu stellen wie den übrigen Mitgliedern.

## [23.] Msr/Fragment 033 11

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 33, Zeilen: 11-26**

In neu gegründeten Gesellschaften genügt es, dass die Gründer eine entsprechende Regelung in der Satzung treffen und die Aktionäre dem zustimmen. In schon vorhandenen Gesellschaften können die Aktionäre entsprechendes beantragen. Werden so Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gewählt, darf der Betriebsrat nur ein Mitglied mit beratender Stimme in das Leitungsorgan entsenden. Das Mandat für den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist unvereinbar mit Mandaten des Gewerkschaftsdelegierten, des Belegschaftsdelegierten oder des Betriebsrats. Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Kreis des Aufsichts- oder Verwaltungsrates ist festgelegt. Ihre Zahl darf demnach nicht höher als vier sein und sie darf ein Drittel der Zahl der anderen Mitglieder nicht überschreiten. Hinsichtlich der Qualität der Mitbestimmung macht es zumindest theoretisch einen Unterschied, ob die Arbeitnehmervertreter einem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat angehören. Der Verwaltungsrat hat Leitungsbefugnis. Der Aufsichtsrat ist regelmäßig auf eine bloße Kontrolle beschränkt.<sup>151</sup>

<sup>151</sup> Klinkhammer/Welslau, 179.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 151 genannt. Ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt jedoch.

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**  
**Seite(n): 180, Zeilen: Rn. 482**

[Rn. 482] In neugegründeten Gesellschaften genügt es, daß die Gründer eine entsprechende Regelung in der Satzung treffen und die Aktionäre dem zustimmen. In schon vorhandenen Gesellschaften können die Aktionäre entsprechendes beantragen.

Werden so Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gewählt, darf der Betriebsrat nur ein Mitglied mit beratender Stimme in das Leitungsorgan entsenden. Das Mandat für den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist unvereinbar mit Mandaten des Gewerkschaftsdelegierten, des Belegschaftsdelegierten oder des Betriebsrats.

Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Kreis des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats ist durch die oben genannte gesetzliche Regelung festgelegt. Die Zahl der Mitglieder darf demnach nicht höher als 4 sein und sie darf auch nicht ein Drittel der Zahl der anderen Mitglieder überschreiten. Hinsichtlich der Qualität der Mitbestimmung macht es zumindest theoretisch einen Unterschied, ob die Arbeitnehmervertreter einem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat angehören. Der Verwaltungsrat hat Leitungsbefugnis. Der Aufsichtsrat ist regelmäßig auf eine bloße Kontrolle beschränkt.



## [24.] Msr/Fragment 034 13

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 34, Zeilen: 13-23

Im Mutterland der industriellen Entwicklung gab es schon zu Beginn des vorigen Jahrhunderts Arbeitnehmervertretungen, denn in einer Reihe von Unternehmen existierten Arbeitnehmerkomitees, die sich insbesondere mit Beschwerden ihrer Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber befassten. Die Errichtung solcher Komitees ging auf die Initiative der Unternehmer zurück, die entweder aus religiösen oder humanitären Gründen am Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer interessiert waren.<sup>156</sup> Die Ereignisse des Ersten Weltkriegs hatten erheblichen Einfluss auf die weitere Entwicklung von Vertretungen der Arbeitnehmer in Unternehmen. Umfangreiche Streiks führten dazu, dass die Regierung Gesetze erließ, die der Beruhigung der Arbeiter dienen sollten. »Joint Industrial Councils« und »Work Committees« hatten seitdem gewisse Mitsprachebefugnisse.<sup>157</sup>

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

<sup>157</sup> Ebenda, 676.

## Quelle: Kolvenbach 1995

Seite(n): 674, 675, 676, Zeilen: 674: 29 ff.; 675: 1 f.; 676: 17 ff.

[Seite 674:]

Im Mutterland der industriellen Entwicklung, in Großbritannien, sind schon zu Beginn des vorigen Jahrhunderts Arbeitnehmervertretungen feststellbar, denn es gab in einer Reihe von Unternehmen Arbeitnehmerkomitees, die sich insbesondere mit Beschwerden ihrer Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber befaßten. Erstaunlicherweise ging die Initiative für die Errichtung solcher Komitees teilweise auf Unternehmer zurück, die entwe-

[Seite 675:]

der aus religiösen oder humanitären Gründen am Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer interessiert waren.

[Seite 676:]

Die Ereignisse des ersten Weltkrieges hatten erheblichen Einfluß auf die weitere Entwicklung von Vertretungen der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Umfangreiche Streiks in Großbritannien, aber auch in Deutschland, führten dazu, daß die betreffenden Regierungen Gesetze erließen, die der Beruhigung der Arbeiter dienen sollten. »Joint Industrial Councils« und »Work Committees« in Großbritannien hatten gewisse Mitsprachebefugnisse, aber auch das deutsche Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5.12.1916 trug dazu bei, den Arbeitnehmern mehr Rechte durch die Schaffung ständiger Arbeiterausschüsse einzuräumen<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> RGBl. 1916, S. 370 ff

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar zweimal in den Fn. genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

## [25.] Msr/Fragment 035 16

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 35, Zeilen: 16-22

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass der Beteiligung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene keine in sich geschlossene Gesamtkonzeption zu Grunde liegt, sondern eine Vielzahl von Einzelfallentwicklungen zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer eines Betriebs oftmals in verschiedenen Gewerkschaften organisiert, wobei mehrere Gewerkschaften auch oftmals dieselben Berufsgruppen vertreten und es zu Rivalitäten kommt.<sup>162</sup>

<sup>162</sup> Klinkhammer/Welslau, 188.

## Quelle: Klinkhammer Welslau 1995

Seite(n): 188, Zeilen: Rn. 519

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, daß der Beteiligung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene keine in sich geschlossene Gesamtkonzeption zugrundeliegt, sondern eine Vielzahl von Einzelfallentwicklungen zu berücksichtigen ist. Dies wird zudem durch das britische Gewerkschaftssystem begünstigt. Häufig sind die Arbeitnehmer eines Betriebes in verschiedenen Gewerkschaften organisiert. Auch vertreten mehrere Gewerkschaften in vielen Fällen dieselben Berufsgruppen, so daß es zu Rivalitäten kommt.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 162 genannt, die Kennzeichnung der wörtlichen Übernahme unterbleibt jedoch.

## [26.] Msr/Fragment 036 04

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 36, Zeilen: 4-9**

**Quelle: Junker 1992**  
**Seite(n): 1105, Zeilen: I. Sp., 11 ff.**

Originäre, aus einem Gesetz abgeleitete Mitbestimmungsrechte auf der betrieblichen Ebene haben die Gewerkschaftsspitzen immer zu verhindern gewusst. Bei der delegierten Mitbestimmung wird dem gewerkschaftlichen Verhandlungsführer die Mitbestimmung bei den Fragen überlassen, die sich besser auf unterer Ebene lösen lassen.<sup>164</sup>

Es handelt sich um eine *delegierte* Mitbestimmung: Im Wege der Tarifeinigung mit den Arbeitgebern übertragen die gewerkschaftlichen Verhandlungsführer den nachgeordneten Gewerkschaftsfunktionären, den shop stewards, die Mitbestimmung in den Fragen, die sich besser auf unterer Ebene lösen lassen. Originäre, aus einem Gesetz abgeleitete Mitbestimmungsrechte auf der betrieblichen Ebene haben die Gewerkschaftsspitzen stets zu verhindern gewußt.

<sup>164</sup> Junker, JZ 1992, 1100, 1105.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 164 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht gekennzeichnet.

## [27.] Msr/Fragment 036 10

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 36, Zeilen: 10-19**

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**  
**Seite(n): 189, 191, Zeilen: 189: Rn. 522; 191: Rn. 533**

In einigen Unternehmen sind auf Grund freiwilliger Vereinbarungen Betriebsausschüsse gegründet worden. Ihnen stehen regelmäßig nur Informations- und Beratungsrechte zu. Sinn und Zweck dieser Betriebsausschüsse ist neben der Verbesserung der Beziehungen zwischen der Unternehmensleitung und der Belegschaft auch das Bestreben der Unternehmen, den Einfluss der gewerkschaftlichen Vertretungsorgane zurückzudrängen bzw. ihre Etablierung im Betrieb zu verhindern. Den ebenfalls in einigen Unternehmen freiwillig gegründeten Sicherheitsausschüssen obliegt die Aufgabe, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern. Regelmäßiges Mitglied ist auch hier ein Gewerkschaftsbeauftragter.<sup>165</sup>

[Seite 189]

## □ Betriebsausschuß

In einigen Unternehmen sind aufgrund freiwilliger Vereinbarung Betriebsausschüsse gegründet worden. Ihnen stehen regelmäßig nur Informations- und Beratungsrechte zu.

## □ Sicherheitsausschuß

Den Sicherheitsausschüssen obliegt die Aufgabe, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern. Regelmäßiges Mitglied ist ein Gewerkschaftsbeauftragter.

<sup>165</sup> Klinkhammer/Welslau, 191.

[Seite 191]

Zu Recht weisen Mielke/Rütters/Tudyka (in: Däubler/Lecher S. 185) darauf hin, daß Sinn und Zweck dieser Betriebsausschüsse neben der Verbesserung der Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft auch das Bestreben der Unternehmer ist, den Einfluß der gewerkschaftlichen Vertretungsorgane zurückzudrängen bzw. ihre Etablierung im Betrieb zu verhindern.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 165 teilweise genannt. Die Wörtlichkeit der Übernahme hätte jedoch eine deutlichere Kennzeichnung erfordert.

## [28.] Msr/Fragment 036 22

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 36, Zeilen: 22-33**

Der die Richtlinien umsetzende *Employment Protection Act* offerierte gemäß der britischen Tradition eine vom Arbeitgeber anerkannte Gewerkschaft als Gesprächspartner für den Arbeitgeber. Dies war relativ unproblematisch, solange die Gewerkschaft bei Erfüllung bestimmter formaler Voraussetzungen die Anerkennung durch den Arbeitgeber erzwingen und damit ihre Präsenz als Informations- und Konsultationspartner sichern konnte. Seit der Novellierung der gesetzlichen Vorgaben unter *Thatcher* stand es jedoch im freien Belieben des Arbeitgebers, ob er eine Gewerkschaft als Informations- und Konsultationspartner anerkannte. Der Arbeitgeber konnte nicht nur jederzeit die Anerkennung verweigern, sondern sie auch jederzeit wieder entziehen, ohne dafür einen Grund angeben zu müssen. Ob also eine Arbeitnehmervertretung im Sinne der Richtlinie existierte, war mithin dem Gutdünken des Arbeitgebers [überlassen.<sup>167</sup>]

[<sup>167</sup> Weiss, GIRA, 5.]

**Quelle: Weiss 2003**  
**Seite(n): 178, Zeilen: online**

Der die Richtlinien über Massentlassung und Betriebsübergang umsetzende *Employment Protection Act* offerierte gemäß der britischen Tradition eine vom Arbeitgeber anerkannte Gewerkschaft als Gesprächspartner für den Arbeitgeber. Dies war relativ unproblematisch, so lange die Gewerkschaft bei Erfüllung bestimmter formaler Voraussetzungen diese Anerkennung durch den Arbeitgeber erzwingen und dadurch ihre Präsenz als Informations- und Konsultationspartner sichern konnte. Seit der Novellierung dieser gesetzlichen Vorgaben in der *Thatcher-Ära* stand es jedoch im freien Belieben des Arbeitgebers, ob er eine Gewerkschaft als Informations- und Konsultationspartner anerkennt. Der Arbeitgeber konnte nicht nur die Anerkennung verweigern, sondern sie auch jederzeit wieder entziehen, ohne dafür einen Grund angeben zu müssen<sup>9</sup>. Ob also eine Arbeitnehmervertretung im Sinne der Richtlinien existierte, war mithin dem Gutdünken des Arbeitgebers überlassen.

<sup>9</sup> Zu dieser Entwicklung vgl. *G. Morris/T. Archer, Trade Unions, Employers and the Law*, Oxford 1991, S. 139ff.

**Anmerkungen**

Die Umformulierungen sind so marginal, dass die Wörtlichkeit der Übernahme hätte gekennzeichnet werden müssen.

## [29.] Msr/Fragment 037 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 37, Zeilen: 1-14

Die Verweigerung bzw. der Entzug der Anerkennung nahmen in der Folgezeit angesichts der Schwäche der Gewerkschaften dramatisch zu. Es tauchte die Frage auf, ob der Richtlinie noch entsprochen ist, wenn die Existenz einer Arbeitnehmervertretung vom Zufall abhängt und eher die Ausnahme als die Regel darstellt. Mit dieser Frage wurde der EuGH in zwei gleichlautenden spektakulären Entscheidungen<sup>168</sup> aus dem Jahre 1994 befasst. Der Gerichtshof entschied für den Fall der Massentlassungen und des Betriebsübergangs, dass der gegenwärtige Zustand mit den Richtlinien unvereinbar sei. Großbritannien sollte für ein System sorgen, in dem die Existenz von Arbeitnehmervertretungen nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Diese Entscheidungen haben nicht nur die Umformulierung der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie bewirkt, sondern haben zu einer gesetzlichen Regelung in Großbritannien geführt, die die Möglichkeit der Wahl von Arbeitnehmervertretungen ausschließlich für die Fälle von Massentlassungen und Betriebsübergang vorsieht.<sup>169</sup>

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

<sup>169</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 178 f.

## Quelle: Weiss 2003

Seite(n): 178 f., Zeilen: online

Die Verweigerung bzw. der Entzug der Anerkennung nahm in der Folgezeit angesichts der Schwäche der Gewerkschaften dramatisch zu, so dass die Frage auftauchte, ob der Richtlinie noch entsprochen ist, wenn die Existenz einer Arbeitnehmervertretung vom Zufall abhängt und eher die Ausnahme als die Regel ist. Mit dieser Frage wurde der EuGH befasst, der in zwei gleichlautenden spektakulären Entscheidungen<sup>10</sup> vom 8. 6. 1994 für die Massentlassung und den Betriebsübergang entschieden

[Seite 179]

hat, dass dieser Zustand mit den Richtlinien unvereinbar ist und Großbritannien für ein System zu sorgen hat, in dem die Existenz von Arbeitnehmervertretungen nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängig sein darf. Diese Entscheidungen haben nicht nur die bereits erwähnte Umformulierung in der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie bewirkt, sondern haben in Großbritannien eine erbittert geführte Diskussion um Reformen ausgelöst und schließlich zu einer gesetzlichen Regelung<sup>11</sup> geführt, die die Möglichkeit der Wahl von Arbeitnehmervertretungen ausschließlich für den Fall der Massentlassung und des Betriebsübergangs vorsieht.

<sup>10</sup> EuGH, (8. 6. 1994), Slg. 1994, I-1253 und 2479 - Vereinigtes Königreich.

<sup>11</sup> Vgl. hierzu ausf. S. Deakin/G. Morris, Labour Law, 3. Aufl. (2001), S. 792ff.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 169 genannt; die Wörtlichkeit (längste Sequenz: 21 Wörter) der Übernahme hätte jedoch ausgewiesen werden müssen.

Belege werden mitübernommen.

**[30.] Msr/Fragment 037 16****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 37, Zeilen: 16-21, 23-30**

Von einer Mitbestimmung oder auch nur Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen eines Unternehmens kann in Großbritannien nicht gesprochen werden. Zwar gab es – unter anderem bedingt durch den Beitritt Großbritanniens zur Europäischen Gemeinschaft – wiederholt Ansätze, eine Repräsentation der Arbeitnehmerschaft in den jeweiligen Leitungsorganen einer Gesellschaft zu etablieren. [...] Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang nur auf die Vorschläge des Bullock-Reports über die Demokratie im Bereich der Arbeitsbeziehungen aus dem Jahre 1977. Vorgesehen war unter anderem eine paritätische Besetzung des boards einer Aktiengesellschaft durch Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie neutrale Mitglieder. Letztere sollten - in ungerader Anzahl – durch die Arbeitnehmer- und Arbeitgebermitglieder des boards kooptiert werden. Letztlich scheiterten die Bemühungen zur Etablierung einer Arbeitnehmervertretung in der Leitungsebene nicht nur auf Grund des [Widerstands der Arbeitgeberseite, sondern auch wegen gewerkschaftlicher Vorbehalte. Diese fürchteten eine Einschränkung ihrer Position.<sup>171]</sup>

<sup>[171]</sup> Klinkhammer/Welslau, 192.]

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995****Seite(n): 192, Zeilen: Rn. 537 f.**

[Rn. 537] Von einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen eines Unternehmens kann in Großbritannien nicht gesprochen werden. Zwar gab es - u.a. bedingt durch den Beitritt Großbritanniens zur EG -wiederholt Ansätze, eine Repräsentation der Arbeitnehmerschaft in den jeweiligen Leitungsorganen einer Gesellschaft zu etablieren, diese wurden jedoch weitgehend, abgesehen von Erprobungsphasen, nicht in die Tat umgesetzt.

[Rn. 538] Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang nur auf die Vorschläge des Bullock-Reports über die Demokratie im Bereich der Arbeitsbeziehungen aus dem Jahre 1977. Vorgesehen war unter anderem eine paritätische Besetzung des Boards einer Aktiengesellschaft (also des Verwaltungsrats) durch Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie neutrale Mitglieder. Letztere sollten - in ungerader Anzahl - durch die Arbeitnehmer- und Arbeitgebermitglieder des Boards kooptiert werden. Letztlich scheiterten die Bemühungen zur Etablierung einer Arbeitnehmervertretung in der Leitungsebene nicht nur aufgrund des Widerstandes der Arbeitgeberseite, sondern auch aufgrund gewerkschaftlicher Vorbehalte, die eine Einschränkung ihrer Position befürchteten.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 171 genannt. Angesichts des Umfangs der wörtlichen Übernahme hätte jedoch ein Hinweis auf selbige nahelegen. Anführungszeichen etwa sind hierfür verbreitet.

**[31.] Msr/Fragment 038 23****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 38, Zeilen: 23-28**

In Italien entstanden die ersten Gewerkschaften. *Confederazione generale del lavoro* (CGL) und *Confederazione italiana die lavoratori* (CIL) Ende des vergangenen Jahrhunderts, und zwar größtenteils auf Initiative der politischen Parteien.<sup>175</sup> Arbeitnehmervertretungen wurden zu Beginn dieses Jahrhunderts in großen norditalienischen Unternehmen eingerichtet. Diese *commissione interna* fanden zwischen 1908 und 1914 allgemeine Akzeptanz.

<sup>175</sup> Näher dazu: Sanseverino, Jura Europae, Arbeitsrecht, Bd. II, 40.50, S. 1.

**Quelle: Kolvenbach 1995****Seite(n): 677, Zeilen: 23 ff.**

In Italien entstanden die ersten Gewerkschaften Ende des vergangenen Jahrhunderts, und zwar größtenteils auf Initiative politischer Parteien. Arbeitnehmervertretungen wurden zu Beginn dieses Jahrhunderts in großen norditalienischen Unternehmen eingerichtet, und zwar fanden zwischen 1908 und 1914 diese *commissione interna* allgemeine Akzeptanz.

**Anmerkungen**

Die Übernahme setzt sich auf der Folgeseite fort. Dort ist zwar die Quelle in Fn. 176 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ersichtlich.

## [32.] Msr/Fragment 039 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 39, Zeilen: 1-8**

[Es dauerte jedoch bis] 1919, ehe die Arbeitnehmervvertretungen erstmals in einem Tarifvertrag, nämlich zwischen Fiat und der Metallarbeitergewerkschaft, offiziell reguliert wurden. Die faschistische Regierung erzwang 1925 die Vereinbarung von Palazzo Vidoni, in welcher die Arbeitgeberorganisation Confindustria die faschistischen Gewerkschaften als Monopolorganisation zur Repräsentation der Arbeitnehmer anerkannte. Damit wurde die commissione interna aufgelöst. Während der Dauer der faschistischen Herrschaft gab es in Italien keine Arbeitnehmervvertretungen mehr.<sup>176</sup>

<sup>176</sup> Kolvenbach, in: Due/Lutter, FS für Everling, 677.

**Quelle: Kolvenbach 1995****Seite(n): 677, Zeilen: 27 ff.**

Es dauerte jedoch bis 1919, ehe diese Arbeitnehmervvertretungen erstmals in einem Tarifvertrag zwischen Fiat und der Metallarbeitergewerkschaft offiziell reguliert wurden. Die faschistische Regierung erzwang 1925 die sog. Vereinbarung von Palazzo Vidoni, in welcher die Arbeitgeberorganisation Confindustria die faschistischen Gewerkschaften als Monopolorganisation zur Repräsentation der Arbeitnehmer anerkannte. Damit wurden die commissione interna aufgelöst und während der Dauer der faschistischen Herrschaft gab es in Italien keine Arbeitnehmervvertretung mehr<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> S.a. Walter Kolvenbach, a.a.O. Fn. 25: Italien S.4.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 176 genannt, jedoch fehlt ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

## [33.] Msr/Fragment 039 17

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 39, Zeilen: 17-20, 21-26, 27-32**

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**  
**Seite(n): 197, 199, 202, Zeilen: 197: Rn. 564, 565; 199: Rn. 570, 571; 202: Rn. 586 f.**

Heute bestehen kaum gesetzliche Regelungen, die bestimmte Organisationsformen und eindeutige Aufgabenzuweisungen enthalten. Wohl am häufigsten anzutreffen ist ein aus Delegierten zusammengesetzter *consigli di fabrica* (Fabrikrat).<sup>178</sup> [...] Er vertritt die Interessen der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber und ist Bindeglied zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaft. Zu betonen ist dabei, dass der Fabrikrat ein konfliktorientiertes Gegenmachtmodell vertritt. Vertrauensvolle Zusammenarbeit, die im deutschen Betriebsverfassungsrecht durch § 2 Abs. 1 BetrVG gefordert wird, ist dem Fabrikrat fremd.<sup>179</sup> [...] Die *commissioni interna* (Betriebskommission), die ursprünglich durch eine Vereinbarung zwischen mehreren großen Gewerkschaftsorganisationen und der Arbeitgeberorganisation gegründet wurde und darüber zu wachen hatte, dass bereits begründete Rechte der Arbeitnehmer nicht durch den Arbeitgeber beeinträchtigt wurden, ist eine davon.

<sup>178</sup> Göke, 162.

<sup>179</sup> Klinkhammer/Welslau, 199.

[Seite 197]

[Rn. 564]

Es bestehen kaum gesetzliche Regelungen, die bestimmte Organisationsformen und eindeutige Aufgabenzuweisungen enthalten. [...]

[Rn. 565]

Wohl am häufigsten anzutreffen ist ein aus Delegierten zusammengesetzter sog. Delegierten- oder Fabrikrat (im folgenden Fabrikrat).

[Seite 199]

[Rn. 570]

► Er vertritt die Interessen der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber.

► Er ist Bindeglied zwischen Arbeitnehmerschaft und Gewerkschaft.

[Rn. 571]

Zu betonen ist, daß der Fabrikrat ein (konfliktorientiertes) Gegenmachtmodell darstellt. Vertrauensvolle Zusammenarbeit, die im bundesdeutschen Betriebsverfassungsrecht durch § 2 Abs. 1 BetrVG gefordert wird, ist dem Fabrikrat wesensfremd.

[Seite 202]

[Rn. 586]

Die Errichtung von Betriebskommissionen basierte auf einem Abkommen zwischen mehreren großen Gewerkschaftsorganisationen und der Arbeitgeberorganisation.

[Rn. 587]

Ursprünglich hatten sie die Aufgabe, darüber zu wachen, daß schon begründete Rechte der Arbeitnehmer nicht durch den Arbeitgeber beeinträchtigt wurden.

## Anmerkungen

Die eigentliche Quelle ist zwar in Fn. 179 teilweise genannt, Umfang und Wortlautnähe der Übernahmen bleiben jedoch mangels Kennzeichnung unklar.

## [34.] Msr/Fragment 040 15

## Verschleierung

**Untersuchte Arbeit:**  
Seite: 40, Zeilen: 15-16, 18

Ansonsten **beschränkt sich der Fabrikrat auf eine Kontrollfunktion**, die er mit **Unterstützung** der **Gewerkschaften** ausübt. [...] **Mitverantwortung trägt er nicht.**

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**  
Seite(n): 199, Zeilen: 7 ff.

Regelmäßig **beschränkt sich der Fabrikrat auf eine bloße Kontrollfunktion**, die **er mit Unterstützung** durch die **Gewerkschaften** ausübt. **Mitverantwortung trägt er nicht.**

## Anmerkungen

Die Quelle wird erst wieder fünf Fußnoten weiter auf der nächsten Seite und für Inhalte eines anderen Kapitels genannt.

Die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt ungekennzeichnet.

## [35.] Msr/Fragment 041 08

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
Seite: 41, Zeilen: 8-17

Allerdings gibt es Ausnahmefälle, die sich auf einzelne Staatsunternehmen beziehen, in denen eine Beteiligung auf der Ebene der Unternehmensverwaltung vorgesehen ist, wie z. B. bei der Fluggesellschaft *Alitalia*<sup>186</sup> und bei den drei Staatskonzernen **IRI, ENI und EFIM**: **Seit 1984 und verstärkt durch ein zweites nationales Abkommen aus dem Jahre 1986 sind zunächst für die IRI-Gruppe paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervetretern besetzte Ausschüsse auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene eingerichtet worden, die zu Strategiefragen, der Arbeitsmarktsituation, zu Fragen der Arbeitsorganisation sowie zu Aspekten der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen beratend Stellung nehmen können.**<sup>187</sup>

<sup>186</sup> Schwark, AG 2004, 173.

<sup>187</sup> Klinkhammer/Welslau, 203.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 187 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**  
Seite(n): 203, Zeilen: Rn. 591

Eine gewisse Ausnahme ist allerdings **für die drei Staatskonzerne IRI, ENI und EFIM** festzustellen: **Seit 1984 und verstärkt durch ein zweites nationales Abkommen aus dem Jahre 1986 sind zunächst für die IRI-Gruppe paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervetretern besetzte Ausschüsse auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene eingerichtet worden, die beratend Stellung nehmen können**

- > **zu Strategiefragen,**
- > zur **Arbeitsmarktsituation,**
- > **zu Fragen der Arbeitsorganisation** und
- > **zu Aspekten der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen.**



**[36.] Msr/Fragment 041 20****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 41, Zeilen: 20-30**

**Quelle: Kolvenbach 1995**  
**Seite(n): 678, Zeilen: 4 ff.**

In den Niederlanden ging die Initiative zur Schaffung von Arbeitnehmervvertretungen von Unternehmen aus, die ihre Arbeitnehmer stärker an das Unternehmen binden wollten und deren Ziel es war, die Arbeiter mit größerer Menschenwürde zu behandeln. Es sollte ein Forum geschaffen werden, in dem sie ihre Wünsche und Beschwerden gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen konnten. Die freiwillige Einrichtung kern entstand, welche eine repräsentative Institution darstellte, die auch von den Gewerkschaften gefördert wurde. Die Gewerkschaften, deren älteste bereits 1870 gegründet wurde, betrachteten die kern als eine Art Außenposten im Unternehmen mit der Möglichkeit, von einem patriarchalischen System in eine flexiblere Form überzugehen.<sup>188</sup>

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

In den Niederlanden ging die Initiative zur Schaffung von Arbeitnehmervvertretungen von Unternehmern aus, die ihre Arbeitnehmer stärker an das Unternehmen binden wollten und deren Ziel es war, die Arbeiter mit größerer Menschenwürde zu behandeln und ihnen ein Forum zu schaffen, in dem sie ihre Wünsche und Beschwerden gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen könnten. Es entstand als freiwillige Einrichtung der »kern«, eine repräsentative Institution, die auch von den Gewerkschaften gefördert wurde, weil sie die Bedeutung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Fabrik erkannten. Die Gewerkschaften betrachteten den »kern« als eine Art Außenposten im Unternehmen mit der Möglichkeit, von einem patriarchalischen System in eine flexiblere Form überzugehen<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> Jürgen Walter Hübener, Worker Participation, A Comparative Study between the Systems of the Netherlands, the Federal Republic of Germany and the United Kingdom, Diss. Reichsuniversität Leiden 1981, S. 6 ff. und Ivo A. C. Van Haren in: Comparative Law Yearbook, Bd. 4. 1980, Holland, S. 89 ff.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 188 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

**[37.] Msr/Fragment 042 01****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 42, Zeilen: 1-5**

**Quelle: Kolvenbach 1995**  
**Seite(n): 681, Zeilen: 2 ff.**

Das niederländische System kann hinsichtlich der unternehmerischen Mitbestimmung auf eine ebenso lange Geschichte zurückblicken. Bereits 1622 wurde in der holländischen Ostindien Company ein College von Hoofd-Participanten gegründet, welches das Unternehmen zu überwachen und Ratschläge zu erteilen hatte. Seit 1720 wurden die Mitglieder commissarissen genannt. [...] <sup>189</sup>

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

Das niederländische System kann auf eine lange Geschichte zurückblicken, denn bereits 1622 wurde in der holländischen Ostindien Company ein College van Hoofd-Participanten gegründet, welches das Unternehmen zu überwachen und Ratschläge zu erteilen hatte. Seit 1720 werden die Mitglieder dieses Organs commissarissen genannt.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 189 genannt, doch findet sich kein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

**[38.] Msr/Fragment 043 21****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 43, Zeilen: 21-27**

Für etwa siebzig Kapitalgesellschaften oder Konzerne, deren Arbeitnehmer überwiegend im Ausland beschäftigt sind, besteht ein so genanntes gemildertes Strukturmodell. Dort ist die Zuständigkeit des Aufsichtsrats beschränkt. Internationale Holdings mit Sitz in den Niederlanden, Finanzierungs- und Verwaltungsgesellschaften sowie Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne unterfallen dem Strukturregime nicht.<sup>200</sup>

<sup>200</sup> Schwark, AG 2004, 173, 174.

**Quelle: Schwark 2004**  
**Seite(n): 174, Zeilen: I. Sp., 29 ff.**

Für etwa siebzig Kapitalgesellschaften oder Konzerne, deren Arbeitnehmer überwiegend im Ausland beschäftigt sind, und für joint ventures mit ausländischer Beteiligung besteht ein sog. gemildertes Strukturregime. Dort ist die Zuständigkeit des Aufsichtsrats beschränkt. Internationale Holdings mit Sitz in den Niederlanden, Finanzierungs- oder Verwaltungsgesellschaften (Servicegesellschaften) und Tochtergesellschaften internationaler Konzerne unterfallen nicht dem Strukturregime.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 200 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht gekennzeichnet.

**[39.] Msr/Fragment 044 12****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 44, Zeilen: 12-20**

Modernisierungen erfolgten in den Jahren 1947<sup>202</sup> und 1974<sup>203</sup>, in denen auch die Schaffung von Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten neu geregelt wurden. Bemerkenswert ist, dass in diesem Gesetz eine „Betriebsumlage“ erwähnt wurde, aus der die Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrats gedeckt werden. § 110 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes führte die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat ein. Für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder entsendet der Betriebsrat einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, der aus dem Kreis der aktiv wahlberechtigten Betriebsratsmitglieder stammen musste.<sup>204</sup>

<sup>202</sup> BGBl. 1947, S. 587ff.

<sup>203</sup> BGBl. 1974, S. 393ff.

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

**Quelle: Kolvenbach 1995**  
**Seite(n): 682, Zeilen: 7 ff.**

Eine »Modernisierung« erfolgte durch Gesetz vom 28. März 1947<sup>35</sup> und das Arbeitsverfassungsgesetz von 1974, in dem auch die Schaffung von Betriebsräten der Arbeiter und Angestellten neu geregelt wurden<sup>36</sup>. Bemerkenswert ist, daß in diesem Gesetz eine »Betriebsratsumlage« erwähnt wird, aus der die Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates gedeckt werden. § 110 (1) des Arbeitsverfassungsgesetzes führte die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat ein. Für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder entsendet der Betriebsrat einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, der aus dem Kreis der aktiv wahlberechtigten Betriebsratsmitglieder demzufolge also im Unternehmen tätig, stammen muß.

<sup>35</sup> BGBl. für die Republik Österreich 1947. S.587 ff.

<sup>36</sup> BGBl. für die Republik Österreich 1974, S. 393.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 204 genannt, es fehlt jedoch ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

Aus der "Betriebsratsumlage" der Quelle wird eine "Betriebsumlage". Bemerkenswert.

## [40.] Msr/Fragment 044 22

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 44, Zeilen: 22-29**

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**  
**Seite(n): 222, Zeilen: Rn. 675 f.**

In Österreich besteht ein ausgefeiltes System der betrieblichen Mitwirkung der Arbeitnehmer, das dem deutschen Recht in weiten Teilen ähnlich ist. Die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene ist in Österreich durch eine Vielzahl von Vertretungsgremien gekennzeichnet, was nicht zuletzt auf die gesetzlich angelegte Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten mit jeweils eigenen Organen zurückzuführen ist. Folgende Organe sind dabei vorrangig zu erwähnen: der Betriebsrat, der Betriebsausschuss, der Zentralbetriebsrat, die Betriebsräteversammlung, der Konzernbetriebsrat und die [Betriebsversammlungen für Arbeiter und Angestellte, Angestellte oder Arbeiter.<sup>205</sup>]

[<sup>205</sup> Klinkhammer/Welslau, 222.]

[Rn. 675] In Österreich besteht ein ausgefeiltes System der betrieblichen und unternehmerischen Mitwirkung der Arbeitnehmer, das dem bundesdeutschen Recht in weiten Teilen nicht unähnlich ist. Auf der betrieblichen Ebene ist die Mitbestimmung in Österreich durch eine Vielzahl von Vertretungsgremien gekennzeichnet, was nicht zuletzt auf die gesetzlich angelegte Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten mit jeweils eigenen Organen zurückzuführen ist (Arbeiterbetriebsrat, Angestelltenbetriebsrat, Betriebsausschuß).

[Rn. 676] Auf betrieblicher Ebene sind vorrangig folgende Organe zu nennen:

- Betriebsrat (Rz. 678),
- Betriebsausschuß (Rz. 705),
- Zentralbetriebsrat (Rz. 706),
- Betriebsräteversammlung (Rz. 721),
- Konzernbetriebsrat (Rz. 712),
- Betriebsversammlungen für Arbeiter und Angestellte, Angestellte oder Arbeiter (Rz. 722).

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar Fn. 205 genannt, auf die Wörtlichkeit der Übernahme (u.a. eine Sequenz von 26 Wörtern) hätte man hinweisen können (wenn nicht müssen).

## [41.] Msr/Fragment 045 10

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 45, Zeilen: 10-26**

Die Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Betriebsräten ist durch § 39 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz festgelegt. Den Gewerkschaften ist ein Zugangsrecht zu den Betrieben eingeräumt. Dieses besteht in allen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat die Unterstützung der Gewerkschaft im Betrieb wünscht.<sup>207</sup> Werden in einem Betrieb getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte gewählt, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte den Betriebsausschuss. Dieser ist für die Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten zuständig, insbesondere für solche, die alle Arbeitnehmer betreffen. Ein Minderheitenschutz zu Gunsten der jeweils schwächeren Gruppe ist gesetzlich verankert. Umfasst ein Unternehmen mehrere Betriebe, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden, ist ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Dem liegt der mitbestimmungsrechtliche Gedanke zu Grunde, einer zentralen Unternehmensspitze ein zentrales Arbeitnehmervertretungsorgan gegenüber zu stellen.<sup>208</sup> Seit dem 01.07.1993 besteht nach dem österreichischen Betriebsverfassungsrecht darüber hinaus die Möglichkeit zur Bildung von Konzernvertretungen der Arbeitnehmer, welche bei einer einheitlichen Vorgehensweise des Konzerns, etwa durch Konzernrichtlinien, eigenständig Rechte ausüben können.

<sup>205</sup> Klinkhammer/Welslau, 222.

<sup>207</sup> Ebenda, 229.

<sup>208</sup> Ebenda, 231.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar mehrfach genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995**

**Seite(n): 229, 231, 232, Zeilen: 229: Rn. 699; 231: Rn. 705 f.; 232: Rn. 712**

[Rn. 699] Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten ist durch § 39 Abs. 2 ArbVG festgelegt. Den Gewerkschaften ist ein Zugangsrecht zu den Betrieben eingeräumt. Dieses besteht in allen Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat die Unterstützung der Gewerkschaft im Betrieb wünscht.

[Rn. 705] Werden in einem Betrieb getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte gewählt, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte den Betriebsausschuß. Dieser ist für die Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten zuständig, insbesondere für Angelegenheiten, die alle Arbeitnehmer betreffen. Ein Minderheitenschutz zugunsten der jeweils schwächeren Gruppe ist gesetzlich verankert.

cc. Zentralbetriebsrat

[Rn. 706] Umfasst ein Unternehmen mehrere Betriebe, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden, ist ein Zentralbetriebsrat zu errichten. Dem liegt mitbestimmungspolitisch der auch dem bundesdeutschen Recht inhärente Gedanke zugrunde, einer zentralen Unternehmensspitze ein zentrales Arbeitnehmervertretungsorgan gegenüberzustellen.

[Rn. 712] Seit dem 01.07.1993 besteht nach österreichischem Betriebsverfassungsrecht die Möglichkeit zur Bildung von Konzernvertretungen der Arbeitnehmer.

## [42.] Msr/Fragment 046 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 46, Zeilen: 1-7, 11-13, 14-20**

Neben den genannten Organen sind die verschiedensten Formen der Betriebsversammlungen das wichtigste Organ der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft. Wegen des Gruppenschutzes sind diese in Betriebsgruppenversammlung der Arbeiter und Angestellten, in Betriebshauptversammlung von Arbeitnehmern und Angestellten und Betriebsversammlungen der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebs unterteilt. Daneben sind auch Teilversammlungen denkbar.<sup>210</sup>

[...]

Für je zwei der von den Anteilseignern bestellten Aufsichtsratsmitglieder ist ein Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu berufen. [...] Besteht eine Konzernvertretung, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, so viele Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie es dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht.

---

<sup>210</sup> Klinkhammer/Welslau, 235.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 210 genannt, jedoch ohne Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme. Diese setzt sich nach der Fn. ungekennzeichnet fort.

**Quelle: Klinkhammer Welslau 1995****Seite(n): 235, 237, 238, Zeilen: Rn. 722, 733, 736, 738**

[Rn. 722] Neben den Betriebsräten sind die verschiedenen Formen der Betriebsversammlungen das wichtigste Organ der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft. Wegen des Gruppenschutzes sind folgende Betriebsversammlungen zu unterscheiden:

- ▶ Betriebsgruppenversammlung der Arbeiter und Angestellten;
- ▶ Betriebshauptversammlung von Arbeitern und Angestellten;
- ▶ Betriebsversammlung bestehend aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebes, wenn nur eine Arbeitnehmergruppe mindestens 5 stimmberechtigte Arbeitnehmer umfaßt.

[...]

[Rn. 733] Ist dies der Fall, so hat diese die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden. Die aus dem Zentralbetriebsrat des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder haben das Recht, soviel Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht.

[Rn. 736] Der Zentralbetriebsrat oder Betriebsrat des herrschenden Unternehmens entsendet so viele Arbeitnehmervertreter, wie es dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, mindestens jedoch einen Arbeitnehmervertreter.

[Rn. 738] Für je zwei nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder ist ein Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden.

## [43.] Msr/Fragment 047 05

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 47, Zeilen: 5-18

Das schwedische Modell der Arbeitnehmerbeziehungen reflektiert die besonderen Umstände der schwedischen Geschichte und Gesellschaft. Schweden ist als neutrales Land seit 1814 nicht mehr in Kriegsereignisse verwickelt gewesen. Der Staat sowie die Arbeitgeberorganisationen akzeptierten Gewerkschaften schon sehr früh und es wurde über viele Jahre von der sozialdemokratischen Partei regiert.<sup>213</sup> Daraus folgt der höchste gewerkschaftliche Organisationsgrad in Europa. Der schwedische Gewerkschaftsdachverband Landorganisationen i Sverige LO, in dem über 85 Prozent aller Arbeitnehmer organisiert sind, hat eine lange Geschichte. Die erste schwedische Gewerkschaft wurde schon 1846 gegründet. Die schwedische Arbeitgeberorganisation Svenska Arbetsgivareföreningen bildete sich 1902. Den Parteien eines Tarifvertrages wurde seitdem eine Friedenspflicht vorgeschrieben und die Tarifverträge wurden für bindend erklärt. Sie kennzeichnet den Beginn einer langen Periode der Kooperation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.<sup>214</sup>

<sup>213</sup> Sigemann, ZIAS 2004, 182.

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

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 214 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

## Quelle: Kolvenbach 1995

Seite(n): 685, 686, Zeilen: 685: letzte zwei Zeilen; 686: 1 ff.

[Seite 685:]

Das schwedische Modell der Arbeitnehmerbeziehungen reflektiert die besonderen Umstände der schwedischen Geschichte und Gesellschaft. Schweden ist als neu-

[Seite 686:]

trales Land seit 1814 nicht mehr in Kriegsereignisse verwickelt gewesen, es hat den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Europa und es wurde über viele Jahre von der sozialdemokratischen Partei regiert. Der schwedische Gewerkschaftsdachverband (Landorganisationen i Sverige LO), in dem über 85 % aller Arbeitnehmer organisiert sind, hat eine lange Geschichte, denn die erste schwedische Gewerkschaft wurde bereits 1846 gegründet. Die schwedische Arbeitgeberorganisation Svenska Arbetsgivareföreningen SAF bildete sich 1902. [...] Den Parteien eines Tarifvertrages wurde Friedenspflicht vorgeschrieben und die Tarifverträge wurden für bindend erklärt. [...] Es kennzeichnet den Beginn einer langen Periode der Kooperation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften und der »Geist von Saltsjöbaden« bedeutet, zusammenzuarbeiten und zu Vereinbarungen durch Verhandlungen statt Konfrontation zu gelangen.

## [44.] Msr/Fragment 048 06

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 48, Zeilen: 6-15

Insbesondere kann vereinbart werden, dass die Arbeitnehmervertreter an Entscheidungen, die ansonsten allein der Arbeitgeber trifft, beteiligt werden können oder diese von gemeinsamen Gremien einvernehmlich getroffen werden. Von dieser Befugnis ist weitgehend Gebrauch gemacht worden. Dabei wird zumeist so verfahren, dass auf oberster Ebene nur Rahmenregelungen vereinbart und diese nachfolgend durch die örtlichen Gewerkschaften konkretisiert werden. Für den Fall, dass keine formellen oder informellen Mitbestimmungsregelungen greifen, enthält das Mitbestimmungsgesetz einige Mindestrechte der Arbeitnehmer. Hierzu zählt namentlich das Recht auf umfassende und rechtzeitige Information der Interessenvertreter (§ 19 MBL).<sup>220</sup>

<sup>220</sup> Klinkhammer/Welslau, 246.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 220 genannt, ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt jedoch.

## Quelle: Klinkhammer Welslau 1995

Seite(n): 246, Zeilen: Rn. 768 f.

[Seite 245]

Insbesondere

[Seite 246]

kann vereinbart werden, daß die Arbeitnehmervertreter an Entscheidungen, die ansonsten allein der Arbeitgeber trifft, beteiligt werden oder daß diese von gemeinsamen Gremien einvernehmlich getroffen werden. Von dieser Befugnis ist weitgehend Gebrauch gemacht worden. Dabei ist zumeist so verfahren worden, daß auf oberster Ebene nur Rahmenregelungen vereinbart und diese nachfolgend durch die örtlichen Gewerkschaften konkretisiert wurden. [...]

[Rn. 769]

Für den Fall, daß keine formellen oder informellen Mitbestimmungsregelungen greifen, enthält das Mitbestimmungsgesetz einige Mindestrechte der Arbeitnehmer. Hierzu zählt namentlich das Recht auf umfassende und rechtzeitige Information der Interessenvertreter.

**[45.] Msr/Fragment 049 30****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 49, Zeilen: 30-31**

Schon jetzt ist die Tendenz europaweit tätiger Unternehmen zu beobachten, ihre Produktionsstandorte in Mitgliedstaaten zu verlegen, deren Arbeitsgesetzgebung [den Unternehmen einen größtmöglichen Spielraum gewährt.<sup>229]</sup>

<sup>229</sup> Däubler, NZA 1992, 577.

**Quelle: Krimphove 1993**  
**Seite(n): 244, Zeilen: 1. Sp.: 48-51**

Schon jetzt ist die Tendenz europaweit tätiger Unternehmen zu beobachten, ihre Produktionsstandorte in Mitgliedstaaten zu verlegen, deren Arbeitsgesetzgebung den Unternehmen einen größtmöglichen Spielraum gewährt<sup>3</sup>.

3) Däubler, NZA 1992, 577.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist in Fn. 230 auf der nächsten Seite genannt. Die Referenz wird mitübernommen, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt unausgewiesen.

**[46.] Msr/Fragment 050 01****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 50, Zeilen: 1-5**

Diese „arbeitsrechtlichen Standortvorteile“ beziehen sich nicht nur auf die Lohn- und Lohnnebenkosten. Sie gelten ebenfalls für die sonstigen Arbeitsbedingungen wie den Arbeitsschutz und die Betriebsverfassungs- und Tarifvertragsregelungen sowie auf den Grad der Unternehmensmitbestimmung.<sup>230</sup>

<sup>230</sup> Krimphove, EuZW 1993, 244.

**Quelle: Krimphove 1993**  
**Seite(n): 244, Zeilen: 1. Sp.: 51-56**

Diese „arbeitsrechtlichen Standortvorteile“ beziehen sich nicht nur auf die Lohn- bzw. Lohnnebenkosten. Sie gelten ebenfalls für die sonstigen Arbeitsbedingungen wie den Arbeitsschutz und die Betriebsverfassungs- und Tarifvertragsregelungen<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> [...]

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 230 genannt, nicht ausgewiesen wird jedoch, dass es sich um eine wörtliche Übernahme handelt.

Die Übernahme beginnt auf der Vorseite.

**[47.] Msr/Fragment 051 27****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 51, Zeilen: 27-32**

**Quelle: Sieg Kovacs 2004**  
**Seite(n): 1083, Zeilen: online**

Die Gewerkschaften haben in den Betrieben umfassende Informations- und Vertretungsrechte für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer (§§ 19ff. AGB). Ihr Auskunftsrecht bezieht sich auf alle mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten. Die Gewerkschaften dürfen dem Arbeitgeber darüber hinaus ihre Meinung zu dessen Entscheidungen mitteilen und in dem Zusammenhang eine Konsultation anregen.

Die Gewerkschaften (Organisationen von Arbeitnehmern, deren oberstes Ziel die Förderung und Wahrung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Interessen der Arbeitnehmer ist, § 18 AGB) haben in den Betrieben umfassende Informations- und Vertretungsrechte für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer (§§ 19ff. AGB). Ihr Auskunftsrecht bezieht sich auf alle mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten. Die Gewerkschaften dürfen darüber hinaus dem Arbeitgeber ihre Meinung zu dessen Entscheidungen mitteilen und im Zusammenhang damit „eine Konsultation anregen“ (§ 22 I AGB).

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar (weiter oben auf der Seite) referenziert, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme ungekennzeichnet.

**[48.] Msr/Fragment 052 06****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 52, Zeilen: 6-9**

**Quelle: Pajor-Bytomski 1994**  
**Seite(n): 79, Zeilen: r. Sp., 11 ff.**

Eine wirtschaftliche Mitbestimmung als Beteiligung an operativen, unternehmerischen Entscheidungen wird den Arbeitnehmern in Ungarn somit nicht mehr gewährt, wohl aber eine Partizipation an der vom Aufsichtsrat ausgeübten Kontrolle; Es gibt eine aktive Beteiligung an den Informationsströmen des Unternehmens und die Möglichkeit, Meinung und Kritik an der Führung des Unternehmens kundzutun.<sup>244</sup>

Eine wirtschaftliche Mitbestimmung als Beteiligung an operativen, unternehmerischen Entscheidungen wird den Arbeitnehmern in Ungarn nicht gewährt, wohl aber eine Partizipation an der vom Aufsichtsrat ausgeübten Kontrolle. Die Arbeitnehmerpartizipation an der Kontrolle umfaßt die Beteiligung an Informationsströmen und das Recht, Meinung bzw. Kritik über die Führung des Unternehmens den Gesellschaftern gegenüber zum Ausdruck zu bringen.

<sup>244</sup> Pajor-Bytomski, 79.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 244 genannt. Unklar bleibt jedoch, dass es sich um eine wörtliche Übernahme handelt.

In der zweiten Hälfte deutlich freier umformuliert (daher hier nicht mitgezählt).



**[49.] Msr/Fragment 053 32****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 53, Zeilen: 32-35**

Kann man es etwa einem britischen Unternehmen übel nehmen, wenn sie die Perspektive absonderlich finden, dass bald deutsche Gewerkschafts- und Arbeitnehmervetreter als dortige Board-Mitglieder ihre Unternehmenspolitik mitgestalten?

**Quelle: Wiesner 2004**

**Seite(n): 243, Zeilen: I. Sp., letzter Absatz**

Kann man es etwa britischen Unternehmen übel nehmen, wenn sie die Perspektive absonderlich finden, dass bald deutsche Gewerkschafts- und Arbeitnehmervetreter als dortige Board-Mitglieder ihre Unternehmenspolitik mitgestalten?

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar auf S. 54 in Fn. 253 genannt, doch findet sich kein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

**[50.] Msr/Fragment 054 01****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 54, Zeilen: 1-6**

[Und das, obwohl sie] nach den sich weltweit durchsetzenden Prinzipien der Corporate Governance<sup>252</sup> weder nach fachlichen Kriterien ausgesucht, noch als einseitige Interessenvertreter unabhängig sind? Und obwohl sie als Arbeitnehmervetreter oft nur partiell legitimiert sind, weil sie von den nicht wahlberechtigten ausländischen Kollegen, deren Belegschaftsanteil den deutschen bisweilen schon übersteigt, kein Mandat herleiten können?<sup>253</sup>

<sup>252</sup> Siehe für viele zur Corporate Governance-Debatte: Hucke/Ammann, Der deutsche Corporate Governance Kodex: ein Leitfaden für Unternehmer und Berater, Herne 2003.

<sup>253</sup> Wiesner, ZIP 2004, 243.

**Quelle: Wiesner 2004**

**Seite(n): 243, Zeilen: I. Sp., letzter Absatz**

Obwohl sie nach den sich weltweit durchsetzenden Prinzipien guter Corporate Governance weder nach fachlichen Kriterien ausgesucht noch als einseitige Interessenvertreter unabhängig sind? Und obwohl sie als Arbeitnehmervetreter oft nur partiell legitimiert sind, weil sie von den nicht wahlberechtigten ausländischen Kollegen, deren Belegschaftsanteil den deutschen bisweilen schon übersteigt, kein Mandat herleiten können?

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 253 genannt, doch erfolgt kein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

**[51.] Msr/Fragment 055 15****Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 55, Zeilen: 15-18**

Ein Blick auf die gesellschafts- und arbeitsrechtlichen EG-Richtlinien wird zeigen, inwieweit das Profil der Arbeitnehmermitwirkung in den Staaten der Europäischen Union durch die bislang erlassenen EG-Richtlinien ergänzt, eingeebnet oder einander angeglichen wurde.

**Quelle: Weiss 2003**

**Seite(n): 178, Zeilen: online**

Das Sinnvolle und Machbare meint etwas ganz anderes, nämlich der Frage nachzugehen, inwieweit das Profil der Arbeitnehmermitwirkung in den Staaten der EU durch die bislang erlassenen EG-Richtlinien ergänzt, eingeebnet oder wenigstens einander etwas angeglichen wird.

**Anmerkungen**

Kleinteilig. Aber in der Formulierung doch auffällig ähnlich, bis in die leichten Holprigkeiten ("Profil [...] einander angeglichen").

## [52.] Msr/Fragment 055 18

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 55, Zeilen: 18-28**

Die unterschiedlichen nationalen Rechtssituationen im Arbeits- und Gesellschaftsrecht führten bislang nicht nur zu Benachteiligungen bei Arbeitnehmern aus Mitgliedstaaten, in denen diese Rechtsbereiche weniger ausgestaltet sind. Sie beeinträchtigen auch die Wettbewerbs- und Chancengleichheit europäischer Unternehmen auf dem Binnenmarkt. Hiervon sind vor allem kleine und mittlere Betriebe betroffen. Denn diese verfügen zumeist nicht über das notwendige Wissen, um die verschiedenen Bedingungen der nationalen Arbeitsrechte handhaben zu können. Die Beschäftigung mit dem europäischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht stellt folglich einen Beitrag zur Aufrechterhaltung einer ausgewogenen Unternehmensstruktur auf dem europäischen Markt dar.<sup>258</sup>

<sup>258</sup> Krimphove, EuZW 1993, 244.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 258 genannt, ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme unterbleibt jedoch.

**Quelle: Krimphove 1993**  
**Seite(n): 244, Zeilen: 2. Sp., 8-19**

Die unterschiedlichen nationalen Rechtssituationen im Arbeitsrecht führen nicht nur zu Benachteiligungen von Arbeitnehmern; sie beeinträchtigen auch die Wettbewerbs- und Chancengleichheit europäischer Unternehmen auf dem europäischen Markt. Hiervon sind vor allem kleine und mittlere Betriebe betroffen. Denn diese verfügen zumeist nicht über das notwendige know how, um die verschiedenen Bedingungen der nationalen Arbeitsrechte handhaben zu können. Die Beschäftigung mit dem Europäischen Arbeitsrecht stellt folglich auch einen Beitrag zur Aufrechterhaltung einer ausgewogenen Unternehmensstruktur auf dem europäischen Markt dar.

## [53.] Msr/Fragment 056 04

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 56, Zeilen: 4-10, 14-16**

Die fragmentarischen primären Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts spiegeln sich im sekundären Gemeinschaftsrecht, vor allem in den arbeitsrechtlichen Richtlinien, wider. Man kann die arbeitsrechtlichen Aspekte, die bisher europäisch geregelt sind, inhaltlich in folgende Themenfelder bündeln: Unternehmenskrisen (Betriebsübergang, Massenentlassungen, Zahlungsunfähigkeit), Gleichberechtigung der Frau (Lohngleichheit, allgemeine Gleichbehandlung, Beweislast), Arbeits- und Gesundheitsschutz (technische Standards - Sicherung eines gleichbleibend hohen Standards der Arbeitssicherheit innerhalb des europäischen Markts und gleichzeitig Nivellierung der unternehmerische Standortvorteile zu Gunsten des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer<sup>259</sup>), allgemeine Bedingungen des Arbeitsvertrags (Höchst Arbeitszeit, Urlaub, Nacht- und Schichtarbeit), besonders schutzbedürftige Gruppen (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz) sowie Partizipation.<sup>260</sup>

<sup>259</sup> Im Detail: Krimphove, EuZW 1993, 244, 247; Pipkorn, 24.

<sup>260</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 178; Zachert, NZA 2000, 622.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 260 (als zweite) genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

Die eingeklammerte Passage mit Fn. 259 geht nicht mit in die Zeilenzählung ein.

**Quelle: Zachert 2000**  
**Seite(n): 622, Zeilen: online**

Diese nur fragmentarischen Rechtsgrundlagen spiegeln sich auch im sekundären Gemeinschaftsrecht, vor allem den arbeitsrechtlichen Richtlinien wider. Man kann die arbeitsrechtlichen Aspekte, die bisher europäisch geregelt sind, inhaltlich in folgende Themenfelder bündeln: „Unternehmenskrisen“ (Betriebsübergang, Massenentlassungen, Zahlungsunfähigkeit), „Gleichberechtigung der Frau“ (Lohngleichheit, allgemeine Gleichbehandlung, Beweislast), „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (vor allem die Rahmenrichtlinie Richtlinie 89/391/EWG mit diversen Einzelrichtlinien zu ihrer Konkretisierung), „Allgemeine Bedingungen des Arbeitsvertrags“ (Höchst Arbeitszeit sowie Urlaub, Nacht- und Schichtarbeit, atypische Arbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerentsendung, Schriftform von Arbeitsverhältnissen), „Besonders schutzbedürftige Gruppen“ (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz) sowie „Partizipation“ (Richtlinie über europäische Betriebsräte). In allen Bereichen sind Richtlinien ergangen, die das nationale Arbeitsrecht zum Teil bestätigen, teilweise aber auch beeinflusst und nicht unwesentlich umgestaltet haben<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Aus der umfassenden Debatte nur: Däubler, in: Sozialstaatliche Entwicklungen in Europa und die Sozialpolitik der Europäischen Union, Hrsg. Platzer, 1997; Sciarra, European Social Policy and Labour Law - Challenges and Perspectives, Collected Course of the Academy of European Law 1995, IV Book 1; Weiss/Heinze, Perspektiven des ArbeitsR, Hrsg. Otto-Brenner-Stiftung, 1994, S. 27ff. und 11ff.

## [54.] Msr/Fragment 056 16

## Verschleierung

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 56, Zeilen: 16-21**

Die gesetzgeberischen Maßnahmen im europäischen Individualarbeitsrecht sind umfangreicher und umfassender als im kollektiven Bereich. Dies liegt an dem großen Widerstand, den die Mitgliedstaaten mit einem geringen Standard an Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer der Rechtsvereinheitlichung auf diesem Gebiet entgegenbringen.

**Quelle: Krimphove 1993**

**Seite(n): 245,248, Zeilen: 245: 1. Sp.: 60-62; 248: 2. Sp.: 39-42**

Die gesetzgeberischen Maßnahmen im Europäischen Individualarbeitsrecht sind umfangreicher und umfassender als im kollektiven Arbeitsrecht. [...] [Seite 248]

[...]

Dies liegt an dem großen Widerstand, den Mitgliedstaaten mit einem geringen Standard an Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer der Rechtsvereinheitlichung auf diesem Gebiet entgegenbringen<sup>92</sup>

92) [...]

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf die Quelle. Kein Hinweis auf eine Übernahme.

## [55.] Msr/Fragment 057 17

## Verschleierung

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 57, Zeilen: 17-23**

Die Mitgliedstaaten, deren Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorsehen, dass die Vertreter der Arbeitnehmer eine Schiedsstelle anrufen können, um eine Entscheidung über hinsichtlich der Arbeitnehmer zu treffende Maßnahmen zu erhalten<sup>265</sup>, können nach Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie die Verpflichtungen auf den Fall beschränken, in dem der vollzogene Übergang „eine Betriebsänderung hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teile [sic] der Arbeitnehmer zur Folge haben kann“.<sup>266</sup>

<sup>265</sup> Für das deutsche Betriebsverfassungsrecht siehe die §§ 111, 112 Abs. 2 - 4 BetrVG.

<sup>266</sup> Pipkorn, 23; auch Lutter, ZGR 1996, SH 1, 65.

**Quelle: Weiss 2003**  
**Seite(n): 178, Zeilen: online**

Sie erlaubt, dass „die Mitgliedstaaten, deren Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorsehen, dass die Vertreter der Arbeitnehmer eine Schiedsstelle anrufen können, um eine Entscheidung über hinsichtlich der Arbeitnehmer zu treffende Maßnahmen zu erhalten, ... die Verpflichtungen gemäß den Abs. 1 und 2 (Information und Konsultation) auf den Fall beschränken (können), in dem der vollzogene Übergang eine Betriebsänderung hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann“.

## Anmerkungen

Nur ein Teil des wörtlichen Zitats ist als wörtliches Zitat ausgewiesen - wobei die erkennbar eigentliche Quelle für den übernommenen Inhalt ungenannt bleibt.

Bei Höland 1997 (S. 42 f.) lautet die betreffende Passage:

*„Die Mitgliedstaaten, deren Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorsehen, daß die Vertreter der Arbeitnehmer eine Schiedsstelle anrufen können, um eine Entscheidung über hinsichtlich der Arbeitnehmer zu treffende Maßnahmen zu erhalten, 119 können nach Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 77/187/EWG die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1 und 2 auf den Fall beschränken, in dem der vollzogene Übergang »eine Betriebsänderung hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann«.“*

Dort findet sich auch in Fn. 119 die Vorlage für Fn. 265 der Verf.:

*„Für das deutsche Betriebsverfassungsrecht siehe die §§ 111, 112 Abs. 2-4 BetrVG.“*

## [56.] Msr/Fragment 058 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 58, Zeilen: 1-21, 26-27, 28-32

[Das innovative Potential der Richtlinie lässt sich nur erfassen, wenn man sie mit dem ihr vorangegangenen Regelungsentwurf, dem nach dem damals für die Sozialpolitik der Gemeinschaft] zuständigen Kommissar *Henk Vredeling* benannten Vorschlag<sup>268</sup> kontrastiert. Dieser verfolgte ebenso wie die spätere Richtlinie das Ziel, Arbeitnehmermitwirkung auch dort anzusiedeln, wo Entscheidungen in weltweit agierenden Konzernen auf einer Ebene getroffen werden, an die nationale Arbeitnehmermitwirkungssysteme nicht heranreichen.<sup>269</sup> Im *Vredeling*-Vorschlag wurde jedoch auf eine im transnationalen Entscheidungszentrum angesiedelte Arbeitnehmervertretung verzichtet. Träger der Informations- und Konsultationsrechte sollten ausschließlich die Arbeitnehmervertreter im jeweiligen nationalen Kontext sein. Der Gegenstandsbereich der Unterrichtung und Anhörung war in dem Vorschlag ebenso detailliert umschrieben wie das einzuhaltende Verfahren. Mindestens einmal im Jahr sollte über das informiert werden, was im deutschen Sprachgebrauch unter Bezugnahme auf § 106 BetrVG als wirtschaftliche Angelegenheit bezeichnet wird. Daneben war ein besonderes Informations- und Konsultationsverfahren in Fällen vorgesehen, die nach deutschem Sprachgebrauch als Betriebsänderungen verstanden werden können, wobei der Katalog allerdings etwas über die in § 111 BetrVG aufgelisteten Konstellationen hinausreichte. So umfasste er beispielsweise auch die langfristige Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen bzw. die Beendigung einer solchen. Dieses besondere Informations- und Konsultationsverfahren war so ausgestaltet, dass die Arbeitnehmervertreter die jeweils geplante Entscheidung bis zu dreißig Tagen hinaus zögern konnten.<sup>270</sup>

[...]

Der Vorschlag stieß auf erbitterten Widerstand vor allem der Arbeitgeberseite und der britischen Regierung, aber auch bei Wirtschaftsverbänden. [...] Der Entwurf wurde von einer substantiellen, für alle Fälle gleichlautenden Regelung, zur bloßen Etablierung einer Verfahrensstruktur, in der die Akteure sich auf das für ihre Situation adäquate Modell verständigen konnten, umgewandelt.<sup>272</sup> Vorgegeben wurden nunmehr lediglich die Gegenstandsbereiche, über die [zwischen dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens eine Vereinbarung zu treffen ist.]

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

<sup>269</sup> Lutter, ZGR 1996, SH 1, 680; Weriner, DB 1994, 2134, 2135.

<sup>270</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 179.

<sup>272</sup> Weiss, ZRP 1992, 422, 424.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 270 genannt. Auf die Wörtlichkeit der Übernahme hätte jedoch hingewiesen werden müssen.

## Quelle: Weiss 2003

Seite(n): 179, Zeilen: online

Das innovative Potential der Richtlinie über Europäische Betriebsräte lässt sich nur erfassen, wenn man sie mit dem ihr vorangegangenen Regelungsentwurf, dem nach dem damals für die Sozialpolitik der Gemeinschaft zuständigen Kommissar *Henk Vredeling* benannten Vorschlag<sup>17</sup> kontrastiert. Dieser (in seiner ursprünglichen Fassung aus dem Jahre 1980 und in der überarbeiteten Version<sup>18</sup> aus dem Jahre 1983) verfolgte ebenso wie die spätere Richtlinie das Ziel, Arbeitnehmermitwirkung auch dort zum Zuge kommen zu lassen, wo Entscheidungen in transnational agierenden Konzernen auf einer Ebene getroffen werden, an die nationale Arbeitnehmermitwirkungssysteme nicht heranreichen. Im *Vredeling*-Vorschlag wurde auf eine im transnationalen Entscheidungszentrum angesiedelte Arbeitnehmervertretung verzichtet. Träger der Informations- und Konsultationsrechte sollten ausschließlich die Arbeitnehmervertreter im jeweiligen nationalen Kontext sein. [...] Wichtig ist nun, dass der Gegenstandsbereich der Unterrichtung und Anhörung in dem Vorschlag ebenso detailliert umschrieben war wie das dabei einzuhaltende Verfahren. Mindestens einmal im Jahr sollte über das informiert werden, was im deutschen Sprachgebrauch unter Bezugnahme auf § 106 BetrVG als wirtschaftliche Angelegenheiten bezeichnet würde. Daneben war ein besonderes Informations- und Konsultationsverfahren in Fällen vorgesehen, die nach deutschem Sprachgebrauch als Betriebsänderungen verstanden werden könnten, wobei der Katalog allerdings etwas über die in § 111 BetrVG aufgelisteten Konstellationen hinausreichte. So umfasste er beispielsweise auch die langfristige Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen bzw. die Beendigung solcher Zusammenarbeit. Dieses besondere Informations- und Konsultationsverfahren war so ausgestaltet, dass die Arbeitnehmervertreter die jeweils geplante Entscheidung bis zu dreißig Tagen hinauszögern konnten.

Der Vorschlag stieß auf erbitterten Widerstand vor allem der Arbeitgeberseite und der britischen Regierung, aber auch von Wirtschaftsverbänden aus Nichtmitgliedstaaten der EG, weil deren Filialen ja auch betroffen waren.

[...]

Und dieser neue Weg ist das eigentlich Spannende der Richtlinie: das Umschalten von substantieller, für alle Anwendungsfälle gleichlautender Regelung zur bloßen Etablierung einer Verfahrensstruktur, in der die Akteure sich auf das für ihre Situation adäquate Modell verständigen können<sup>20</sup>. Vorgegeben werden lediglich die Gegenstandsbereiche, über die zwischen dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens eine Vereinbarung zu treffen ist.

<sup>17</sup> ABIEG 1980 Nr. C, S. 297.

<sup>18</sup> ABIEG 1983 Nr. L, S. 217.

<sup>20</sup> Zu diesem Paradigmenwechsel vgl. M. Weiss, ZRP 1992, 422 (424).

**[57.] Msr/Fragment 059 07****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 59, Zeilen: 7-15****Quelle: Mayer 1995****Seite(n): 1796, Zeilen: online**

[...] <sup>273</sup> Es wurden Mindeststandards für die Mitteilungspflichten bezüglich folgender Punkte vorgesehen: **Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation und die voraussichtliche Entwicklung des Geschäfts; Produktions- und Absatzlage sowie die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung; Investitionsvorhaben, grundlegende Änderungen der Organisation, die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren** und Verlagerung von Produktionen sowie **geplante Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und Massentlassungen.**

<sup>273</sup> Mayer, BB 1995, 1794, 1796.

- **Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation und die voraussichtliche Entwicklung des Geschäfts,**
- **Produktions- und Absatzlage sowie die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,**
- **Investitionsvorhaben, grundlegende Änderungen der Organisation, die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,**
- Verlagerung der Produktion,
- **geplante Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und Massentlassungen.**

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar unmittelbar zuvor in Fn. 273 genannt. Dass die Übernahme sich danach fortsetzt, wird jedoch ebenso wenig ersichtlich wie deren wörtlicher Charakter.

**[58.] Msr/Fragment 059 16****Verschleierung****Untersuchte Arbeit:****Seite: 59, Zeilen: 16-21****Quelle: Weiss 2003****Seite(n): 179, Zeilen: online**

**Die Richtlinie** über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats bedeutete damit **einen Paradigmenwechsel: eine Abkehr von der Vorstellung, durch inhaltliche Vorgaben im Bereich der Arbeitnehmermitwirkung gemeinschaftsweit einheitliche Strukturen schaffen zu können. Stattdessen setzt sie auf Vielfalt, auf die Gestaltungsphantasie der am Verfahren beteiligten Akteure und zieht lediglich die Notbremse, wenn diese Akteure versagen.**

Kurzum: **die Richtlinie** bedeutet **einen Paradigmenwechsel, eine Abkehr von der Vorstellung, durch inhaltliche Vorgaben im Bereich der Arbeitnehmermitwirkung gemeinschaftsweit einheitliche Strukturen zu schaffen. Statt dessen setzt sie auf Vielfalt, auf die Gestaltungsphantasie der am Verfahren beteiligten Akteure und zieht lediglich die Notbremse, wenn diese Akteure versagen.**

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die Quelle.

## [59.] Msr/Fragment 060 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 60, Zeilen: 1-25

Soweit Europäische Betriebsräte heute schon existieren<sup>276</sup>, sind sie ganz überwiegend dort eingerichtet worden, in welchen das herrschende Unternehmen in einem Land liegt, das über eine Tradition der Arbeitnehmermitwirkung verfügt. Auch der Anteil der verschiedenen Branchen ist sehr unterschiedlich: Allen voran geht die Metall- und die Chemische Industrie, aber auch der Dienstleistungssektor. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass Arbeitnehmervertreter von Konzernunternehmen in den neuen Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis in die Europäischen Betriebsräte einbezogen werden und so Erfahrungen in der Arbeitnehmermitwirkung sammeln können.<sup>277</sup>

Die Richtlinie hat in den Ländern, in denen bislang auf Kooperation angelegte Arbeitnehmermitwirkung unbekannt war, die Akteure, also die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, gezwungen, sich mit dem Angebot der Richtlinie auseinanderzusetzen. Das hat insbesondere bei den Gewerkschaften, aber auch bei Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, in zuvor Arbeitnehmermitwirkungssystemen eher abgeneigten Mitgliedstaaten zu einem allmählichen Umdenken geführt. Damit wurde der Boden für eine zumindest prinzipielle Akzeptanz der neuen Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung bereitet.<sup>278</sup>

d. Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EU

Anders als bei der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat handelt es sich bei der zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer<sup>279</sup> nicht um transnationale Strukturen. Es wird in nationale Rechtsordnungen eingegriffen; daher hat das Subsidiaritätsprinzip in der Auseinandersetzung um die Rahmenrichtlinie eine große Rolle gespielt.<sup>280</sup>

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

<sup>277</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 179.

<sup>278</sup> Ebenda, 184.

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

<sup>280</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 182.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in den Fn. 277, 278 und 280 genannt, ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt jedoch.

## Quelle: Weiss 2003

Seite(n): 180, 182, 184, Zeilen: online

[Seite 180]

Soweit Europäische Betriebsräte existieren, sind sie ganz überwiegend dort eingerichtet, wo das herrschende Unternehmen in einem Land liegt, das über eine Tradition der Arbeitnehmermitwirkung verfügt. Auch der Anteil der verschiedenen Branchen ist sehr unterschiedlich: allen voran geht die Metall- und die Chemische Industrie, aber auch der Dienstleistungssektor ist gut vertreten. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass Arbeitnehmervertreter von Konzernunternehmen in Beitrittsländern auf freiwilliger Basis in die Europäischen Betriebsräte einbezogen werden und so Erfahrungen in Arbeitnehmermitwirkung sammeln können.

[Seite 182]

V. Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Bevor es zu einer Gesamtschätzung des gegenwärtigen Gemeinschaftsrechts zur Arbeitnehmermitwirkung kommt, wird noch auf den letzten Mosaikstein eingegangen: der Rahmenrichtlinie für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG vom März 2002. Diese auf Art. 137 Absatz II des Amsterdamer Vertrags gestützte, mit qualifizierter Mehrheit verabschiedete Richtlinie hat „die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen und Betrieben“ zum Ziel. Da es sich hier anders als bei den Europäischen Betriebsräten und der Europäischen Aktiengesellschaft nicht um transnationale Strukturen handelt, sondern in nationale Rechtsordnungen eingegriffen wird, hat in der Auseinandersetzung um die Rahmenrichtlinie das Subsidiaritätsprinzip eine große Rolle gespielt<sup>29</sup>.

[Seite 184]

Sie hat in den Ländern, in denen bislang auf Kooperation angelegte Arbeitnehmermitwirkung unbekannt war, die Akteure, also die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, gezwungen, sich mit dem Angebot dieser Richtlinie auseinanderzusetzen, und hat ihnen Gelegenheit gegeben, Erfahrungen zu sammeln. Das hat insbesondere bei den Gewerkschaften, aber auch bei Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, in zuvor Arbeitnehmermitwirkungssystemen eher abholden Mitgliedstaaten zu einem allmählichen Umdenken geführt, das den Boden bereitet hat für eine zumindest prinzipielle Akzeptanz der neuen Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft und zum Mindestrahmen auf nationaler Ebene.

## [60.] Msr/Fragment 061 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 61, Zeilen: 1-5

[Der Vertrag von Amsterdam, das darin enthaltene Beschäftigungskapitel und die Entwicklung einer Europäischen Beschäftigungsstrategie<sup>281</sup>, aber auch Ereignisse] wie die Schließung eines großen Montagewerkes in Vilvoorde<sup>282</sup> veranlassten die Europäische Gemeinschaft 1998, einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu unterbreiten. Zu dessen Verabschiedung kam es im März 2002.<sup>283</sup>

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

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

<sup>283</sup> Fuchs, ZESAR 2003, 111, 118.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 283 genannt, unausgewiesen bleibt jedoch die Wörtlichkeit der Übernahme.

## Quelle: Fuchs 2004

Seite(n): 118, Zeilen: I. Sp., 22 ff.

Der Vertrag von Amsterdam, das darin enthaltene Beschäftigungskapitel und die Entwicklung einer europäischen Beschäftigungsstrategie, aber auch Ereignisse wie die Schließung eines Montagewerkes in Vilvoorde veranlassten 1998 die Gemeinschaft, einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft zu unterbreiten, zu dessen Verabschiedung es allerdings erst im März des vergangenen Jahres gekommen ist<sup>141)</sup>.

<sup>141)</sup> RL 2002/14/EG, ABLEG 2002 Nr. L 80/29. Ausführlich zu Anliegen und Inhalt der Richtlinie Reichold, Durchbruch zu einer europäischen Betriebsverfassung, NZA 2003, 289 ff.

## [61.] Msr/Fragment 061 24

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 61, Zeilen: 24-33

Mitgliedstaaten, die bis dahin weder allgemeine gesetzliche Regelungen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern bzw. allgemeine gesetzliche Regelungen über eine Arbeitnehmervertretung im Betrieb kannten, haben sich mit Erfolg dagegen gewehrt, die Richtlinie schon so früh flächendeckend umsetzen zu müssen. Ihr Widerstand führte zu einem Kompromiss, der nun so aussieht, dass sie in den ersten zwei Jahren nach dem Umsetzungszeitpunkt, also bis zum 23.03.2007, die Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern, und während eines weiteren Jahres auf Unternehmen mit 100 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit 50 Arbeitnehmern [beschränken dürfen (Art. 10).]

## Anmerkungen

Die Quelle wird zwar in Fn. 285 (auf der Folgeseite) genannt, die Wörtlichkeit und der Beginn der Übernahme bleiben jedoch ungekennzeichnet.

## Quelle: Weiss 2003

Seite(n): 183, Zeilen: online

Mitgliedstaaten (wie etwa Irland oder Großbritannien), die bislang weder allgemeine gesetzliche Regelungen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern bzw. allgemeine gesetzliche Regelungen über eine Arbeitnehmervertretung im Betrieb kennen, haben sich mit Erfolg dagegen gewehrt, schon so früh flächendeckend die Richtlinie umsetzen zu müssen. Ihr Widerstand führte zu einem Kompromiss, der nun so aussieht, dass sie in den ersten zwei Jahren nach dem Umsetzungszeitpunkt, also bis zum 23. 3. 2007, die Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern, und während eines weiteren Jahres, also bis zum 23. 3. 2008, auf Unternehmen mit 100 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit 50 Arbeitnehmern beschränken dürfen (Art. 10).

**[62.] Msr/Fragment 062 01****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 62, Zeilen: 1-6**

Erst danach sind sie zur vollen Umsetzung der Richtlinie gezwungen. Das Ringen um diese Übergangsregelung zeigt deutlich, welch tiefen Einschnitt die Etablierung flächendeckender Unterrichts- und Konsultationsstrukturen in einer Reihe von Mitgliedstaaten bedeutet. Erst recht gilt dies für die neuen Mitgliedstaaten, die durch diese abgestufte Übergangsregelung an den *aquis [sic] communautaire [sic]* herangeführt werden.<sup>285</sup>

---

<sup>285</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 183; ders., GIRA, 9.

**Quelle: Weiss 2003****Seite(n): 183, Zeilen: online**

*Erst danach sind sie zur vollen Umsetzung der Richtlinie gezwungen. Das Ringen um diese Übergangsregelung zeigt deutlich, welch tiefen Einschnitt die Etablierung flächendeckender Unterrichts- und Konsultationsstrukturen in einer Reihe von Mitgliedsstaaten bedeutet. Erst recht gilt das für manche Beitrittsländer, die durch diese abgestufte Übergangsregelung von einer Schocktherapie verschont bleiben.*

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 285 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme ungekennzeichnet.



## [63.] Msr/Fragment 062 08

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 62, Zeilen: 8-35

## Quelle: Fuchs 2004

Seite(n): 118, Zeilen: li. Sp., 4 ff., 18 ff., 36 ff.; re. Sp., 1 ff.

[e. Zusammenfassung]

Insgesamt ist festzustellen, dass durch die genannten Richtlinien die Entscheidungsprärogative der Unternehmensleitungen nicht angetastet wurde, aber durch Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit einer sozial verträglichen Lösung geschaffen wurde. Die Vorstellung, dass sich die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmensumstrukturierungen nur dann harmonisch entwickeln können, wenn auch die Arbeitnehmervertretungen europaweit agierender Unternehmen informiert und angehört werden, bildete die Basis für die Richtlinien auf arbeitsrechtlichem Gebiet. Die rechtzeitige Information und Anhörung der Arbeitnehmer wird als eine Vorbedingung für die erfolgreiche Anpassung der Umstrukturierungsprozesse und für eine erfolgreiche Anpassung der Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft – insbesondere auch durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation – geschaffenen neuen Bedingungen angesehen. Die Stärkung des sozialen Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind wichtige Voraussetzungen zur frühzeitigen Erkennung von Risiken für die Beschäftigungslage und zur Förderung der Bereitschaft zur Gestaltung einer flexibleren Arbeitsorganisation. Bei dieser sollen die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisiert werden, aber auch die Bereitschaft entwickeln, an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit mitzuwirken. Durch diese neue kooperative Strategie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern soll eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einerseits, aber auch eine soziale Abfederung von Problemen andererseits entstehen. Der bisherige rechtliche Rahmen auf Gemeinschaftsebene ist allzu häufig darauf ausgerichtet gewesen, Wandlungsprozesse im Nachhinein zu verarbeiten. Die wirtschaftlichen Implikationen von Entscheidungen wurden teilweise vernachlässigt und es ist nicht auf die Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und eine Prävention von Risiken abgestellt worden.

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf eine Übernahme. Kein Hinweis auf die Quelle.

Die Quelle ist dann auf der Folgeseite, im nächsten Absatz genannt, weswegen auch eine Einstufung als "Bauernopfer" erklärbar wäre.

Man beachte, dass die Textübernahmen einen Großteil einer Kapitelzusammenfassung ausmachen, in der man eine eigenständige Schöpfung der Autorin vermuten würde.

Dabei wird die Entscheidungsprärogative der Unternehmensleitungen nicht angetastet, aber durch Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter soll eine sozial verträgliche Lösung zumindest als Möglichkeit geschaffen werden. [...]

[...] Es ist die Vorstellung, dass sich die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmensumstrukturierung nur dann harmonisch entwickeln können, wenn auch die Arbeitnehmervertreter supranational agierender Unternehmen informiert und angehört werden. [...] Die rechtzeitige Information und Anhörung der Arbeitnehmer wird als eine Vorbedingung für die erfolgreiche Bewältigung der Umstrukturierungsprozesse und für eine erfolgreiche Anpassung der Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft – insbesondere auch durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation geschaffenen neuen Bedingungen angesehen. In der Stärkung des sozialen Dialogs und der Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sieht die Kommission wichtige Voraussetzungen zur frühzeitigen Erkennung von Risiken für die Beschäftigungslage und zur Förderung der Bereitschaft zur Gestaltung einer flexibleren Arbeitsorganisation, bei der die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisiert werden können, bei der die Arbeitnehmer aber auch die Bereitschaft entwickeln, an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit mitzuwirken. Durch diese neue kooperative Strategie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern soll eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einerseits, aber auch eine soziale Abfederung von sozialen Problemen andererseits, die gerade durch die dritte Phase der Wirtschafts- und Währungsunion europaweit zu gewärtigen waren entstehen. Der bisherige rechtliche Rahmen auf Gemeinschaftsebene – so die Kommission – sei häufig allzu sehr darauf ausgerichtet gewesen, Wandlungsprozesse im Nachhinein zu verarbeiten, sodass die wirtschaftlichen Implikationen von Entscheidungen vernachlässigt wurden und nicht wirklich auf eine „Antizipation“ der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und eine Prävention von Risiken abgestellt wurde.

## [64.] Msr/Fragment 063 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 63, Zeilen: 1-10**

Den gegenwärtigen Rechtszustand in einer Gesamtschau betrachtet, kann resümiert werden, dass das Recht der Europäischen Union ein prozedurales System der Information und Anhörung von Arbeitnehmervertretungen etabliert hat. Dieses wirkt sowohl auf die nationalen Arbeitsrechtsordnungen ein, macht aber Information und Anhörung auch transnational verpflichtend. Damit ist eine Entscheidung zu Gunsten eines Kooperationsmodells gefallen und eine Absage an solche Positionen erteilt, die die Arbeitnehmerbeteiligung als Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung angesehen haben. Ein weiteres Charakteristikum dieser Gesetzgebung ist der Verzicht auf die Fixierung eines bestimmten Modells.<sup>286</sup>

<sup>286</sup> Fuchs, ZESAR 2004, 111, 118f.

**Quelle: Fuchs 2004****Seite(n): 119, Zeilen: I. Sp., 1 ff.**

Wenn wir den gegenwärtigen Rechtszustand in einer Gesamtschau betrachten, können wir festhalten, dass das EG-Recht ein prozedurales System der Information und Anhörung von Arbeitnehmervertretern etabliert hat, das sowohl auf die nationalen Arbeitsrechtsordnungen einwirkt, aber auch Anhörung transnational verpflichtend macht (selbstverständlich immer mit der Einschränkung auf Unternehmen einer bestimmten Größe). Damit ist eine Entscheidung zugunsten eines Kooperationsmodells gefallen und eine Absage an solche Positionen erteilt, die die Arbeitnehmerbeteiligung als Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung angesehen haben. Ein weiteres Charakteristikum dieser Gesetzgebung ist der Verzicht auf die Fixierung eines bestimmten Modells.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 286 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

## [65.] Msr/Fragment 064 08

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 64, Zeilen: 8-12**

Die Europäische Aktiengesellschaft<sup>290</sup> ist ein Musterbeispiel dafür, dass unternehmensrechtliche Initiativen der EG die Lösung arbeitsrechtlicher Probleme notwendig machen und gewissermaßen als Nebenprodukte arbeitsrechtliche Vorhaben erzeugen, für die es im Gesellschaftsrecht lange keinen ausdrücklichen Handlungsauftrag gab.<sup>291</sup>

<sup>290</sup> Auch Societas Europaea (SE) genannt.

<sup>291</sup> Wißmann, RdA 1992, 320

**Quelle: Wißmann 1992****Seite(n): 320, Zeilen: r. Sp., letzter Absatz**

Die SE ist ein Musterbeispiel dafür, daß unternehmensrechtliche Initiativen der EG die Lösung arbeitsrechtlicher Probleme notwendig machen und damit gewissermaßen als Abfallprodukte arbeitsrechtliche Vorhaben erzeugen, für die es im Gemeinschaftsrecht keinen ausdrücklichen Handlungsauftrag gibt.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 291 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

Die Verf.in ersetzt "Gemeinschaftsrecht" durch "Gesellschaftsrecht". Ersteres bezieht sich auf das Recht der Europäischen Gemeinschaft, letzteres auf das (nationale deutsche) Gesellschaftsrecht. Ob man für eine derart geänderte Aussage noch die Quelle in Bezug nehmen darf, erscheint fraglich.

## [66.] Msr/Fragment 064 12

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 64, Zeilen: 12-24, 28-32

Am deutschen Modell orientierte Regelungsversuche der Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft (Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat) erwiesen sich als ebenso unrealisierbar wie vom niederländischen Modell (Recht der Arbeitnehmersvertretung, auf die Zusammensetzung im Aufsichtsrat Einfluss zu nehmen<sup>292</sup>) inspirierte Versuche.<sup>293</sup> Die Kommission beauftragte darauf im Jahre 1996 eine von dem früheren Vizepräsidenten der Kommission Etienne Davignon geleitete Expertengruppe, die sich ganz am Modell der Richtlinie über Europäische Betriebsräte orientierte: Nur eine Verhandlungsstruktur sollte vorgegeben werden und im Übrigen alles den Vereinbarungen zwischen der Unternehmensführung und einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmerseite überlassen werden (Art. 3 Abs. 2 SE - RL). Lediglich für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sollte ein Sicherheitsnetz gezogen werden. [...] Zwei Punkte wurden kontrovers diskutiert: die Konstellation, für die die Europäische Aktiengesellschaft überhaupt vorzusehen war - dabei ging es vor allem um strenge Vorkehrungen, um die Gefahr einer Flucht aus der Mitbestimmung zu bannen – und um das Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen.

<sup>292</sup> Siehe Kapitel II, § 3, III 4c (S. 43).

<sup>293</sup> Zusammenfassung bei Lutter, BB 2002, 1ff.

## Quelle: Weiss 2003

Seite(n): 180, 181, Zeilen: online

Am deutschen und niederländischen Modell orientierte Regelungsversuche der frühen Siebzigerjahre hatten sich als ebenso unrealisierbar erwiesen wie die späteren Entwürfe, die mehrere - immer noch als zu rigide und unflexibel empfundene - Optionen offerierten<sup>23</sup>. Die Kommission beauftragte im Jahre 1996 eine von dem früheren Vizepräsidenten der Kommission Etienne Davignon geleitete Expertengruppe, der auch der ehemalige DGB-Vorsitzende Breit angehörte, mit der Erarbeitung eines Konzepts. Wie erwartet orientierte sich der 1997 präsentierte Vorschlag der Davignon-Gruppe ganz am Modell der Richtlinie über Europäische Betriebsräte: nur eine Verhandlungsstruktur sollte vorgegeben werden und im übrigen alles den Verhandlungen überlassen bleiben. Lediglich für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sollte ein Sicherheitsnetz eingezogen werden: mindestens ein Fünftel der Sitze sollten der Arbeitnehmerseite im mitbestimmten Unternehmensorgan garantiert werden.

[Seite 181:]

Vor allem zwei Punkte waren kontrovers: das Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen und die Konstellationen, für die die Europäische Aktiengesellschaft als Möglichkeit vorzusehen war. Was den letztgenannten Streit angeht, ging es um die Einbeziehung der Umwandlung, auf die man sich schließlich als vierte Variante einigte und gleichzeitig strenge Vorkehrungen traf, um die Gefahr einer Flucht aus der Mitbestimmung zu bannen.

<sup>23</sup> Zu dieser Vorgeschichte vgl. M. Weiss (o. Fußn. 3), S. 40ff.

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf die eigentliche Quelle.

**[67.] Msr/Fragment 064 23****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 64, Zeilen: 24-28**

Lediglich für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sollte ein Sicherheitsnetz gezogen werden. Die vorrangige Lösung im Vereinbarungsweg ermöglicht die Entwicklung der unterschiedlichsten Beteiligungsformen und deren situationsgebundene Anpassung an die etwa aus der Größe oder Branche resultierenden Besonderheiten des Unternehmens, die Interessen der Belegschaft und die berührten nationalen Arbeitsrechte.<sup>294</sup>

<sup>294</sup> Hennings, in: Manz/Mayer, SE, Art. 1 SE - RL, Rn. 6; Weiss, GIRA, 14.. [sic]

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 294 genannt, die Wörtlichkeit (Sequenzen von 13 und 22 Wörtern) der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

**Quelle: Manz Mayer Schröder 2005**  
**Seite(n): 626, Zeilen: Rn. 6**

Für den Fall, daß die Verhandlungen scheitern, greift grundsätzlich eine Auffangregelung, welche die einzelnen Mitgliedstaaten nach den Vorgaben der Richtlinie bereitstellen und die hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer bestimmte Standardanforderungen sichert.<sup>19</sup> Die vorrangige Lösung im Vereinbarungsweg ermöglicht die Entwicklung der unterschiedlichsten Beteiligungsformen und deren situative Anpassung an die etwa aus der Größe oder Branche resultierenden Besonderheiten des Unternehmens, die Interessen der Belegschaft und die berührten nationalen Arbeitsrechte.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Art. 7 SE-RL und Auffangregelung.

<sup>20</sup> Vgl. Heinze, ZGR 1994, 47, 63; Bericht der Kommission Mitbestimmung der Bertelsmann- und der Hans-Bückler-Stiftung (zitiert bei Hanau, ZGR 2001, 78).

**[68.] Msr/Fragment 065 01****Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 65, Zeilen: 1-4, 10-18**

Mitgliedstaaten mit einem höheren Anteil an Arbeitnehmervertretern waren wenig geneigt, sich mit einem niedrigen Prozentsatz zufrieden zu geben. Vor allem in Fällen der Verschmelzung befürchtete man die Absenkung des im nationalen Bereich erreichten Mitbestimmungsniveaus.  
[...]

In dieser verfahrenen Situation präsentierte Großbritannien während seiner Präsidentschaft im ersten Halbjahr 1998 einen Kompromissvorschlag, der beiden Seiten Rechnung tragen sollte. Die magische Formel war die Perspektive „vorher und nachher“: wenn vorher ein gewisser Prozentsatz der fusionierenden Unternehmen ein bestimmtes Mitbestimmungsniveau hatte, sollte dies auch in der Europäischen Aktiengesellschaft beibehalten werden. Wenn umgekehrt die fusionierenden Unternehmen bislang keinerlei Mitwirkung in Unternehmensorganen kannten, sollten sie es auch dabei belassen können.<sup>297</sup>

<sup>296</sup> Gemäß Art. 7 Abs. 2 b SE – RL 25 %.

<sup>297</sup> Anhang Teil 3 a S. 2 i. V. m. Teil 3b Abs. 2 Alt. 1 und 2 der Auffangregelung der SE - RL, geht zurück auf den umstrittenen Nizza-Kompromiss zur Europäischen Aktiengesellschaft im Dezember 2000; Bayer, BB 2004, 1, 5; Wiesner, ZIP 2004, 243.

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die eigentliche Quelle.

**Quelle: Weiss 2003**  
**Seite(n): 182, Zeilen: online**

Mitgliedstaaten mit einem höheren Anteil an Arbeitnehmervertretern - wie etwa Deutschland - waren wenig geneigt, sich mit einem so niedrigen Prozentsatz zufrieden zu geben. Vor allem in Fällen der Verschmelzung befürchtete man die Absenkung des im nationalen Bereich erreichten Mitbestimmungsniveaus. [...] In dieser verfahrenen Situation präsentierte Großbritannien während seiner Präsidentschaft im ersten Halbjahr 1998 einen Kompromissvorschlag<sup>24</sup>, der beiden Seiten Rechnung tragen sollte. Die magische Formel war die Perspektive des „vorher und nachher“: wenn vorher ein gewisser Prozentsatz der fusionierenden Unternehmen ein bestimmtes Mitbestimmungsniveau hatte, wird dies auch in der Europäischen Aktiengesellschaft aufrecht erhalten. Wenn umgekehrt die fusionierenden Unternehmen bislang keinerlei Mitwirkung in Unternehmensorganen kannten.

<sup>24</sup> Abgedruckt in RdA 1998, 233; vgl. dazu P. Hanau, RdA 1998, 231.

## [69.] Msr/Fragment 065 06

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 65, Zeilen: 6-10**

Die angestrebte einheitliche gemeinschaftsrechtliche Mitbestimmungsregelung bedeutete aber für die überwiegende Zahl der EU-Staaten, die keine umfassende Verpflichtung zur Arbeitnehmerbeteiligung über die Unternehmensorgane kannten, die Übernahme ihnen bisher abgelehnter Positionen.<sup>295</sup>

---

<sup>295</sup> Wißmann, RdA 1992, 320, 321; siehe Kapitel II, § 3, III (S. 29ff.).

**Quelle: Wißmann 1992****Seite(n): 321, Zeilen: I. Sp., 28 ff.**

Die daher angestrebte einheitliche gemeinschaftsrechtliche Mitbestimmungsregelung für die SE bedeutet aber für die überwiegende Zahl der EG-Staaten, die bisher keine umfassende Verpflichtung zur Arbeitnehmerbeteiligung über die Unternehmensorgane kennen<sup>8</sup>, die Übernahme von ihnen bisher abgelehnter mitbestimmungspolitischer Positionen.

---

<sup>8)</sup> Vgl. dazu z. B. Antwort der Bundesregierung vom 6. 6. 1989 auf die Große Anfrage der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP „Sozialraum Europäische Gemeinschaft“, BT-Drucks. 11/4700. S. 40ff.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 295 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

Bei der Übernahme geht ein "von" verloren.

## [70.] Msr/Fragment 066 09

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 66, Zeilen: 9-31

Demnach ist die Beteiligung der Arbeitnehmer **der Oberbegriff, unter den, dem Verständnis der Richtlinie** nach, **die Anhörung, Unterrichtung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer fallen.** Darüber hinaus wird aber **auch jedes andere Verfahren erfasst, das den Vertretern der Arbeitnehmer ermöglicht, auf die Beschlussfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluss zu nehmen.** Aus der **Einbeziehung der „Unterrichtung“** ergibt sich, **dass eine Einflussnahme auch dann gegeben sein kann, wenn die Arbeitnehmer eine Entscheidung der Unternehmensführung nicht verhindern können.** In **Anlehnung** der Definition an die *Davignon*-Gruppe genügt es, dass das Verfahren sicherstellt, **dass Interessen kollektiv geäußert werden** können.<sup>300</sup>

Die Unterrichtung ist von den in der Richtlinie vorgeschlagenen Stufen der Arbeitnehmerbeteiligung die schwächste. Die Arbeitnehmervertretung hat **lediglich das Recht, Informationen zu erhalten.** **Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung** sind so zu wählen, dass die Arbeitnehmervertreter den Sachverhalt prüfen und – falls ein Anhörungsrecht besteht – eine **Stellungnahme vorbereiten** kann. **Folgt auf die Unterrichtung eine Anhörung,** muss das Vertretungsorgan **so rechtzeitig informiert werden, dass die Entscheidung durch die Anhörung noch beeinflusst werden kann.**<sup>301</sup>

Die Anhörung beinhaltet neben der Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter den Austausch zwischen dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmer und dem **Organ der SE mit dem Ziel der Einigung bezüglich der betroffenen Arbeitnehmer.**<sup>302</sup> **Dem Vertretungsorgan der Arbeitnehmerseite kommt eine beratende Funktion zu.** Die Unternehmensführung muss sich mit den **Vorschlägen und Argumenten der [Arbeitnehmervertreter auseinandersetzen.**<sup>303]</sup>

<sup>300</sup> Hennings, in: Manz/Mayer, SE, Art. 2 SE – RL, Rn. 7.

<sup>301</sup> Art. 2 i SE – RL.

<sup>302</sup> Ebenda.

[<sup>303</sup> Art. 2 i SE – RL.]

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 300 genannt, Umfang und Wörtlichkeit der Übernahme bleiben jedoch unklar.

## Quelle: Manz Mayer Schröder 2005

Seite(n): 631, Zeilen: Rn. 7-9

Beteiligung der Arbeitnehmer<sup>6</sup> ist **der Oberbegriff, unter den nach dem Verständnis der Richtlinie die Anhörung, Unterrichtung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer fallen,** der aber darüber hinaus **auch jedes andere Verfahren** erfaßt, das den Vertretern der Arbeitnehmer ermöglicht, auf die **Beschlußfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluß zu nehmen.** Aus der **Einbeziehung der Unterrichtung** ergibt sich, daß „Einfluß“ **auch dann gegeben sein kann, wenn die Arbeitnehmer eine Entscheidung der Unternehmensführung nicht verhindern können.** In **Anlehnung** an die Definition der Davignon-Gruppe<sup>7</sup> genügt es, wenn das Verfahren sicherstellen soll, **daß Interessen kollektiv geäußert werden.**

## 6. „Unterrichtung“ (Art. 2 i SE-RL)

Die Unterrichtung ist von den in der Richtlinie vorgeschlagenen Stufen der Arbeitnehmerbeteiligung die schwächste. Die Arbeitnehmervertretung hat **lediglich das Recht, Informationen zu erhalten.** Die Unterrichtung nach der Richtlinie beschränkt sich außerdem auf **transnationale Sachverhalte.**<sup>8</sup>

**Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung** sind so zu wählen, daß die Arbeitnehmervertreter den Sachverhalt prüfen und - falls ein Anhörungsrecht besteht - eine **Stellungnahme vorbereiten** können. **Folgt auf die Unterrichtung eine Anhörung, muß das Vertretungsorgan so rechtzeitig informiert werden,** daß die Anhörung die Entscheidung noch beeinflussen kann. Die Modalitäten der Unterrichtung sind in der jeweiligen Vereinbarung<sup>9</sup> bzw. der Auffangregelung in diesem Sinne zu konkretisieren.

## 7. „Anhörung“ (Art. 2 j SE-RL)

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

<sup>6</sup> Zum Begriff des Arbeitnehmers siehe unten zu Art. 3 SE-RL Rn. 4.

<sup>7</sup> Davignon-Bericht, Anhang II.

<sup>8</sup> Siehe auch Teil 2 a der Auffangregelung, Anhang Teil 2 SE-RL Rn. 1 f.

<sup>9</sup> Vgl. Art. 4 II c SE-RL.

## [71.] Msr/Fragment 067 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 67, Zeilen: 1-15

Sie bleibt jedoch frei in ihrer abschließenden Entscheidung über die Durchführung der Maßnahme. Der Begriff der Anhörung im Sinne der SE – Richtlinie ist zwischen dem Begriff der Anhörung und dem der Beratung im Sinne des deutschen BetrVG anzusiedeln.<sup>304</sup>

Die Mitbestimmung ermöglicht den Arbeitnehmern die größte Einflussnahme auf die Angelegenheiten der Gesellschaft. Die Richtlinie erkennt zwei Alternativen an: In der Variante des Art. 2 lit. k SE – RL haben die Arbeitnehmervertreter das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans zu wählen oder zu bestellen. Die Mitbestimmung kann aber auch so ausgestaltet werden, dass die Arbeitnehmervertreter hinsichtlich eines Teils oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der Gesellschaft ein Vorschlags- und/oder Widerspruchsrecht haben. Bestellt werden alle Organmitglieder in diesem Fall von der Hauptversammlung oder, wenn es sich um das erste Aufsichts- oder Verwaltungsorgan handelt, ausnahmsweise durch die Satzung.<sup>305</sup>

<sup>304</sup> Hennings, in: Manz/Mayer, SE, Art. 2 SE – RL, Rn. 9.

<sup>305</sup> Art. 2 k SE – RL.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 304 genannt, der Leser gewinnt daraus aber nicht den Eindruck, es könne sich um ein vollumfängliches wörtliches Zitat handeln.

## Quelle: Manz Mayer Schröder 2005

Seite(n): 631, 632, Zeilen: 631: Rn. 9; 632: Rn. 10

[... ] Sie bleibt jedoch frei in ihrer abschließenden Entscheidung über die Durchführung der Maßnahme. Der Begriff der Anhörung im Sinne der SE-RL ist zwischen dem Begriff der Anhörung und dem der Beratung im Sinne des deutschen BetrVG anzusiedeln.<sup>10</sup>

[Seite 632]

Die Mitbestimmung ermöglicht den Arbeitnehmer [sic] die weitestgehende Einflußnahme auf die Angelegenheiten der Gesellschaft. Die Richtlinie erkennt zwei Alternativen der Mitbestimmung an: In der Variante des Art. 2 k erster Spiegelstrich SE-RL haben die Arbeitnehmervertreter das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans zu wählen oder zu bestellen. Mitbestimmung kann aber auch so ausgestaltet werden, daß die Arbeitnehmervertreter hinsichtlich eines Teils der oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der Gesellschaft ein Vorschlags- und/oder Widerspruchsrecht haben (s. Art. 2 k zweiter Spiegelstrich SE-RL). Bestellt werden alle Organmitglieder in diesem Fall von der Hauptversammlung oder, wenn es sich um das erste Aufsichts- oder Verwaltungsorgan handelt, ausnahmsweise durch die Satzung.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Sandmann. S. 209 zur EBR-RL. die der SE-RL in weiten Teilen gleicht.

<sup>11</sup> Art. 40 II und 43 III SE-VO.

## [72.] Msr/Fragment 067 17

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 67, Zeilen: 17-22

Kennzeichnend für die Verabschiedung gesellschaftsrechtlicher Vorschriften sind nicht nur die Probleme bei der Bildung europaeinheitlicher Gesellschaftsformen. Auch die Rechtsangleichung von Einzelaspekten dieser Rechtsformen stieß immer auf die national unterschiedlich beantwortete Frage, in welchem Umfang Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen organisatorisch zu beteiligen sind.<sup>306</sup>

<sup>306</sup> Krimphove, EuZW 1993, 244; Lutter, ZGR 1996, SH 1, 59; z. B. beim Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft, einer Europäischen Genossenschaft und des Europäischen Vereins, siehe auch Kapitel II, § 3, IV 2a (S. 64).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 306 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

Der Abschnitt befindet sich in einem Unterkapitel mit Titel "Fazit".

## Quelle: Krimphove 1993

Seite(n): 244, Zeilen: 2. Sp., 30-40

Kennzeichnend für die Zurückhaltung bei der Verabschiedung gesellschaftsrechtlicher Vorschriften sind nicht nur die erwähnten Probleme bei der Bildung europaeinheitlicher Gesellschaftsformen wie der europäischen Aktiengesellschaft (SE), der europäischen Genossenschaft oder des europäischen Vereins. Auch die Rechtsangleichung von Einzelaspekten dieser Rechtsformen stieß immer auf die national unterschiedlich beantwortete Frage, in welchem Umfang Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen in diesen Rechtsformen organisatorisch zu beteiligen seien.

## [73.] Msr/Fragment 067 22

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 67, Zeilen: 22-28

Das wesentliche Charakteristikum des neuen EG-Konzepts ist nun, den Mitgliedstaaten angesichts der Vielfalt und der historisch gewachsenen Traditionen, keine Vereinheitlichung unter Zugrundelegung eines bestimmten Modells aufzwingen zu wollen. Ebenso verfehlt wäre es, die in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Modelle anzutasten. Kennzeichnend für die Art und Weise der Normgebung ist daher das Setzen von Mindeststandards, verbunden damit, dass die Mitwirkungsrechte des nationalen Rechts unberührt bleiben.<sup>307</sup>

<sup>307</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 178.

## Quelle: Fuchs 2004

Seite(n): 118, Zeilen: r. Sp., 24 ff.

Kennzeichnend für die Art und Weise der Normgebung in der Richtlinie ist, dass es sich bei den in Art. 4 statuierten Informations- und Anhörungsrechten um die Setzung eines Mindeststandards handelt, der zur Disposition der Sozialpartner steht, wenn die Mitgliedstaaten es wünschen (Art. 5). Im Übrigen lässt die Richtlinie die Mitwirkungsrechte des nationalen Rechts unberührt, schließt insbesondere eine Verschlechterung des bisherigen Rechtszustandes in einem Mitgliedstaat aus (Art 9 Abs. 3, 4). Das ist ein wesentliches Charakteristikum des neuen EG-Konzepts. Angesichts der Vielfalt und historisch gewachsenen Traditionen in den einzelnen Ländern wäre es verfehlt, eine Vereinheitlichung unter Zugrundelegung eines bestimmten Modells allen Mitgliedstaaten aufzuzwingen, aber ebenso verfehlt wäre es, die in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Modelle anzutasten<sup>142)</sup>.

142) So zutreffend Weiss, Arbeitnehmermitwirkung in Europa, NZA 2003, 177, 178.

## Anmerkungen

Die Referenz wird mitabgefischt, die eigentliche Quelle aber bleibt ungenannt.

## [74.] Msr/Fragment 068 19

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 68, Zeilen: 19-31

Wie eingangs dargestellt, basieren die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten der EU auf ganz unterschiedlichen Traditionen. Neben eher auf Kooperation angelegten, an Sozialpartnerschaft orientierten Modellen finden sich auf Antagonismus und Konflikt gestützte Strukturen. Inzwischen lässt sich feststellen, dass sich das auf Arbeitnehmermitwirkung zugeschnittene kooperative Modell durchgesetzt hat, was für die zuvor anders orientierten Mitgliedstaaten freilich einen nicht einfach zu bewältigenden Anpassungsprozess bedeutet. Die von mir in Bezug genommenen Richtlinien spielen bei der Konstituierung und Verfestigung dieses auf ein kooperatives Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgerichteten Prozesses eine zentrale Rolle. Allerdings hat sich die Festlegung auf ein kooperatives Modell der Arbeitnehmermitwirkung nicht so vollzogen, wie man das noch in den 70er Jahren angenommen hat, dass es nämlich möglich sei, [die Strukturen gemeinschaftsweit zu vereinheitlichen.]

## Quelle: Weiss 2003

Seite(n): 184, Zeilen: 1 ff.

Wie eingangs angedeutet, basieren die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedsländern der EU auf ganz unterschiedlichen Traditionen. Neben eher auf Kooperation angelegten, an Sozialpartnerschaft orientierten Modellen - wie etwa dem deutschen oder österreichischen - finden sich auf Antagonismus und Konflikt gestützte Strukturen - wie insbesondere in Großbritannien. Inzwischen lässt sich feststellen, dass sich das auf Arbeitnehmermitwirkung zugeschnittene kooperative Modell durchgesetzt hat, was für die zuvor ganz anders programmierten Mitgliedstaaten einen nicht einfach zu bewältigenden Anpassungsprozess bedeutet. Die von mir in Bezug genommenen Richtlinien spielen bei der Konstituierung und Verfestigung dieses auf ein kooperatives Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgerichteten Prozesses eine zentrale Rolle. [...] Allerdings hat sich die Festlegung auf ein kooperatives Modell der Arbeitnehmermitwirkung nicht so vollzogen, wie man das noch in den 70er Jahren angenommen hat, dass es nämlich möglich sei, die Strukturen gemeinschaftsweit zu vereinheitlichen.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar weiter unten (auf S. 69 in Fn. 309) genannt. Ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme und den Beginn des übernommenen Texts fehlt jedoch.

Augenfällig ist die Übernahme der Formulierung "Die von mir in Bezug genommenen Richtlinien [...]", die im Original von Weiss ist, sich in der Übernahme aber auf Msr bezieht. Sehr praktisch.



**[75.] Msr/Fragment 069 01****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 69, Zeilen: 1-8**

Diese Harmonisierungsidee unterschätzte die Wirkkraft gewachsener Strukturen. Deshalb war es richtig, sich auf ein Konzept umzustellen, das den bestehenden Unterschieden Rechnung trägt und statt auf Einheitlichkeit auf Vielfalt setzt. Der Gemeinschaftsgesetzgeber ist nicht mehr wie früher darauf bedacht, eine bestimmte institutionelle Ausprägung der Arbeitnehmermitwirkung oktroyieren zu wollen, sondern schlicht die Idee der Arbeitnehmermitwirkung voran zu bringen und alles Weitere den damit befassten Akteuren zu überlassen.<sup>309</sup>

<sup>309</sup> Weiss, NZA 2003, 177, 184.

**Quelle: Weiss 2003****Seite(n): 184, Zeilen: online**

Diese naive Harmonisierungsidee unterschätzte die Wirkkraft gewachsener Strukturen. Deshalb war es richtig, sich auf ein Konzept umzustellen, das den bestehenden Unterschieden Rechnung trägt und statt auf Einheitlichkeit auf Vielfalt setzt. [...] Um es schließlich auf den Punkt zu bringen: der Gemeinschaftsgesetzgeber ist nicht mehr wie früher darauf bedacht, eine bestimmte institutionelle Ausprägung der Arbeitnehmermitwirkung oktroyieren zu wollen, sondern schlicht die Idee der Arbeitnehmermitwirkung voranzubringen und alles Weitere den damit befassten Akteuren zu überlassen.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 309 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

**[76.] Msr/Fragment 071 25****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 71, Zeilen: 25-32**

Auf der Ebene des EG-Rechts geht es zusätzlich zur Wahrung der Interessen der Inhaber der Wertpapiere durch Transparenz und Klarheit sowie der Vermeidung von Willkür in der Managementpraxis, um die Gewährleistung der Niederlassungsfreiheit und damit um die Realisierung des Binnenmarkts.<sup>322</sup> Die Neutralitäts- und Stillhaltepflicht des Vorstands einer Zielgesellschaft führt im Fall der feindlichen Übernahme zu einer intensiveren Übernahmetätigkeit. Sind die Unternehmen aus verschiedenen [sic] europäischen Ländern, fördert dies die Integration der Märkte.

<sup>322</sup> Richtlinie 2004/25/EG, ABIEG L 142, S. 12 v. 30.04.2004, Erwägungsgrund 1 – 3.

**Quelle: Kirchner 1999****Seite(n): 485, Zeilen: I. Sp., 15 ff.**

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

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 323 auf der Folgeseite genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme ist jedoch nicht gekennzeichnet.

## [77.] Msr/Fragment 072 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 72, Zeilen: 1-7**

[Um bei allen Mitgliedstaaten ähnliche] Ausgangsbedingungen zu schaffen, werden die Schutzbestimmungen koordiniert, **die in den** nationalen Rechtsordnungen **im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind. Durch diese Koordinierung soll die Niederlassungsfreiheit und letztlich das Binnenmarktziel realisiert werden. Im** europäischen Kontext stellt **die** **Regelungsproblematik** einen Schritt auf dem Weg zur **Rechtsangleichung des Gesellschafts- und Übernahmerechts – unter Berücksichtigung auch von Stakeholder-Interessen** – dar.<sup>323</sup>

<sup>323</sup> Kirchner, AG 1999, 481, 485.

**Quelle: Kirchner 1999****Seite(n): 485, Zeilen: I. Sp., 27 ff.**

Aus diesem Grunde wird bei der Gewährleistung der Niederlassungsfreiheit nicht allein auf die schnellere Realisierung des Binnenmarktes abgestellt, sondern auf die Koordinierung der Schutzbestimmungen, **die in den** Mitgliedstaaten **im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind**, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten<sup>28</sup>. **Durch diese Koordinierung soll dann die Niederlassungsfreiheit und letztlich das Binnenmarktziel realisiert werden. Im** Lichte dieses rechtlichen Rahmens des europäischen Übernahmerechts stellt sich dann **die** **Regelungsproblematik** nicht als der Versuch einer Maximierung von feindlichen Unternehmensübernahmen dar, sondern als eine **Rechtsangleichung des Gesellschafts- und Übernahmerechts - unter Berücksichtigung auch von Stakeholder-Interessen** - mit Ziel auf einen funktionsfähigen europäischen Markt für Unternehmensübernahme und damit einen funktionsfähigen europäischen Kapitalmarkt. In diesem Lichte erscheint **die** **Regelungsproblematik** in bezug auf die Neutralitäts- und Stillhaltepflicht im Falle feindlicher Unternehmensübernahmen als eine Problematik des Übernahmerechts, aber auch des Unternehmens- und Gesellschaftsrechts.

<sup>28</sup> Art. 44 Abs. 2 lit. g EGV i. d. F. des Vertrags von Amsterdam (früher Art. 54 Abs. 3 lit. g EGV).

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 323 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme ungekennzeichnet.

## [78.] Msr/Fragment 073 10

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 73, Zeilen: 10-13**

Sie bemängeln, dass die Kommission ihr Eingreifen nicht ausreichend dargetan hat, wie es Art. 44 Abs. 2 lit. g EG erfordert und dass sich nicht nachweisen lässt, **dass die Schutzstandards der verschiedenen Mitgliedstaaten wegen des Fehlens einer Gesamtübernahmepflicht in einzelnen Staaten derart voneinander abweichen, dass dadurch die transnationale Anlagebereitschaft beeinträchtigt wird.**<sup>327</sup>

<sup>327</sup> Näher zum Ganzen: Baums, 16.

**Quelle: Baums 1995****Seite(n): 13, Zeilen: 37 ff.**

Es läßt sich aber nicht, jedenfalls nicht nachprüfbar, dartun, **daß die Schutzstandards der verschiedenen Mitgliedstaaten wegen des Fehlens einer Gesamtübernahmepflicht in einzelnen Staaten derart voneinander abweichen, daß dadurch die transnationale Anlagebereitschaft beeinträchtigt wird.**

**Anmerkungen**

"Näher zum Ganzen" ist nicht identisch mit "Wörtlich übernommen aus".

Gleichwohl ist die Quelle in Fn. 327 genannt, wenn auch mit falscher Seitenangabe.

**[79.] Msr/Fragment 073 23****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 73, Zeilen: 23-27**

Außerdem ist es erforderlich, gemeinschaftsweit Klarheit und Transparenz in Bezug auf die Rechtsfragen zu schaffen, die bei Übernahmeangeboten zu regeln sind und zu vermeiden, dass die Formen der Umstrukturierung von Unternehmen in der Gemeinschaft durch willkürliche Unterschiede in der Führungs- und Managementkultur verzerrt werden.<sup>328</sup>

---

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

**Quelle: EU 2004****Seite(n): L 142/12, Zeilen: I. Sp., Erwägungsgrund (3)**

(3) Es ist erforderlich, gemeinschaftsweit Klarheit und Transparenz in Bezug auf die Rechtsfragen zu schaffen, die bei Übernahmeangeboten zu regeln sind, und zu vermeiden, dass die Formen der Umstrukturierung von Unternehmen in der Gemeinschaft durch willkürliche Unterschiede in der Führungs- und Managementkultur verzerrt werden.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 328 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

## [80.] Msr/Fragment 074 05

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 74, Zeilen: 5-21

In Deutschland existierte bis zum Inkrafttreten des WpÜG zum 01.01.2002 anders als in anderen führenden Industrienationen kein verbindliches Regelwerk für Unternehmensübernahmen. Dieser Rechtszustand entsprach der verhältnismäßig geringen praktischen Bedeutung. Unternehmensübernahmen durch öffentliche Erwerbsangebote spielten in der Bundesrepublik bis Ende der 90er Jahre keine große Rolle. Grund dafür waren eine Reihe institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehört dabei insbesondere die Zweiteilung der Unternehmensleitung in Vorstand und Aufsichtsrat (dualistische Konzeption), die im Einzelfall eine Neubesetzung der Unternehmensorgane erschweren bzw. verteuern kann. Darüber hinaus wird die Arbeitnehmermitbestimmung des Aufsichtsrats damit in Verbindung gebracht und einzelne Aspekte der Unternehmensfinanzierung.<sup>330</sup> Hinzu kommen marktstrukturelle Grundbedingungen der deutschen Unternehmensverfassung wie die traditionell geringe Bedeutung der Aktie als Instrument der Unternehmensfinanzierung und die vergleichsweise geringe Markttiefe des deutschen Kapitalmarkts und der daraus resultierenden subsidiären Rolle des Marktes für Unternehmenskontrolle.<sup>331</sup>

<sup>330</sup> Insbesondere das aktienrechtliche Verbot der Einlagenrückgewähr (§§ 57ff. AktG).

<sup>331</sup> Hirte, in: Kölner Ko, WpÜG, Einleitung, Rn. 35f.

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 17, 18, Zeilen: Rn. 35 ff. zur Einleitung

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

[Rn. 36]

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, die regelmäßig mit der geringen Übernahmetätigkeit in der Bundesrepublik in Verbindung gebracht werden, gehören insbesondere die Zweiteilung der Unternehmensleitung in Vorstand und Aufsichtsrat (*two tier board system*), die im Einzelfall eine Neubesetzung der Unternehmensorgane erschweren bzw. verteuern kann, die Arbeitnehmermitbestimmung auf der Ebene des Aufsichtsrats, das Depotstimmrecht der Banken sowie

[Seite 18]

einzelne Aspekte der Unternehmensfinanzierung, insbesondere das aktienrechtliche Verbot der Einlagenrückgewähr (§§ 57 ff. AktG) und die beschränkten Möglichkeiten zur Durchführung eines *Leveraged Buyout*.<sup>70</sup>

[Rn. 37]

[...] in einer Reihe marktstruktureller Grundbedingungen der [...] deutschen Unternehmensverfassung zu sehen sein.<sup>71</sup> Hierzu gehören neben der traditionell geringen Bedeutung der Aktie als Instrument der Unternehmensfinanzierung die vergleichsweise geringe Markttiefe des deutschen Kapitalmarktes und die hieraus resultierende subsidiäre Rolle des Marktes für Unternehmenskontrolle.

<sup>70</sup> Vgl. im Einzelnen zu den vorgenannten Erwägungen *Mühle* WpÜG S. 118 ff.; *Witt* Übernahmen, S. 51 ff., 59 ff. jeweils mit zahlreichen weiteren Nachweisen.

<sup>71</sup> [...]

## Anmerkungen

Die Quelle ist in Fn. 331 genannt, allerdings nur für den letzten Satz. Die Wörtlichkeit der Übernahme hätte ausgewiesen werden müssen.

## [81.] Msr/Fragment 075 01

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 75, Zeilen: 1-18

Im Ergebnis hat die Börsensachverständigenkommission den Übernahmekodex für nicht mehr ausreichend erachtet und eine gesetzliche Regelung empfohlen, da von den 1016 börsennotierten inländischen Unternehmen bis zum April 2001 lediglich 755 Gesellschaften, davon 86 des DAX – 100, den Kodex anerkannten.<sup>334</sup> Ein erster Vorschlag für eine gesetzliche Übernahmeregelung wurde im Juli 1997 vorgelegt.<sup>335</sup> Ein Diskussionsentwurf folgte im Juni 2000.<sup>336</sup> Der politische Wille zur Schaffung eines gesetzlichen Regelwerkes für Unternehmensübernahmen wurde unter anderem durch die Übernahme der Mannesmann AG durch die englische Vodafone AirTouch plc. erheblich gestärkt.<sup>337</sup> Nach weiterer Beratung mit den betroffenen Kreisen wurde im März 2001 ein Referentenentwurf veröffentlicht<sup>338</sup>, der sich weitgehend an dem zwischenzeitlich verabschiedeten Gemeinsamen Standpunkt des Europäischen Rates zum Entwurf einer EG-Übernehmerichtlinie vom 19.06.2000 orientierte.<sup>339</sup> Nach weiteren Anhörungen und der durch das Scheitern der 13. gesellschaftsrechtlichen EG-Richtlinie entflammten Kontroverse über Umfang und Grenzen von Abwehrmaßnahmen der Leitungsorgane der Zielgesellschaft, legte das Bundesministerium für [sic] Finanzen im Juli 2001 einen Regierungsentwurf vor<sup>340</sup>.

<sup>334</sup> Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 27.

<sup>335</sup> SPD-Entwurf eines „Gesetzes zur Regelung von Unternehmensübernahmen“ vom 02.07.1997, BT-Drucks. 13/8164, S. 1.

<sup>336</sup> Diskussionsentwurf eines „Gesetzes zur Regelung von Unternehmensübernahmen“ vom 29.06.2000, abgedruckt in NZG 2000, 844.

<sup>337</sup> Siehe Kapitel I, § 1, IV 1 (S. 6).

<sup>338</sup> Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Regelung von öffentlichen Angeboten zum Erwerb von Wertpapieren und von Unternehmensübernahmen“ vom 12.03.2001.

<sup>339</sup> Siehe Kapitel III, § 3, II 2 (S. 79).

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

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 20, Zeilen: 20: Rn. 45, 46; 21: Rn. 47, 48

[Rn. 45]

bb) Vorschläge für eine gesetzliche Regelung und deren Umsetzung. Ein erster Vorschlag für eine gesetzliche Übernahmeregelung wurde mit einem Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im Juli 1997 vorgelegt.<sup>77</sup>

[Rn. 46]

Der politische Wille zur Schaffung eines gesetzlichen Regelwerkes für Unternehmensübernahmen wurde schließlich durch die Übernahme der Mannesmann AG

[Seite 21]

durch die englische Vodafone AirTouch plc.<sup>80</sup> erheblich gestärkt.

[Rn. 47]

[...] Nach weiteren Beratungen mit den betroffenen Kreisen wurde am 12. März 2001 ein Referentenentwurf veröffentlicht, der sich weitgehend an dem zwischenzeitlich verabschiedeten Gemeinsamen Standpunkt des Europäischen Rates zum Entwurf einer EG-Übernehmerichtlinie vom 19. Juni 2000 orientierte (vgl. hierzu unten Rdn. 65).<sup>83</sup> Eine Anhörung hierzu beim BMF erfolgte am 2. April 2001.<sup>84</sup>

[Rn. 48]

Nach weiteren Anhörungen und der durch das Scheitern der 13. gesellschaftsrechtlichen EU-Richtlinie entflammten Kontroverse über Umfang und Grenzen von Abwehrmaßnahmen der Leitungsorgane der Zielgesellschaft legte das BMF am 11. Juli 2001 einen Regierungsentwurf<sup>85</sup> vor.

<sup>76</sup> Von den 1016 börsennotierten inländischen Unternehmen (ohne Freiverkehr) hatten bis zum 11.4.2001 lediglich 755 börsennotierte Gesellschaften, davon 86 Unternehmen des Dax-100, den Kodex anerkannt. Auch durch die seit 1998 für die Neuzulassung zum DAX, MDAX sowie zum Neuen Markt erforderliche Anerkennung konnte eine vollständige Anerkennung nicht herbeigeführt werden.

<sup>77</sup> SPD-Entwurf eines »Gesetzes zur Regelung von Unternehmensübernahmen« vom 2.7.1997, BT-Drucks. 13/8164, S. 1 mit Begründung, vgl. hierzu auch Schander NZG 1998, 799, 803 ff. Der Vorschlag war vor allem eine Reaktion auf den Übernahmerversuch der Thyssen AG durch die Friedrich-Hoesch-Krupp AG Anfang 1997.

<sup>80</sup> Hierzu Riehmer/Schröder NZG 2000, 820 ff.; Fenn/Hayes, A charm offensive, European Counsel June/July 2000, 35; vor allem zu den kapitalmarktrechtlichen Offenlegungspflichten nach dem WpHG Burgard WM 2000, 611 ff.

<sup>82</sup> Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Regelung von Unternehmensübernahmen, abgedruckt in NZG 2000, 844; abrufbar auf der Website des Verlages unter www.heymanns.com.

<sup>83</sup> Referentenentwurf eines Gesetzes zur Regelung von öffentlichen Angeboten zum Erwerb von Wertpapieren und von Unternehmensübernahmen vom 12.3.2001, abrufbar auf der Website des Verlages unter www.heymanns.com.

<sup>84</sup> Vgl. auch Möller/Pöttsch ZIP 2001, 1256, 1257.

<sup>85</sup> Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Regelung von öffentlichen Angeboten zum Erwerb von Wertpapieren und von Unternehmensübernahmen vom 11.7.2001, BT-Drucks. 14/7034, S. 1 ff., abgedruckt auch bei Hirte (Hrsg.), WpÜG, S. 114 ff.

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf die Quelle.

## [82.] Msr/Fragment 075 18

### BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 75, Zeilen: 18-26**

Dabei ging es vor allem um die Neutralitätspflicht und die Voraussetzungen von Abwehrmaßnahmen. Die öffentliche Anhörung zeigte das Spektrum der Meinungen: Während der Regierungsentwurf einigen schon zu weit ging, ging er anderen nicht weit genug. In dem Vernehmen nach der Einschaltung des Bundeskanzleramts wesentlich mit beeinflussten Ergebnis, empfahl der Finanzausschuss eine beträchtliche Zahl von Änderungen.<sup>341</sup> Im Zentrum stand eine Erleichterung von Abwehrmaßnahmen: Einerseits wurde die Möglichkeit der Ermächtigung des Vorstands durch Vorratsbeschlüsse der Hauptversammlungen [gegenüber dem Regierungsentwurf signifikant erweitert.]

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

**Quelle: Haarmann et al. 2002**  
**Seite(n): 48, Zeilen: 20-31**

Dabei ging es erneut um den Umfang des Abwehrverbots („Neutralitätspflicht“) und die Voraussetzungen von Abwehrmaßnahmen. Die öffentliche Anhörung zeigte ein Spektrum der Meinungen: Während der Regierungsentwurf einigen schon zu weit ging, ging er anderen nicht weit genug. Im dem Vernehmen nach durch Einschaltung des Bundeskanzleramtes wesentlich mit beeinflussten Ergebnis empfahl der Finanzausschuss eine beträchtliche Zahl von Änderungen.<sup>16</sup> Im Zentrum stand eine weitere Erleichterung von Abwehrmaßnahmen: Einerseits wurde die Möglichkeit der Ermächtigungen des Vorstands durch Vorabbeschlüsse der Hauptversammlungen gegenüber dem Regierungsentwurf signifikant erweitert.

<sup>16</sup> Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses (7. Ausschuss), BT-Drucks 14/7477 vom 14. November 2001.

#### Anmerkungen

Auf der Folgeseite ist zwar die Quelle in der nächsten Fn. 342 genannt. Die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ausgewiesen.

Die Übernahme setzt sich auf der Folgeseite fort.

## [83.] Msr/Fragment 076 01

### BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 76, Zeilen: 1-5**

Andererseits wurde die Möglichkeit eingeführt, ad-hoc durch den Aufsichtsrat Abwehrmaßnahmen beschließen zu lassen. In der Fassung der Beschlussempfehlung passierte das Gesetz sodann die zweite und dritte Lesung des Bundestags. Der Bundesrat stimmte in seiner Sitzung am 30.11.2001 zu.<sup>342</sup>

<sup>342</sup> Übersicht bei Schüppen, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, Einleitung Rn. 11.

**Quelle: Haarmann et al. 2002**  
**Seite(n): 48, 49, Zeilen: 48: letzte Zeile; 49: 1-4**

Andererseits wurde die Möglichkeit eingeführt, ad-hoc  
[Seite 49]

durch den Aufsichtsrat Abwehrmaßnahmen beschließen zu lassen. In der Fassung der Beschlussempfehlung passierte das Gesetz sodann anstandslos die zweite und dritte Lesung des Bundestages; der Bundesrat stimmte in seiner Sitzung am 30.11.2001 zu.

#### Anmerkungen

Quelle ist zwar in Fn. 342 genannt, jedoch findet sich kein Hinweis auf Wortlautidentität.

Die Übernahme beginnt auf der Vorseite.

## [84.] Msr/Fragment 076 06

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 76, Zeilen: 6-18

Mit dem WpÜG wurden zeitgleich vier weitere Verordnungen verabschiedet, mit denen das Bundesministerium der Finanzen von seiner in dem WpÜG zu Grunde gelegten Verordnungskompetenz Gebrauch gemacht hat: die Verordnung über die Zusammensetzung, die Bestellung der Mitglieder und das Verfahren des Beirats bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (WpÜG-Beiratsverordnung)<sup>343</sup>, die Verordnung über die Zusammensetzung und das Verfahren des Widerspruchsausschusses bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (WpÜG-Widerspruchsausschuss-Verordnung)<sup>344</sup>, die Verordnung über den Inhalt der Angebotsunterlage, die Gegenleistung bei Übernahmeangeboten und Pflichtangeboten und die Befreiung von der Verpflichtung zur Veröffentlichung und zur Abgabe eines Angebots (WpÜG-Angebotsverordnung)<sup>345</sup> sowie die Verordnung über Gebühren nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG-Gebührenverordnung)<sup>346</sup>.

<sup>343</sup> BGBl. I 2001, S. 4259.

<sup>344</sup> Ebenda, S. 4261.

<sup>345</sup> Ebenda, S. 4263.

<sup>346</sup> Ebenda, S. 4267.

## Anmerkungen

Identisch bis in die Eigenheiten der Wortwahl ("zugrundegelegten Verordnungskompetenz").

Die eigentliche Quelle bleibt ungenannt.

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 22, Zeilen: Rn. 50

Mit dem WpÜG wurden zeitgleich vier weitere Verordnungen verabschiedet, mit denen das BMF von seiner in dem WpÜG zugrunde gelegten Verordnungskompetenz Gebrauch gemacht hat:

- Verordnung über die Zusammensetzung, die Bestellung der Mitglieder und das Verfahren des Beirats beim Bundesaufsichtsamt für den Wertpapierhandel (WpÜG-Beiratsverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4259);

- Verordnung über die Zusammensetzung und das Verfahren des Widerspruchsausschusses beim Bundesaufsichtsamt für den Wertpapierhandel (WpÜG-Widerspruchsausschuss-Verordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4261);

- Verordnung über den Inhalt der Angebotsunterlage, die Gegenleistung bei Übernahmeangeboten und Pflichtangeboten und die Befreiung von der Verpflichtung zur Veröffentlichung [sic] und zur Abgabe eines Angebots (WpÜG-Angebotsverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4263);

- Verordnung über Gebühren nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG-Gebührenverordnung) vom 27. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4267).

## [85.] Msr/Fragment 078 06

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 78, Zeilen: 6-22

## Quelle: Zinser 2003

Seite(n): 10, Zeilen: online

Bereits im Jahre 1974 wurde von dem englischen Professor Robert Pennington im Auftrag der Europäischen Kommission ein Gutachten zur Regelung von Übernahmeangeboten sowie ein entsprechender Vorentwurf<sup>354</sup> für eine gemeinschaftsweite Maßnahme erarbeitet.

Kontroverse Diskussionen zwischen den Mitgliedstaaten folgten. Dabei standen vor allem die Neutralitätspflicht und die Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer im Mittelpunkt. Die Themenstellung wurde, nicht zuletzt wegen der geringen Zahl von Übernahmeangeboten, erst im Jahr 1985 mit dem Weißbuch „Über die Vollendung des Einheitlichen Binnenmarkts“<sup>355</sup> wieder aufgenommen. Nach spektakulären Übernahmeversuchen<sup>356</sup> im Jahr 1989 legte die Kommission einen ersten Vorschlag für eine Richtlinie auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts über Unternehmensübernahmen vor.<sup>357</sup>

Auf Grund der anhaltenden Kritik der Mitgliedstaaten bezüglich der Neutralitätspflicht, der Regelungen bezüglich der Arbeitnehmerberücksichtigung und der ausschließlich staatlich vorgesehenen Aufsichtsbehörde, folgte bereits im Jahre 1990 ein geänderter Richtlinienvorschlag.<sup>358</sup> Auch dieser fand keine Zustimmung. Teilweise ruhten sogar die Verhandlungen.

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

<sup>355</sup> KOM/85/310/EWG.

<sup>356</sup> Stellvertretend für viele: das Übernahmegebot von Carlo De Benedetti für die Société Générale de Belgique.

<sup>357</sup> KOM/88/0823/EWG; ABIEG Nr. C 64 v. 14.03.1989, S. 8.

<sup>358</sup> KOM/90/0416/EWG; ABIEG Nr. C 240 v. 26.09.1990, S. 7.

Bereits im Jahre 1974 arbeitete der englische Professor Pennington im Auftrag der Kommission ein Gutachten zur Regelung von Übernahmeangeboten sowie einen entsprechenden Vorentwurf aus<sup>1</sup>. Es folgten kontroverse Diskussionen zwischen den Mitgliedstaaten und nicht zuletzt auf Grund der geringen Anzahl von Übernahmeangeboten griff die Kommission erst im Jahre 1985 mit dem Weißbuch „Über die Vollendung des Einheitlichen Binnenmarkts“<sup>2</sup> die Themenstellung wieder auf. Die Bemühungen mündeten schließlich im Jahre 1987 in einen Vorentwurf einer Richtlinie über Übernahmeangebote<sup>3</sup>. In der Folgezeit häuften sich spektakuläre Übernahmeversuche<sup>4</sup>, stellvertretend für viele sei das Übernahmeangebot von Carlo De Benedetti für die Société Générale de Belgique<sup>5</sup> genannt. Insbesondere Letzteres führte dazu, dass das Parlament die Kommission zur Unterbreitung von Vorschlägen einer Rechtsvereinheitlichung auf dem Gebiet der Übernahmeangebote aufforderte<sup>6</sup>. Die Kommission legte sodann im Jahre 1989 einen ersten Vorschlag für eine dreizehnte Richtlinie des Rates auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts über Unternehmensübernahmen<sup>7</sup> vor.

Hierauf folgte auf Grund der Kritik der Mitgliedstaaten bereits im Jahre 1990 ein geänderter Richtlinienvorschlag<sup>8</sup>. Auch diesem Entwurf standen insbesondere das Vereinigte Königreich und die Bundesrepublik Deutschland ablehnend gegenüber<sup>9</sup>, teilweise ruhten sogar die Verhandlungen.

<sup>1</sup> EG-Dokument XI/56/74-D; vgl. dazu Beß, AG 1976, AG Jahr 1976 Seite 169 und 206; Peltzer, in: Assmann/Basaldua/Bozenhardt/Peltzer, Übernahmeangebote als Regelungsproblem zwischen gesellschaftsrechtlichen Normen und zivilrechtlich begründeten Verhaltensgeboten, ZGR-Sonderh. 9, 1990, 179; Behrens, ZGR 1975, 434; Hopt, in: Büschgen/Schneider, Binnenmarkt 1992: Auswirkungen für die deutsche Finanzwirtschaft, Beiträge zum Wirtschafts- und Bankrecht, Bd. 2, 1990, S. 300ff.

<sup>2</sup> KOM (85) KOM Jahr 1985 Seite 310 endg.; vgl. zu den einzelnen Vorhaben Zimmermann, WiR 1993, 232.

<sup>3</sup> XV/63/87-DE rev. 1; vgl. dazu Assmann/Bozenhardt, in: Assmann/Basaldua/Bozenhardt/Peltzer (o. Fußn. 1), S. 33ff.; Wiesner, GmbHR 1987, R 81.

<sup>4</sup> S. hierzu Zinser, Übernahmeangebote (takeover bids) im englischen und deutschen Recht: eine rechtsvergleichende Untersuchung mit Blick auf eine künftige Regelung in Deutschland, 2000, S. 96ff. und S. 163ff.

<sup>5</sup> S. insb. Hirte, ZIP 1989, 1233.

<sup>6</sup> Erklärung v. 11. 2. 1988, Dok. PE 120.504.

<sup>7</sup> ABIEG Nr. C 64 v. 14. 3. 1989, S. 8 = ZIP 1989, 675 (Richtlinientext) und ZIP 1989, 606 (Allg. Begr.); vgl. dazu Baums, ZIP 1989, 1376; Grunewald, WM 1989, 1233; Hopt, in: Festschr.f. Rittner, 1991, S. 187; Stoll, BB 1989, 1489.

<sup>8</sup> ABIEG Nr. C 240 v. 26. 9. 1990, S. 7; vgl. dazu etwa Röhrich, RIW 1993, 93; Alstine, EWS 1993, 8.

<sup>9</sup> S. zur geäußerten Kritik Zinser (o. Fußn. 4), S. 57f. m.w. Nachw.

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf die eigentliche Quelle.



**[86.] Msr/Fragment 079 07****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 79, Zeilen: 7-13****Quelle: Neye 2001****Seite(n): 1122, Zeilen: I. Sp., 16 ff.**

In der entscheidenden letzten Sitzung des Vermittlungsausschusses kam es zu einem Konsens, nicht zuletzt, weil sich die Zusammensetzung der Delegation des Europäischen Parlamentes kurzfristig geändert hatte. Dieser Umstand führte bei den Abgeordneten zu einem Stimmenverhältnis von 8:6 für die Richtlinie, dem so genannten Gemeinsamen Standpunkt.<sup>361</sup> Erleichtert wurde den Parlamentsvertretern die Zustimmung durch Zugeständnisse des Rates bei den Regeln im Hinblick auf die Arbeitnehmerrechte.<sup>362</sup>

<sup>361</sup> EG 1/2001, ABIEG Nr. C 23 v. 24.01.2001, S. 1.

<sup>362</sup> Neye, ZIP 2001, 1120, 1122.

In der entscheidenden letzten Sitzung des Vermittlungsausschusses kam es dann aber doch noch zu einem Konsens, nicht zuletzt, weil sich die Zusammensetzung der Delegation des Europäischen Parlaments kurzfristig geändert hatte. Dieser Umstand führte bei den Abgeordneten zu einem Stimmenverhältnis von 8 : 6 für die Richtlinie. Erleichtert wurde den Parlamentsvertretern die Zustimmung durch Zugeständnisse des Rates bei den Regeln im Hinblick auf die Arbeitnehmerrechte.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 362 genannt, doch gibt es keinen Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

**[87.] Msr/Fragment 079 14****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 79, Zeilen: 14-22****Quelle: Zinser 2003****Seite(n): 10, Zeilen: online**

Die für eine Billigung nach Art. 251 Abs. 5 EG erforderliche Mehrheit kam im Europäischen Parlament bei der Abstimmung am 04.07.2001 jedoch trotzdem nicht zu Stande<sup>363</sup>: Von den anwesenden 568 Abgeordneten stimmten 273 für den Vorschlag, wohingegen 273 Parlamentarier bei 22 Enthaltungen dagegen waren. Nach der Geschäftsordnung gilt ein Richtlinienvorschlag damit als abgelehnt.<sup>364</sup> Die Kommission setzte daraufhin im September 2001 eine hochrangige Expertengruppe ein, die sie bei der Ausarbeitung eines neuen Vorschlags unterstützen und darüber hinaus Anregungen für eine Modernisierung des EG-Gesellschaftsrechts geben sollte.<sup>365</sup>

<sup>363</sup> Wegen Differenzen in zentralen Bereichen: bei der Neutralitätspflicht und dem Schutz der Minderheitsaktionäre und Arbeitnehmer.

<sup>364</sup> Art. 153 Abs. 1 S. 1 i. V. m. Art. 152 I d GO des Parlamentes; Neye, ZIP 2001, 1120, 1121f; Zinser, EuZW 2003, 10.

<sup>365</sup> Gruppe der hochrangigen Experten vom September 2001, Leitung Jaap Winter; Mitglieder: Jan Schans Christensen, José Maria Garrido Garcia, Klaus J. Hopt, Jonathan Rickfeld, Guido Rossi, Joëlle Simon.

Die für die Billigung des Kompromissvorschlags nach Art. EG Artikel 251 EG Artikel 251 Absatz V EG erforderliche absolute Mehrheit im Europäischen Parlament kam bei der Abstimmung am 4. 7. 2001 allerdings nicht zu Stande: Von den anwesenden 568 Abgeordneten stimmten 273 Abgeordnete für den Vorschlag, wohingegen 273 Parlamentarier dagegen waren bei 22 Enthaltungen<sup>13</sup>. Nach der Geschäftsordnung gilt damit der Richtlinienvorschlag als abgelehnt. Hierauf setzte die Kommission im September 2001 eine hochrangige Expertengruppe ein, die die Kommission bei der Ausarbeitung eines neuen Vorschlags unterstützen und darüber hinaus Anregungen für eine Modernisierung des EG-Gesellschaftsrechts vorlegen soll. Im Januar 2002 veröffentlichte die Expertengruppe einen Bericht zu Fragen im Zusammenhang mit Übernahmeangeboten<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Die Debatte im EU-Parlament ist abrufbar unter <http://www.europarl.eu.int>; vgl. auch Hommelhoff/Witt, RIW 2001, 561; Pluskat, WM 2001, 1937; Philipp, EuZW 2001, 451.

<sup>14</sup> Bericht der hochrangigen Gruppe von Experten auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts über die Abwicklung von Übernahmeangeboten v. 10. 1. 2002 (nachfolgend „Expertenbericht“). Vorsitzender: Jaap Winter, deutsches Mitglied: Klaus J. Hopt. Der Bericht ist abrufbar unter: [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/de/company/company/news/index.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/de/company/company/news/index.htm); vgl. EuZW 2002, 131; Wiesner, ZIP 2002, 208.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar (neben anderen) in Fn. 364 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme ungekennzeichnet. Auch ist nicht klar, dass sich die Übernahme nach dem Quellenverweis fortsetzt.

## [88.] Msr/Fragment 080 15

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
Seite: 80, Zeilen: 15-21

In diesem Zusammenhang war zwangsläufig die Frage zu stellen, welche Gründe dafür sprechen, die Verpflichtung des Vorstands der Aktiengesellschaft auf das Gesellschaftsinteresse im Falle einer feindlichen Unternehmensübernahme auszusetzen. Dabei ging es um die Frage, inwieweit das Übernahmerecht als *lex specialis* Ausnahmen zu Pflichtenstellungen des Vorstands machen kann und soll, die unternehmens- und gesellschaftsrechtlich begründet sind.<sup>368</sup>

<sup>368</sup> Kirchner, AG 1999, 481, 486.

**Quelle: Kirchner 1999**  
Seite(n): 485, Zeilen: I. Sp., 1 ff.

Welche Gründe gibt es, die Verpflichtung des Vorstands der Aktiengesellschaft auf das Unternehmensinteresse im Falle einer feindlichen Unternehmensübernahme auszusetzen oder zu modifizieren? In der rechtlichen Regelungsproblematik geht es dann um die Frage, inwieweit das Übernahmerecht als *lex specialis* Ausnahmen zu Pflichtenstellungen des Vorstands machen kann und soll, die unternehmens- und gesellschaftsrechtlich begründet sind.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 368 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme (darunter eine Sequenz von 23 Wörtern) wird jedoch nicht erkennbar.

## [89.] Msr/Fragment 081 11

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
Seite: 81, Zeilen: 11-15, 101-103

Soweit es um die Arbeitnehmer geht, werden diese versucht sein, ihre Positionen abzusichern.<sup>371</sup> Da das Übernahmerecht nicht durch Vereinbarung zwischen dem Unternehmen als Arbeitgeber und den Arbeitnehmern verändert werden kann, würde eine Suche nach entsprechenden arbeitsrechtlichen Absicherungen einsetzen. [...] <sup>372</sup>

<sup>371</sup> Soweit es um Gläubiger geht, die befürchten, ihre Position könnte sich im Fall einer feindlichen Übernahme verschlechtern, schlägt sich diese Erwartung in den Zinskonditionen wider [sic], so dass die Finanzierungskosten der Zielgesellschaft steigen.

<sup>372</sup> Kirchner, AG 1999, 481, 489.

**Quelle: Kirchner 1999**  
Seite(n): 489, Zeilen: I. Sp., 3 ff.

Soweit es um Gläubigerpositionen geht und diese befürchten müssen, daß ihre Position sich im Fall einer feindlichen Unternehmensübernahme verschlechtern wird, schlägt sich diese Erwartung in den Kreditkonditionen nieder, so daß die Finanzierungskosten der Zielgesellschaft steigen. Soweit es um die Arbeitnehmer geht, werden diese versuchen, ihre Position, wie sie vor Einführung einer Übernahmeregelung im Sinne der besprochenen Variante bestanden hat, abzusichern. Da das Übernahmerecht selbst nicht durch Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen (als Arbeitgeber) und den Arbeitnehmern verändert werden kann, wird eine Suche nach entsprechenden arbeitsrechtlichen Absicherungen einsetzen.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 372 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht erkennbar.

## [90.] Msr/Fragment 082 03

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 82, Zeilen: 3-13**

Eine **wesentliche Änderung** trat dann mit dem Vorschlag 1997 ein. Sie betraf die informationelle Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Anteilseignern, die vor allem durch Intervention des Ausschusses für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung zustande kam und einen zentralen Punkt der Änderungswünsche des Europäischen Parlamentes darstellte. Der **Zielgesellschaft** sollte nun die **Pflicht** obliegen, **nicht nur** ihre Arbeitnehmer nach Bekanntmachung des Angebots zu unterrichten (Art. 6 Abs. 1 S. 2), sondern ihnen auch die **vollständigen Angebotsunterlagen** (Art. 6 Abs. 2 S. 3) zu übermitteln. In Fortführung dieser Linie wurde die gegenüber **den Aktionären im Zusammenhang mit dem Angebot** bestehende allgemeine Unterrichtungspflicht auf die Arbeitnehmer ausgedehnt (Art. 7 Abs. 2). [...] <sup>376</sup>

<sup>376</sup> Neye, ZIP 1997, 2172, 2173; Weber, EuZW 1998, 464, 466; Witt, EWS 1998, 318, 322.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar (weiter unten auf der Seite neben anderen) in Fn. 376 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme ungekennzeichnet.

**Quelle: Weber 1998****Seite(n): 466, Zeilen: online**

Eine ganz **wesentliche Änderung** des neuen Vorschlags 1997 betrifft die informationelle Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Anteilseignern, die vor allem durch Intervention des Ausschusses für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung zustande kam und einen zentralen Punkt der Änderungswünsche des Europäischen Parlaments darstellte. Der **Zielgesellschaft** obliegt nunmehr die **Pflicht**, **nicht nur** die Anteilseigner **der Zielgesellschaft** nach Bekanntmachung des Angebots zu unterrichten, sondern - unter Übermittlung der **vollständigen Angebotsunterlagen** und unter Ausdehnung der **im Zusammenhang mit dem Angebot den Aktionären** gegenüber bestehenden allgemeinen Unterrichtungspflicht - **auch die Arbeitnehmer der Zielgesellschaft** bzw. deren Vertreter angemessen zu informieren<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> S. Art. 6 I 2 u. 3, Art. 7 II sowie den 9. Erwägungsgrund (Halbs. 2).

## [91.] Msr/Fragment 084 31

**Verschleierung****Untersuchte Arbeit:****Seite: 84, Zeilen: 31-33**

**Während des gesamten Übernahmeverfahrens** sind die Organe **der Zielgesellschaft** zur Wahrnehmung der in der Gesellschaft **zusammentreffenden Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer und des Gemeinwohls verpflichtet.**

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die Quelle.

Kann auch auf einer Übernahme aus einer anderen Quelle beruhen, weil das Abschreiben aus Bundestagsdrucksachen beliebt ist.

**Quelle: BT-DrS. 14-7034 2001****Seite(n): 58, Zeilen: I. Sp. (zu Satz 2)**

Auch **während des gesamten Übernahmeverfahrens** bleibt das Management **der Zielgesellschaft** zur Wahrnehmung der in der Gesellschaft **zusammentreffenden Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer und des Gemeinwohls verpflichtet.**

**[92.] Msr/Fragment 088 26****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 88, Zeilen: 26-29**

Zu einer europäischen Angleichung nationaler betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften ist es bislang nicht gekommen. Die in den einzelnen EG-Mitgliedstaaten bestehenden Arbeitnehmervvertretungssysteme sind so unterschiedlich ausgestaltet, [dass eine europarechtliche Vereinheitlichung schwer fällt.<sup>401</sup>]

<sup>401</sup> Drei Grundtypen von Arbeitnehmervvertretungen finden sich in Europa: die reinen Arbeitnehmervvertretungen, die gemischten und die gewerkschaftlichen: siehe ausführlich Kapitel II, § 3, III (S. 29ff.).

<sup>402</sup> Die Informationspflichten bestehen vorwiegend im technischen Bereich des Arbeitsrechts, z.B. Art. 2 Richtlinie 76/129/EWG; Art. 6 Richtlinie 77/187/EWG; Art. 6 Richtlinie 80/1107/EWG; Art. 11 Richtlinie 82/60/EWG; Art. 14 Richtlinie 83/477/EWG; weitere Nachweise bei Krimphove, EuZW 1993, 244, 249.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 402 genannt; es fehlt jedoch ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme, die sich dann auf der folgenden Seite fortsetzt.

**Quelle: Krimphove 1993**  
**Seite(n): 249, Zeilen: 1. Sp., 45-50**

Zu einer weiteren europäischen Angleichung nationaler betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften ist es bislang nicht gekommen. Die in den einzelnen EG-Mitgliedstaaten bestehenden Arbeitnehmervvertretungssysteme sind so unterschiedlich ausgestaltet, daß eine europaweite Vereinheitlichung schwerfällt.

**[93.] Msr/Fragment 089 01****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 89, Zeilen: 1-3**

Lediglich in Einzelvorschriften sind europaweite partielle Informations- und Beratungsrechte der nationalen Arbeitnehmervvertretungen vorgesehen.<sup>402</sup>

<sup>402</sup> Die Informationspflichten bestehen vorwiegend im technischen Bereich des Arbeitsrechts, z. B. Art. 2 Richtlinie 76/129/EWG; Art. 6 Richtlinie 77/187/EWG; Art. 6 Richtlinie 80/1107/EWG; Art. 11 Richtlinie 82/60/EWG; Art. 14 Richtlinie 83/477/EWG; weitere Nachweise bei Krimphove, EuZW 1993, 244, 249.

**Anmerkungen**

Die Quellenangabe in Fn. 402 würde eine wörtliche Textübernahme nicht vermuten lassen.

Die Übernahme beginnt auf der Vorseite.

**Quelle: Krimphove 1993**  
**Seite(n): 249, Zeilen: 1. Sp., 50-57**

Lediglich in Einzelvorschriften sind europaweite partielle Informations- und Beratungsrechte der nationalen Arbeitnehmervvertretungen vorgesehen (z.B. Art. 2 Richtlinie 76/129/EWG; Art. 6 Richtlinie 77/187/EWG; Art. 6 Richtlinie 80/1107/EWG; Art. 11 Richtlinie 82/60/EWG; Art. 14 Richtlinie 83/477/EWG; Art. 5 Richtlinie 88/364/EWG; Art. 10 Richtlinie 84/39/EWG).

## [94.] Msr/Fragment 089 16

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 89, Zeilen: 16 ff. (bis Seitenende)

Die Übernahmerichtlinie verwendet den Begriff des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans. Was genau im dualistischen Verwaltungsmodell mit Vorstand und Aufsichtsrat darunter zu verstehen ist, regelt die Richtlinie nicht ausdrücklich. Der Wortlaut lässt sowohl die Erfassung des Vorstands als auch die des Aufsichtsrats zu, da beide Organe als Verwaltung der Gesellschaft angesehen werden können. Ob beide Organe erfasst werden sollen, lässt sich auch nicht aus anderen EU-Gesetzen (z. B. der SE-Verordnung) herleiten, da es insoweit an einer einheitlichen Diktion fehlt. Eine genauere Regelung ist an dieser Stelle bewusst nicht getroffen worden. Dass der Begriff des Leitungs- und Verwaltungsorgans gewählt worden ist, beruht darauf, dass man in den Verhandlungen festgestellt hatte, dass im Hinblick auf die verschiedenen Aufgaben, bei denen die Richtlinie den Begriff des Leitungs- und Verwaltungsorgans verwendet, in manchen nur das Leitungs- oder nur das Aufsichtsorgan bzw. in manchen Mitgliedstaaten auch beide zuständig gewesen wären. Der Begriff ist daher funktional in dem Sinne [auszulegen, dass es insoweit nicht darauf ankommt, welches Organ in dem betreffenden Mitgliedstaat für die betreffende Aufgabe zuständig ist.<sup>405</sup>]

<sup>405</sup> Maul/Muffat-Jeandet, AG 2004, 221, 232.]

## Quelle: Maul Muffat-Jeandet 2004

Seite(n): 232, Zeilen: l. Sp., letzter Abs.; r. Sp., 1 ff.

Was genau unter diesem Begriff des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans im dualistischen Verwaltungsmodell mit Vorstand und Aufsichtsrat zu verstehen ist, regelt die Richtlinie nicht ausdrücklich. Der Wortlaut lässt sowohl die Erfassung des Vorstandes als auch die des Aufsichtsrats zu, da beide Organe als Verwaltung der Gesellschaft angesehen werden können. Ob beide Organe erfasst werden sollen, lässt sich auch nicht aus anderen EU-Gesetzen (z. B. der SE-Verordnung) herleiten, da es insoweit an einer einheitlichen Diktion fehlt. Eine genauere Regelung ist an dieser Stelle bewusst nicht getroffen worden. Dass der Begriff des Leitungs- und Verwaltungsorgans an dieser Stelle gewählt worden ist, beruht darauf, dass man in den Verhandlungen festgestellt hatte, dass im

[rechte Spalte:]

Hinblick auf die verschiedenen Aufgaben, bei denen die Richtlinie den Begriff des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans verwendet, in manchen Mitgliedstaaten nur das Leitungs- oder nur das Aufsichtsorgan bzw. in manchen Mitgliedstaaten auch beide zuständig gewesen wären. Der Begriff ist daher funktional in dem Sinne auszulegen, dass es insoweit darauf ankommt, welches Organ in dem betreffenden Mitgliedstaat für die betreffende Aufgabe zuständig ist.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar auf S. 90 in Fn. 405 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht erkennbar.

Die Übernahme wiederholt sich auf S. 112 der untersuchten Arbeit.

## [95.] Msr/Fragment 090 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 90, Zeilen: 1-2

[Der Begriff ist daher funktional in dem Sinne] auszulegen, dass es insoweit nicht darauf ankommt, welches Organ in dem betreffenden Mitgliedstaat für die betreffende Aufgabe zuständig ist.<sup>405</sup>

<sup>405</sup> Maul/Muffat-Jeandet, AG 2004, 221, 232.

## Quelle: Maul Muffat-Jeandet 2004

Seite(n): 232, Zeilen: rechte Spalte, Z. 5 ff.

Der Begriff ist daher funktional in dem Sinne auszulegen, dass es insoweit darauf ankommt, welches Organ in dem betreffenden Mitgliedstaat für die betreffende Aufgabe zuständig ist.

## Anmerkungen

Fortsetzung von der Vorseite.

Die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt ungekennzeichnet.

Das eingefügte "nicht" wendet die Aussage unversehens in ihr Gegenteil.

**[96.] Msr/Fragment 090 07****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 90, Zeilen: 7-12**

Dahinter steht der Gedanke, dass es die Aktionäre sind, die über den Erfolg und Misserfolg eines Übernahmeversuchs entscheiden sollen und nicht der Vorstand. **Zugleich trägt** die Neutralitätspflicht **der Gefahr Rechnung, dass der Vorstand im Konflikt zwischen den Interessen der Aktionäre und dem eigenen Interesse am Erhalt des Postens eigensüchtig entscheidet.**<sup>406</sup>

<sup>406</sup> Merkt, ZHR 165 (2001), 224, 233.

**Quelle: Merkt 2001****Seite(n): 233, Zeilen: 4 ff.**

Dahinter steht der Gedanke, dass es die Aktionäre sind, die über den Erfolg oder Misserfolg eines Übernahmeversuchs entscheiden sollen, weil sie die Eigentümer der Gesellschaft sind. **Zugleich trägt** das Neutralitätsgebot **der Gefahr Rechnung, dass der Board im Konflikt zwischen den Fremddinteressen der Aktionäre und dem eigenen Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes eigensüchtig entscheidet.**<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Gower/Davies, Principles of Modern Company Law, 6. Aufl. 1997, 782 ff.; Davies in: Hopt/Wymeersch (Hrsg.), European Takeovers - Law and Practice, 1992, 195, 199 f.; zum englischen Recht auch *Bittner*, RIW 1992,182.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 406 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

**[97.] Msr/Fragment 093 12****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 93, Zeilen: 12-19**

Ob die deutschen Unternehmen sich für die **opt-in** Regelung entscheiden werden, hängt primär **von der Struktur der Gesellschaft** ab. **Verfügt sie über viele institutionelle Anleger, spricht mehr dafür, dass es hier zu einem opt-in kommt, da diese regelmäßig die Chance eines Angebots nutzen wollen. Gesellschaften, die einen starken Mehrheitsaktionär haben, werden eher die opt-out Regelung nutzen, da die Frage, ob ein Angebot erfolgreich sein wird, dann ganz maßgeblich von der Verkaufswilligkeit des Mehrheitsgesellschafters und nicht von der Nutzung von Verteidigungsmaßnahmen abhängen wird.**<sup>418</sup>

<sup>418</sup> Ausführlich dazu: Maul/Muffat-Jeandet, AG 2004, 306, 314.

**Quelle: Maul Muffat-Jeandet 2004****Seite(n): 314, Zeilen: I. Sp., 20 ff.**

**Die Frage** nun, ob deutsche Gesellschaften **von der opt-in** Möglichkeit Gebrauch machen werden, wird von verschiedenen Faktoren abhängen, die hier nur im Ansatz beleuchtet werden können. Maßgeblich wird zunächst die **Struktur der Gesellschaft** sein. **Verfügt sie über viele institutionelle Anleger, spricht mehr dafür, dass es hier zu einem opt-in kommt, da diese regelmäßig die Chance eines Angebots nutzen wollen, um ihre Anteile zu einem günstigen Preis zu veräußern. [...] Gleichfalls spricht einiges dafür, dass sich Gesellschaften, die über einen starken Mehrheitsaktionär verfügen**<sup>57</sup>, in Art. 9 RL einwählen werden, **da die Frage, ob ein Angebot erfolgreich sein wird, dann ganz maßgeblich von der Verkaufswilligkeit des Mehrheitsgesellschafters und nicht von der Nutzung von Verteidigungsmaßnahmen abhängen wird.**

<sup>57</sup> In Deutschland ist dies bei mehr als 50 % der Aktiengesellschaften der Fall, vgl. BECHT / BÖHMER In Barca/Becht, The Control of Corporate Europe, 2001, S. 142.

**Anmerkungen**

Aus der Quellenangabe in Fn. 418 geht die Wörtlichkeit der Übernahme nicht hervor.

## [98.] Msr/Fragment 094 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 94, Zeilen: 1-4, 5-17

[Die Informationspflicht nach Abs. 5 steht neben den] allgemeinen arbeitsrechtlichen Informationspflichten, die ihrerseits auf – wie hier – (bevorstehende) Änderungen in der Gesellschafterstruktur des Unternehmensträgers keine Anwendung finden, verdrängt sie aber andererseits auch nicht.<sup>419</sup> [...]

Eine Unterrichtung weiterer Organe verlangt das Gesetz nicht. Insbesondere sind Sprecherausschuss, Wirtschaftsausschuss oder Europäischer Betriebsrat nicht zu informieren. Hier kommt aber eine Unterrichtungspflicht nach den für diese Institutionen geltenden allgemeinen Grundätzen [sic] in Betracht (§ 32 Abs. 1 SprAuG, § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG, §§ 32, 33 EBRG).<sup>420</sup>

Eine gesondert gesetzliche Anordnung der Verpflichtung zur unverzüglichen Unterrichtung des Aufsichtsrats durch den Vorstand ist vor dem Hintergrund der allgemeinen aktienrechtlichen Regelungen vom Gesetzgeber nicht geschaffen worden. Dies ist unbefriedigend. Nach § 90 Abs. 1 S. 2 AktG hat der Vorstand den Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich aus wichtigem Anlass zu informieren. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat die Aufsichtsratsmitglieder spätestens in der nächsten Aufsichtsratssitzung zu unterrichten (§ 90 Abs. 5 S. 3 AktG).

<sup>419</sup> Hirte, in: Kölner Ko, WpÜG, § 10 Rn. 83.

<sup>420</sup> Hirte, in: Kölner Ko, WpÜG, § 10 Rn. 89.

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 303, 305 (§ 10), 308, Zeilen: Rn. 83, Rn. 89, Rn. 97

[Seite 303, Rn. 83]

Die Informationspflicht nach Abs. 5 steht neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Informationspflichten, die ihrerseits auf – wie hier – (bevorstehende) Änderungen in der Gesellschafterstruktur des Unternehmensträgers keine Anwendung finden, verdrängt sie andererseits aber nicht; [...].

[Seite 305, Rn. 89]

Eine Unterrichtung weiterer Organe verlangt das Gesetz nicht. Insbesondere ist nicht ein Sprecherausschuss,<sup>101</sup> der Wirtschaftsausschuss oder – wie bereits erwähnt – ein Europäischer Betriebsrat zu informieren; hier kommt aber eine Unterrichtungspflicht nach den für diese Institutionen geltenden allgemeinen Grundsätzen in Betracht (§ 32 Abs. 1 SprAuG, § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG, §§ 32, 33 EBRG).<sup>102</sup>

[Seite 308, Rn. 97]

Eine gesonderte gesetzliche Anordnung der Verpflichtung zur unverzüglichen Unterrichtung des Aufsichtsrats durch den Vorstand ist vor dem Hintergrund der allgemeinen aktienrechtlichen Regelungen vom Gesetzgeber nicht geschaffen worden. Denn nach § 90 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 AktG hat der Vorstand den Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich aus wichtigem Anlass zu informieren; die Vorschrift regelt zudem die Unterrichtung sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats (§ 90 Abs. 5 Satz 3 AktG: »spätestens in der nächsten Aufsichtsratssitzung«).<sup>120</sup>

<sup>101</sup> Kritisch hierzu *Schneider AG* 2002, 125, 128; zum Widerspruch auch *Nehls* FAZ v. 24.4.2002, Nr. 95, S. 25.

<sup>102</sup> Geibel/Süßmann/*Grobys* § 10 Rdn. 69, 86; *Grobys* NZA 2002, 1, 3.

<sup>120</sup> Begr RegE zu Abs. 5.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 419 und 420 genannt, die Übernahme erfolgt jedoch weitgehend wörtlich, bleibt als solche aber ungekennzeichnet.

## [99.] Msr/Fragment 095 21

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 95, Zeilen: 21-24**

**Quelle: Goos 1994**  
**Seite(n): 777, Zeilen: online**

Aus den Erwägungsgründen der Richtlinie, die anders als die Gesetzesbegründung im deutschen Recht, Teil des Rechtsaktes sind, ergibt sich nämlich eine weitere Präzisierung des Richtlinien-Ziels.<sup>424</sup>

Aus den Erwägungsgründen der Richtlinie, die anders als die Gesetzesbegründung im deutschen Recht Teil des Rechtsaktes sind, ergibt sich eine weitere Präzisierung des Richtlinienziels.

<sup>424</sup> Goos, NZA 1994, 779.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 424 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

Die gleiche Aussage, freier formuliert, findet sich mit gleicher Belegstelle in Fn. 391 (S. 86).

## [100.] Msr/Fragment 097 03

**Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 97, Zeilen: 3-9**

**Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003**  
**Seite(n): 339, Zeilen: Rn. 46**

Für den Inhalt der Angebotsunterlage unterscheidet § 11 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 Angaben über den Inhalt des Angebots sowie ergänzende Angaben. Die in Abs. 2 S. 2 geregelten Angaben über den Inhalt des Angebots betreffen die für das Zustandekommen der Übernahme maßgeblichen Punkte. Die „ergänzenden Angaben“ enthalten demgegenüber zusätzliche Informationen, die i. S. d. § 11 Abs. 1 S. 2 dazu dienen, eine Entscheidung in Kenntnis der Sachlage zu ermöglichen.<sup>427</sup>

Für den Inhalt der Angebotsunterlage unterscheidet Abs. 2 Angaben über den Inhalt des Angebots sowie ergänzende Angaben. Die in Abs. 2 Satz 2 geregelten Angaben über den Inhalt des Angebots betreffen die für das Zustandekommen des Vertrags maßgeblichen Punkte, mithin gewissermaßen die »*essentialia negotii*«. <sup>83</sup> Die »ergänzenden Angaben« enthalten demgegenüber zusätzliche Informationen, die i.S.d. Abs. 1 Satz 2 dazu dienen, eine Entscheidung in Kenntnis der Sachlage zu ermöglichen.<sup>84</sup>

<sup>427</sup> Steinmeyer/Häger, WpÜG, § 11 Rn. 21.

<sup>83</sup> Liebscher ZIP 2001 853, 862; Geibel/Süßmann/Geibel § 11 Rdn. 8; Haarmann/Renner § 11 Rdn. 17.

<sup>84</sup> Ähnlich Steinmeyer/Häger § 11 Rdn. 21.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist nicht genannt. Eine Referenz wird mitabgefishcht.



## [101.] Msr/Fragment 097 17

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 97, Zeilen: 17-27, 28-31

Die Vorschrift erinnert an §§ 5 Abs. 1 Nr. 9, 126 Abs. 1 Nr. 11, 194 Abs. 1 Nr. 7 UmwG, die eine Darstellung der Umwandlungsfolgen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen im Verschmelzungs- oder Spaltungsvertrag bzw. Umwandlungsbeschluss vorsehen.<sup>428</sup> Auf Grund des abweichenden Gesetzeswortlauts sind Schlussfolgerungen aus dem Umwandlungsrecht allerdings nur eingeschränkt möglich. Anders als bei Maßnahmen nach dem Umwandlungsrecht muss die Angebotsunterlage lediglich Angaben über die „Absichten“ des Bieters im Hinblick auf die Beschäftigten der Zielgesellschaft enthalten. Demgegenüber war in § 12 Abs. 2 S. 2 Nr. 8 Diskussionsentwurf noch von den „Folgen“ der Übernahme die Rede.<sup>429</sup> [...] Hierfür ist erforderlich, dass die Vorhaben und Maßnahmen bereits ein konkretes Planungsstadium erreicht haben und ihre Umsetzung für den Fall einer erfolgreichen Übernahme vom Bieter angestrebt wird.<sup>430</sup>

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

<sup>429</sup> Grobys, NZA 2002, 1, 5.

<sup>430</sup> *Willemsen, in:* Kallmeyer, UmwG, § 5 Rn. 55

## Quelle: Grobys 2002

Seite(n): 4 f., Zeilen: online

Die Vorschrift erinnert an §§ 5 I Nr. 9, 126 I Nr. 11, 194 I Nr. 7 UmwG, die eine Darstellung der Umwandlungsfolgen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen im Verschmelzungs- oder Spaltungsvertrag bzw. Umwandlungsbeschluss

[Seite 5]

vorschreiben<sup>42</sup>. Auf Grund des abweichenden Gesetzeswortlauts sind Schlussfolgerungen aus dem Umwandlungsrecht allerdings nur eingeschränkt möglich. Anders als bei Maßnahmen nach dem Umwandlungsrecht muss die Angebotsunterlage lediglich Angaben über die „Absichten“ des Bieters im Hinblick auf die Beschäftigten und Beschäftigungsbedingungen der Zielgesellschaft enthalten. Demgegenüber war in § 12 II 2 Nr. 8 Diskussionsentwurf noch von den „Folgen“ der Übernahme die Rede<sup>43</sup>. [...] Hierfür ist erforderlich, dass diese Vorhaben und Maßnahmen bereits ein konkretes Planungsstadium erreicht haben und ihre Umsetzung für den Fall einer erfolgreichen Übernahme vom Bieter angestrebt wird<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> Hierzu ausf. *Boecken* (o. Fußn. 12), Rdnrn. 308ff.; *Mayer*, in: *Widmann/Mayer*, § 5 UmwG Rdnrn. 176ff.

<sup>43</sup> Vgl. krit. auch Stellungnahme des DGB zum Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz v. 3. 9. 2001 („Stellungnahme des DGB“), S. 5.

<sup>45</sup> Vgl. *Willemsen, in:* [sic] *Kallmeyer* (o. Fußn. 14), § 5 Rdnr. 55, für die Angabe arbeitsrechtlicher Folgen im Verschmelzungsvertrag.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 429 genannt, es fehlt jedoch ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

## [102.] Msr/Fragment 098 05

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 98, Zeilen: 5-28

Diese ist jedoch nicht abschließend. Inwiefern zu sonstigen, in Nr. 2 nicht einzeln aufgeführten, aber die künftige Geschäftstätigkeit betreffenden Punkten Stellung zu nehmen ist, beurteilt sich nach der Generalklausel in Abs. 1 S. 2 und 3. Danach sind, soweit entsprechende Absichten bestehen, insbesondere zu Folgendem Angaben zu tätigen: Zu erläutern sind die künftige strategische Ausrichtung der Zielgesellschaft, insbesondere eine veränderte Schwerpunktsetzung bezüglich der Konzentration auf bestimmte Kerngeschäftsfelder<sup>431</sup>, Veränderungen des Geschäftsmodells oder der Produktpalette, Kooperationen mit anderen Marktteilnehmern, Veränderungen bei der Finanzierung der Zielgesellschaft. Des Weiteren sind nach Nr. 2 i. V. m. Abs. 2 S. 2 und 3 regelmäßig Angaben über bestehende Absichten zur Integration der Zielgesellschaft in den Konzern des Bieters erforderlich.<sup>432</sup>

## b. Sitz und Standort wesentlicher Unternehmensteile

Anzugeben sind Planungen zur Verlegung des Sitzes der Zielgesellschaft oder von Tochtergesellschaften sowie wesentlicher Standorte ebenso wie die Schließung von Standorten oder ihre Veräußerung. An die „Wesentlichkeit“ der Unternehmensteile sind im Zweifel keine zu hohen Anforderungen zu stellen, zumal das Bestehen der konkreten Absicht des Bieters bereits gegen die Unwesentlichkeit der betroffenen Aktivität spricht.<sup>433</sup>

## c. Verwendung des Vermögens

Besteht die Absicht zur Veräußerung, Abspaltung oder Ausgliederung wesentlicher Vermögensteile, ist dies ebenso anzugeben wie eine beabsichtigte Verschmelzung der Zielgesellschaft oder eines ihrer Tochterunternehmen mit anderen Unternehmen. Gleiches gilt für wesentliche Umstrukturierungen der [Zielgesellschaft, etwa die Etablierung einer (Zwischen-) Holdingstruktur oder einer wesentlichen Veränderung der Kapitalstruktur.<sup>434</sup>]

<sup>431</sup> Geibel, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 11 Rn. 23.

<sup>432</sup> Seydel, in: Kölner Komm, WpÜG, § 11 Rn. 68.

<sup>433</sup> Ebenda, Rn. 69.

[<sup>434</sup> Geibel, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 11 Rn. 24.]

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in den Fn. 432 und 433 genannt, ein Hinweis auf den wörtlichen Charakter der Übernahme fehlt jedoch.

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 349, 350, Zeilen: 349: Rn. 68; 350: Rn. 69 f.

[Seite 349, Rn. 68]

Dieser Begriff ist umfassend zu verstehen, die dann in Nr. 2 aufgezählten Einzelangaben sind nicht abschließend. Inwiefern zu sonstigen, in Nr. 2 nicht einzeln aufgeführten, aber die künftige Geschäftstätigkeit der Zielgesellschaft betreffenden Punkten Stellung zu nehmen ist, beurteilt sich nach den Generalklauseln in Abs. 1 Satz 2 und 3. Danach sind, soweit entsprechende Absichten bestehen, insbesondere zu folgenden Punkten Angaben zu machen: Zu erläutern sind die künftige strategische Ausrichtung der Zielgesellschaft, insbesondere eine veränderte Schwerpunktsetzung bezüglich der Konzentration auf bestimmte Kerngeschäftsfelder,<sup>129</sup> Veränderungen des Geschäftsmodells oder der Produktpalette, Kooperationen mit anderen Marktteilnehmern, Veränderungen bei der Finanzierung der Zielgesellschaft, Marktauftritt und regionaler Schwerpunktsetzung. Des weiteren sind nach Nr. 2 i.V.m. Abs. 2 Satz 2 und 3 regelmäßig Angaben über bestehende Absichten zur Integration der Zielgesellschaft in den Konzern des Bieters erforderlich.

[Seite 350, Rn. 69]

cc) Sitz und Standort wesentlicher Unternehmensteile. Anzugeben sind Planungen zur Verlegung des Sitzes der Zielgesellschaft oder von Tochtergesellschaften sowie wesentlicher Standorte ebenso wie die Schließung von Standorten oder ihre Veräußerung. An die »Wesentlichkeit« der Unternehmensteile sind im Zweifel keine zu hohen Anforderungen zu stellen, zumal das Bestehen konkreter Absichten des Bieters bereits für sich gegen die »Unwesentlichkeit« der betroffenen Aktivitäten spricht.

[Rn. 70]

dd) Verwendung des Vermögens. Besteht die Absicht zur Veräußerung, Abspaltung oder Ausgliederung wesentlicher Vermögensteile, ist dies ebenso anzugeben wie eine beabsichtigte Verschmelzung der Zielgesellschaft oder eines ihrer Tochterunternehmen mit anderen Unternehmen. Gleiches gilt für wesentliche Umstrukturierungen der Zielgesellschaft, etwa die Etablierung einer (Zwischen-)Holdingstruktur oder einer wesentlichen Veränderung der Kapitalstruktur.<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Geibel/Süßmann/Geibel § 11 Rdn. 23.

<sup>130</sup> Geibel/Süßman/Geibel § 11 Rdn. 24.

## [103.] Msr/Fragment 099 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 99, Zeilen: 1-12

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 350, Zeilen: § 11, Rn. 70-72

[Gleiches gilt für wesentliche Umstrukturierungen der] Zielgesellschaft, etwa die Etablierung einer (Zwischen-) Holdingstruktur oder einer wesentlichen Veränderung der Kapitalstruktur.<sup>434</sup>

d. Künftige Verpflichtungen

Diesbezügliche Angaben betreffen insbesondere eine Neugestaltung der wesentlichen Vertragsbeziehungen, Liefer- und Leistungsbeziehungen zum Bieter oder mit diesem verbundenen Unternehmen sowie die Übernahme der Finanzierung der Zielgesellschaft durch den Bieter bzw. die Absicht entsprechender Garantien.<sup>435</sup>

e. Arbeitnehmer und ihre Vertretungen

Anzugeben sind ferner die Absichten bezüglich der Arbeitnehmer und deren Vertretungen und wesentliche Änderungen der Beschäftigungsbedingungen einschließlich der insoweit vorgesehenen Maßnahmen.

<sup>434</sup> Geibel, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 11 Rn. 24.

<sup>435</sup> Seydel, in: Kölner Ko, WpÜG, § 11 Rn. 71.

[Rn. 70]

Gleiches gilt für wesentliche Umstrukturierungen der Zielgesellschaft, etwa die Etablierung einer (Zwischen-)Holdingstruktur oder einer wesentlichen Veränderung der Kapitalstruktur.<sup>130</sup>

[Rn. 71]

ee) **Künftige Verpflichtungen.** Diesbezügliche Angaben betreffen insbesondere eine Neugestaltung der wesentlichen Vertragsbeziehungen, Liefer- und Leistungsbeziehungen zum Bieter oder mit diesem verbundenen Unternehmen sowie die Übernahme der Finanzierung der Zielgesellschaft durch den Bieter bzw. die Abgabe entsprechender Garantien.

[Rn. 72]

ff) **Arbeitnehmer und deren Vertretungen.** Anzugeben sind ferner die Absichten bezüglich der Arbeitnehmer und deren Vertretungen und wesentliche Änderungen der Beschäftigungsbedingungen einschließlich der insoweit vorgesehenen Maßnahmen.

<sup>130</sup> Geibel/Süßmann/Geibel § 11 Rdn. 24.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ausgewiesen.

## [104.] Msr/Fragment 099 12

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 99, Zeilen: 12-18

## Quelle: Seibt 2002

Seite(n): 533, Zeilen: I. Sp., 37 ff.

Da die Durchführung der Unternehmensübernahme – mit Ausnahme etwaiger Änderungen für die Unternehmensmitbestimmung und die betriebsverfassungsrechtlichen Organe - keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Position der Arbeitnehmer sowie die Betriebsstrukturen im Zielunternehmen hat, werden hier auch die mittelbaren Folgen des Aktienerwerbs zumindest schlagwortartig zu schildern sein, damit dem Gesetz ein sinnvoller Anwendungsbereich verbleibt.<sup>436</sup>

<sup>436</sup> Seibt, DB 2002, 529, 533, Grobys, NZA 2002, 1, 5.

Da die Durchführung des Aktienerwerbs bzw. der Unternehmensübernahme - mit Ausnahme etwaiger Änderungen für die Unternehmensmitbestimmung und die betriebsverfassungsrechtlichen Organe - keine Auswirkungen auf die individual- oder kollektivarbeitsrechtliche Position der Arbeitnehmer sowie die Betriebsstrukturen beim Zielunternehmen haben, werden hier auch die mittelbaren, beabsichtigten Folgen des Aktienerwerbs zu schildern sein, damit dem Gesetz ein sinnvoller Anwendungsbereich verbleibt.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 436 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme jedoch nicht gekennzeichnet.

## [105.] Msr/Fragment 100 02

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 100, Zeilen: 2-11**

Die Verlagerung des Sitzes der Zielgesellschaft hat nämlich, sofern sie ins Ausland erfolgt, Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, da die Mitbestimmungsgesetze nur auf Unternehmen mit Sitz in Deutschland Anwendung finden.<sup>439</sup>

Werden zu den vorgenannten Aspekten in der Angebotsunterlage keine Aussagen getroffen, so ist sie trotzdem vollständig, wenn nach vernünftiger Auffassung des Bieters keine Änderungen im *status quo ante* bei Durchführung der beabsichtigten Maßnahmen zu erwarten sind. Allerdings sollten zur Vermeidung von Missverständnissen so genannte Negativklärungen im Hinblick auf die vorgenannten Themenkreise abgegeben werden.<sup>440</sup>

<sup>439</sup> Seibt, DB 2002, 529, 533.

<sup>440</sup> Ebenda.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in beiden Fn. genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ersichtlich.

**Quelle: Seibt 2002**

**Seite(n): 533, Zeilen: l. Sp., 22 ff.; r. Sp., 1 f.**

[l. Sp.]

Die Verlagerung des Sitzes der Zielgesellschaft hat, sofern sie ins Ausland erfolgt, Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, da die Mitbestimmungsgesetze nur auf Unternehmen mit Sitz in Deutschland Anwendung finden. [...]

Werden zu den vorgenannten Aspekten in den Angebotsunterlagen keine Aussagen getroffen, so ist die Angebotsunterlage dann nicht unvollständig, wenn nach vernünftiger Auffassung des Bieters keine Änderungen zum *status quo ante* bei Durchführung der beabsichtigten Maßnahmen zu erwarten sind<sup>45</sup>. Allerdings sollten zur Vermeidung von Missverständnissen sog. Negativ-

[r. Sp.]

erklärungen im Hinblick auf die vorgenannten Themenkreise abgegeben werden.

<sup>45</sup>... Zu Umwandlungsfällen *Kallmeyer/Willemsen*, §5 UmwG Rdn. 59.

## [106.] Msr/Fragment 102 30

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 102, Zeilen: 30-33**

Dies soll ihnen die Möglichkeit geben, die Vorgaben der Richtlinie unabhängig von der Gemeinschaft in die nationalen Rechtssysteme zu integrieren, um so nationale Besonderheiten berücksichtigen zu können. Des Weiteren führt der Umsetzungsspielraum der Mitgliedstaaten dazu, dass die Souveränität soweit [wie möglich gewahrt bleibt und der europäische Integrationswille gestärkt wird.<sup>445</sup>]

[<sup>445</sup> Brechmann, 10.]

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar Fn. 445 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

**Quelle: Brechmann 1994**  
**Seite(n): 10, Zeilen: 6 ff.**

Erstens soll den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gegeben werden, die Vorgaben der Richtlinie unabhängig von der Gemeinschaft in die nationalen Rechtssysteme zu integrieren, um so nationale Besonderheiten berücksichtigen zu können.<sup>14</sup> Zweitens führt der Umsetzungsspielraum der Mitgliedstaaten dazu, daß die Souveränität der Mitgliedstaaten und insbesondere ihrer nationalen Parlamente so weit wie möglich geschont wird.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Zuleeg, Das Recht, S. 229; [...]

<sup>15</sup> Beutler/Bieber/Pipkorn/Streil, Die Europäische Gemeinschaft, S. 182; [...]

## [107.] Msr/Fragment 103 18

## Verschleierung

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 103, Zeilen: 18-26, 28-30**

Unterhält die Zielgesellschaft lediglich einen Betrieb, ist der dort gewählte Betriebsrat zuständiger Adressat der Unterrichtung. Handelt es sich bei der Zielgesellschaft um ein Unternehmen mit mehreren Betrieben, ist der Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 I BetrVG für die Entgegennahme der Informationen zuständig, da der Bieter die Zielgesellschaft als Rechtsperson nur mit sämtlichen Betrieben übernehmen kann.

Umstritten ist, wer zu informieren ist, wenn pflichtwidrig ein Gesamtbetriebsrat nicht errichtet wurde und somit kein „zuständiger“ Betriebsrat als Adressat vorhanden ist, weil beispielsweise die nach einer Veränderung der Betriebsgröße entstehende Möglichkeit zur Bildung eines solchen noch nicht genutzt wurde. Nach betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen fällt die Regelungskompetenz des fehlenden Gesamtbetriebsrats nicht an die Einzelbetriebsräte zurück.<sup>447</sup> Eigentlich müssten dann die Arbeitnehmer direkt zu unterrichten sein.

<sup>447</sup> BAG v. 06.04.1976, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972.

**Quelle: Grobys 2002**  
**Seite(n): 2, Zeilen: online**

- Unterhält die Zielgesellschaft lediglich einen Betrieb, ist der dort gewählte Betriebsrat zuständiger Adressat der Unterrichtung.  
 - Handelt es sich bei der Zielgesellschaft um ein Unternehmen mit mehreren Betrieben, ist der Gesamtbetriebsrat gem. § 50 I BetrVG für die Entgegennahme der Informationen zuständig, da der Bieter die Zielgesellschaft als Rechtsperson nur mit sämtlichen Betrieben übernehmen kann<sup>18</sup>.

Haben die einzelnen Betriebsräte pflichtwidrig einen Gesamtbetriebsrat nicht errichtet, ist ein „zuständiger“ Betriebsrat als Adressat für die Unterrichtungspflicht an sich nicht vorhanden. Nach betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen fällt die Regelungskompetenz des (fehlenden) Gesamtbetriebsrats nicht an die Einzelbetriebsräte zurück<sup>19</sup>. Eigentlich müssten daher die Arbeitnehmer unmittelbar zu unterrichten sein.

<sup>18</sup> Im Ergebnis ebenso BT-Dr 14/7034, S. 97; vgl. auch *Boecken* (o. Fußn. 12), Rdnr. 333, für die Zuleitung umwandlungsrechtlicher Rechtsgeschäfte an den zuständigen Betriebsrat.

<sup>19</sup> Str., vgl. *BAG* (6. 4. 1976), AP Nr. AP BETRVG1972 § 2 zu § 50 BetrVG 1972; BAG (14. 12. 1993), NZA 1994, NZA Jahr 1994 Seite 554 = AP Nr. AP BETR AVG § 81 zu § 7 BetrAVG; ErfK/ *Eisemann*, 2. Aufl. (2001), § 50 BetrVG Rdnr. 2; a.A. *Fitting/Kaiser/ Heither/Engels* [sic], BetrVG, 20. Aufl. (2000), § 50 Rdnr. 14.

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf die eigentliche Quelle.

## [108.] Msr/Fragment 104 01

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 104, Zeilen: 1-3, 8-12

[Eigentlich müssten dann die Arbeitnehmer direkt zu unterrichten sein. In größeren] Unternehmen würde dies allerdings einen erheblichen Aufwand verursachen, obwohl unter Umständen die gesamte Belegschaft durch örtliche Betriebsräte vertreten ist. [...]

Nicht betriebsratsfähige Kleinstbetriebe werden von den Vorschriften des WpÜG zwar nicht direkt erfasst, sie können aber nach § 4 Abs. 2 BetrVG einem anderen Betrieb zuzuordnen sein, für den gegebenenfalls ein Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat zuständig ist. In diesem Fall ist eine unmittelbare Unterrichtung der Arbeitnehmer nicht nötig.<sup>449</sup>

<sup>449</sup> In der Praxis sehr selten.

## Quelle: Grobys 2002

Seite(n): 2, 3, Zeilen: online

Eigentlich müssten daher die Arbeitnehmer unmittelbar zu unterrichten sein. In größeren Unternehmen würde dies allerdings einen erheblichen Aufwand verursachen, obwohl unter Umständen die gesamte Belegschaft durch örtliche Betriebsräte vertreten ist.

[Seite 3:]

- [...] Nicht betriebsratsfähige Kleinstbetriebe werden auch nach der Novellierung des BetrVG hiervon nicht erfasst<sup>31</sup>. Sie können aber nach § 4 Absatz II BetrVG einem anderen Betrieb (Hauptbetrieb) zuzuordnen sein, für den gegebenenfalls ein Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat zuständig ist<sup>32</sup>. In diesem Fall ist eine unmittelbare Unterrichtung der Arbeitnehmer des Kleinstbetriebs nicht erforderlich.

<sup>31</sup> Str., vgl. *Kreutz*, in: GK-BetrVG (o. Fußn. 25), § 50 Rdnrn. 41f. m.w. Nachw.; abl.: *Trittin*, in: *Däubler/Kittner/Klebe'* (o. Fußn. 26), § 50 Rdnr. 17 m.w. Nachw.; offen gelassen von *BAG* (16. 3. 1983), AP Nr. AP BETRVG1972 § 5 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>32</sup> Zu den Voraussetzungen der Zuordnung *Löwisch*, BB 2001, 1734 (1735); s. auch *BAG* (3. 12. 1985), NZA 1986, 334 (335).

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf die Quelle. Eigene Formulierungsmühe ansatzweise erkennbar.

## [109.] Msr/Fragment 107 08

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 107, Zeilen: 8-19

Sofern ein Betriebsrat nicht gebildet ist, ist die Angebotsunterlage direkt den Arbeitnehmern zu übermitteln. Das Recht der Unternehmensmitbestimmung und der Betriebsverfassung sieht – von einigen Ausnahmen in §§ 81, 82 BetrVG abgesehen – von einer unmittelbaren Unterrichtung der Arbeitnehmer über unternehmerische, betriebliche oder personelle Fragen ab. Dies beruht auf der Überlegung, dass eine sachgerechte und in der Praxis mit zumutbarem Aufwand umsetzbare Teilhabe an den Entscheidungen des Arbeitgebers, gesetzliche Repräsentationsorgane und ein gesetzliches Repräsentationsverfahren voraussetzt. Die freie Entscheidung der Belegschaft, einen Betriebsrat nicht einzurichten, bedeutete daher praktisch einen Informationsverlust. Erstmalig sieht der Gesetzgeber als Surrogat für einen nicht vorhandenen Betriebsrat die direkte Information der Arbeitnehmer vor.<sup>459</sup>

<sup>459</sup> Grobys, NZA 2002, 1, 2.

## Quelle: Grobys 2002

Seite(n): 2, Zeilen: online

Sofern ein Betriebsrat nicht gebildet ist, sind unmittelbar die Arbeitnehmer zu beteiligen. Der Gesetzgeber weicht damit von der bisherigen Konzeption kollektiver Beteiligungsrechte ab. Das Recht der Unternehmensmitbestimmung und Betriebsverfassung sieht – von einigen Ausnahmen abgesehen, vgl. etwa §§ BETRVG § 81, BETRVG § 82 BetrVG – keine unmittelbare Unterrichtung der Arbeitnehmer über unternehmerische, betriebliche oder personelle Fragen vor. Dies beruht auf der Überlegung, dass eine sachgerechte und in der Praxis mit zumutbarem Aufwand umsetzbare Teilhabe an den Entscheidungen des Arbeitgebers gesetzliche Repräsentationsorgane und ein gesetzliches Repräsentationsverfahren voraussetzt. Die (freie) Entscheidung der Belegschaft, einen Betriebsrat nicht einzurichten, bedeutet daher praktisch einen Informationsverlust<sup>11</sup>. Hiervon weicht der Gesetzgeber des WpÜG ab, indem er eine Informationspflicht der Zielgesellschaft gegenüber den Arbeitnehmern als Surrogat für einen nicht vorhandenen Betriebsrat vorsieht.

<sup>11</sup> Vgl. *Müller*, DB 1997, 713 (716).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 459 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

## [110.] Msr/Fragment 108 14

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 108, Zeilen: 14-20**

Die Übermittlungspflicht nach § 14 Abs. 4 S. 2 bezieht neben dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern keine weiteren Gremien in die Unterrichtungspflicht ein. Der eindeutige Wortlaut verbietet eine erweiternde oder analoge Anwendung der Vorschrift auf andere Organe des Betriebsverfassungsrechts, z. B. den Wirtschaftsausschuss. Eine Information dieses Gremiums kommt nur i. R. d. § 106 Abs. 2, 3 BetrVG<sup>462</sup> und nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen in Betracht.<sup>463</sup>

<sup>462</sup> H. M.: van Aubel, 36; Boecken, Rn. 348; Koch/Lück/Schaub, 1989; Semler/Volhardt, 179; a.A. Joost, in: FS für Kissel, 440.

<sup>463</sup> Grobys, NZA 2002, 1, 4.

**Quelle: Grobys 2002**  
**Seite(n): 3 f., Zeilen: online**

§ 10 V 2 WpÜG bezieht neben dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern keine weiteren Gremien in die Unterrichtungspflicht ein. Der eindeutige Gesetzeswortlaut und die Entstehungsgeschichte verbieten eine erweiternde oder analoge Anwendung der Vorschrift auf andere Organe der Unternehmensverfassung oder des [Seite 4]

Betriebsverfassungsrechts, z.B. Sprecherausschüsse, Wirtschaftsausschuss, Europäischer Betriebsrat oder Aufsichtsrat. Eine Information dieser Gremien kommt nur nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen in Betracht (vgl. § 32 I SprAuG, § 106 III Nr. 10 BetrVG, §§ 32, 33 EBRG, § 90 I 2 AktG)<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Zu Einzelheiten s. Grobys, in: Geibel/Süssmann (o. Fußn. 2), § 10 Rdnrn. 86, 101.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 463 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme (längste Sequenz: 16 Wörter) ungekennzeichnet.

## [111.] Msr/Fragment 108 22

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 108, Zeilen: 22-29**

[Exkurs: Der Wirtschaftsausschuss]

Wie sich aus § 106 Abs. 1 S. 2, § 107 Abs. 3, § 108 Abs. 4 sowie §§ 109, 111 und 112 BetrVG ergibt, ist der Wirtschaftsausschuss ein Hilfsorgan des Betriebsrats. Er ist im Gegensatz zum Aufsichtsrat nicht Organ der juristischen Person. Vielmehr ist er entsprechend der Rechtsstellung des Betriebsrats Interessenvertretung der Arbeitnehmer.<sup>464</sup> Dem Unternehmen obliegt gemäß § 106 Abs. 2 eine entsprechende Unterrichtungspflicht, wobei „die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung“ darzustellen sind. Betrachtet man den für die Auslegung des Begriffs „wirtschaftliche Angelegenheiten“ heranzuziehenden Katalog des § 106 Abs. 3, so ergibt ein Vergleich mit den Funktionen des Aufsichtsrats, dass die „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ nicht bzw. nur beschränkt die Geschäftspolitik betreffen.]

<sup>464</sup> A.A.: Joost, in: Heinze, FS für Kissel, 436f.

[<sup>465</sup> Fabricius, in: Fabricius/Kraft, BetrVG, 5. Aufl., v. § 106 Rn. 123.]

**Quelle: GK BetrVG 2005**  
**Seite(n): vor § 106, Zeilen: Rn. 123**

[Rn. 123]

[...] Wie sich aus § 106 Abs. 1 Satz 2, § 107 Abs. 3, § 108 Abs. 4, §§ 109, 111, 112 ergibt, ist er ein Hilfsorgan des Betriebsrats. [...] Er ist also im Gegensatz zum Aufsichtsrat nicht Organ der juristischen Person, und ist ebensowenig wie der Betriebsrat an Gegenstand, Zweck bzw. Ziel der juristischen Person institutionell gebunden. Er ist vielmehr, entsprechend der Rechtsstellung des Betriebsrats, Interessenvertretung der Arbeitnehmer [...] Dem Unternehmer obliegt gem. § 106 Abs. 2 eine entsprechende Unterrichtungspflicht, wobei er „die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung“ darzustellen hat. Betrachtet man den für die Auslegung des Begriffs „wirtschaftliche Angelegenheiten“ heranzuziehenden Katalog des § 106 Abs. 3 (vgl. zur Auslegung des Begriffs oben Anm. 62 ff.), so ergibt ein Vergleich mit den Funktionen des Aufsichtsrats (vgl. oben Anm. 108 ff.), daß „die wirtschaftlichen Angelegenheiten“ nicht bzw. nur beschränkt Geschäftspolitik, sondern überwiegend auf die tatsächliche Gegenwarts- und Zukunftslage, auf Vorhaben betreffend die technische Durchführung (Verwirklichung) des Gegenstandes des Unternehmens, auf die Entwicklung in naher Zukunft, ausgerichtet ist.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 465 (auf der Folgeseite) genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

## [112.] Msr/Fragment 109 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 109, Zeilen: 1-6**

[Betrachtet man den für die Auslegung des Begriffs „wirtschaftliche Angelegenheiten“] heranzuziehenden Katalog des § 106 Abs. 3, so ergibt ein Vergleich mit den Funktionen des Aufsichtsrats, dass die „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ nicht bzw. nur beschränkt die Geschäftspolitik betreffen. Überwiegend wird auf die tatsächliche Gegenwartslage, auf Vorhaben betreffend die technische Durchführung und Verwirklichung des Gegenstandes des Unternehmens und auf die Entwicklung in naher Zukunft Bezug genommen.<sup>465</sup>

---

<sup>465</sup> *Fabricius*, in: Fabricius/Kraft, BetrVG, 5. Aufl., v. § 106 Rn. 123.

**Quelle: GK BetrVG 2005****Seite(n): 1298, Zeilen: Rn. 123**

Betrachtet man den für die Auslegung des Begriffs „wirtschaftliche Angelegenheiten“ heranzuziehenden Katalog des § 106 Abs. 3 (vgl. zur Auslegung des Begriffs oben Anm. 62 ff.), so ergibt ein Vergleich mit den Funktionen des Aufsichtsrats (vgl. oben Anm. 108 ff.), daß „die wirtschaftlichen Angelegenheiten“ nicht bzw. nur beschränkt Geschäftspolitik, sondern überwiegend auf die tatsächliche Gegenwartslage, auf Vorhaben betreffend die technische Durchführung (Verwirklichung) des Gegenstandes des Unternehmens, auf die Entwicklung in naher Zukunft, ausgerichtet ist.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 465 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.



## [113.] Msr/Fragment 112 04

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 112, Zeilen: 4-15, 17-35

Was genau unter dem Begriff des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans im dualistischen Verwaltungsmodell mit Vorstand und Aufsichtsrat zu verstehen ist, regelt die Richtlinie nicht ausdrücklich. Der Wortlaut lässt sowohl die Erfassung des Vorstands als auch die des Aufsichtsrats zu, da beide Organe als Verwaltung der Gesellschaft angesehen werden können. Ob beide Organe erfasst werden sollen, lässt sich auch nicht aus anderen EG-Gesetzen herleiten, da es insoweit an einer Definition fehlt. Eine genauere Regelung ist an dieser Stelle bewusst nicht getroffen worden. In den Verhandlungen wurde festgestellt, dass im Hinblick auf die verschiedenen Aufgaben, bei denen die Richtlinie den Begriff des Leitungs- oder Verwaltungsorgans verwendet, in manchen Mitgliedstaaten nur das Leitungs- oder nur das Aufsichtsorgan bzw. beide zuständig gewesen wären.<sup>473</sup> [...] Der Begriff ist daher funktional in dem Sinne auszulegen, dass es insoweit darauf ankommt, welches Organ in dem betreffenden Mitgliedstaat für die Aufgabe zuständig ist. Dieser funktionalen Auslegung steht es nicht entgegen, dass die Richtlinie in Art. 9 Abs. 6 explizit vorsieht, dass für die Vornahme von Verteidigungsmaßnahmen im dualistischen System sowohl das Leitungs- als auch das Aufsichtsorgan erfasst werden soll. Denn diese Bestimmung ist erst am Ende der Verhandlungen durch einige Mitgliedstaaten unter der italienischen Präsidentschaft aufgenommen worden, um für den Fall der Verteidigungsmaßnahmen, die man als besonders wichtig ansah, sowohl das Leitungs- als auch das Aufsichtsorgan einzubeziehen. Die anderen in der Richtlinie enthaltenen Fälle sollten hierdurch nicht geregelt werden. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung, wonach die in Art. 9 Abs. 6 vorgenommene Begriffsbestimmung „für die Zwecke des Abs. 2“ gelten soll. Es wird also gerade nicht festgeschrieben, dass die Regelung auch für andere Fälle Geltung beanspruchen soll. Für die anderen Bestimmungen, die eine solche Klarstellung nicht enthalten, einen Umkehrschluss dahin vorzunehmen, dass der Begriff des Leitungs- und Verwaltungsorgans in den nicht genauer geregelten Fällen nur das Leitungsorgan erfassen sollte, ist methodisch nicht zulässig.<sup>474</sup> Der Begriff des Leitungs- oder Verwaltungsorgans lässt vielmehr die Erfassung beider [Organe zu, zwingt hierzu aber nicht.]

<sup>473</sup> Maul/Muffet-Jeandet, AG 2004, 221, 232.

<sup>474</sup> Zur Zulässigkeit eines Umkehrschlusses siehe Larenz/Canaris, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl. 1995, S. 209.

## Quelle: Maul Muffat-Jeandet 2004

Seite(n): 232, Zeilen: I. Sp., letzter Abs., rechte Sp., 1 ff.

Was genau unter diesem Begriff des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans im dualistischen Verwaltungsmodell mit Vorstand und Aufsichtsrat zu verstehen ist, regelt die Richtlinie nicht ausdrücklich. Der Wortlaut lässt sowohl die Erfassung des Vorstandes als auch die des Aufsichtsrats zu, da beide Organe als Verwaltung der Gesellschaft angesehen werden können. Ob beide Organe erfasst werden sollen, lässt sich auch nicht aus anderen EU-Gesetzen (z. B. der SE-Verordnung) herleiten, da es insoweit an einer einheitlichen Diktion fehlt. Eine genauere Regelung ist an dieser Stelle bewusst nicht getroffen worden. Dass der Begriff des Leitungs- und Verwaltungsorgans an dieser Stelle gewählt worden ist, beruht darauf, dass man in den Verhandlungen festgestellt hatte, dass im

[rechte Spalte:]

Hinblick auf die verschiedenen Aufgaben, bei denen die Richtlinie den Begriff des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans verwendet, in manchen Mitgliedstaaten nur das Leitungs- oder nur das Aufsichtsorgan bzw. in manchen Mitgliedstaaten auch beide zuständig gewesen wären. Der Begriff ist daher funktional in dem Sinne auszulegen, dass es insoweit darauf ankommt, welches Organ in dem betreffenden Mitgliedstaat für die betreffende Aufgabe zuständig ist. Dieser funktionalen Auslegung steht nicht entgegen, dass die Richtlinie in Art. 9 Abs. 6 RL explizit ausspricht, dass für die Zwecke des Abs. 2 (also die Vornahme von Verteidigungsmaßnahmen) der Ausdruck Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan im dualistischen System sowohl das Leitungs- als auch das Aufsichtsorgan erfassen soll. Denn diese Bestimmung ist erst am Ende der Verhandlungen auf Drängen einiger Mitgliedstaaten unter der Italienischen Präsidentschaft aufgenommen worden, um für den Fall der Verteidigungsmaßnahmen, die man als besonders wichtig ansah, sowohl das Leitungs- als auch das Aufsichtsorgan einzubeziehen. Die anderen in der Richtlinie angesprochenen Fälle sollten hierdurch nicht geregelt werden. Dies ergibt sich zunächst aus dem Wortlaut der Regelung, wonach die in Art. 9 Abs. 6 RL vorgenommene Begriffsbestimmung „für die Zwecke des Abs. 2“ gelten soll, also gerade nicht festgeschrieben wird, dass diese Regelung auch für andere Fälle Geltung beanspruchen sollte. Vor diesem Hintergrund für die anderen Bestimmungen, die eine solche Klarstellung nicht enthalten, einen Umkehrschluss dahin vorzunehmen, dass der Begriff des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans in den nicht genauer geregelten Fällen nur das Leitungsorgan - im deutschen Recht also den Vorstand - erfassen sollte, ist methodisch nicht zulässig.<sup>45</sup> Der Begriff lässt vielmehr die Erfassung beider Organe zu, zwingt hierzu aber nicht, sondern lässt für das dualistische System Spielraum dahin zu, dass im Einzelnen geprüft werden muss, ob die Bestimmung - was von der jeweils in Rede stehenden Aufgabe abhängt - Vorstand und Aufsichtsrat oder nur den Vorstand erfassen soll.

<sup>45</sup> Zur Zulässigkeit eines Umkehrschlusses vgl. LARENZ / CANARIS, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl. 1995, S. 209; KLUG, Juristische Logik, 4. Aufl. 1982, S. 145f.

## Anmerkungen

Die Übernahme setzt sich auch nach Fn. 473 fort und gerät vorher wie nachher stark wörtlich, was aber ungekennzeichnet bleibt.

Die Belegstelle in Fn. 474 wird aus der Quelle mitabgefischt (und ist daher auch nicht im Lit.vz. enthalten).

Die Übernahme ist eine Wiederholung von S. 89 f. der untersuchten Arbeit.

## [114.] Msr/Fragment 113 01

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 113, Zeilen: 1-3**

[Der Begriff des Leitungs- oder Verwaltungsorgans lässt vielmehr die Erfassung beider] Organe zu, zwingt hierzu aber nicht. Für das dualistische System bleibt ein Spielraum dahingehend, dass im Einzelnen geprüft werden muss, ob die Bestimmung Vorstand und Aufsichtsrat oder nur den Vorstand erfassen soll.

**Quelle: Maul Muffat-Jeandet 2004**  
**Seite(n): 232, Zeilen: r. Sp., 33 ff.**

Der Begriff lässt vielmehr die Erfassung beider Organe zu, zwingt hierzu aber nicht, sondern lässt für das dualistische System Spielraum dahin zu, dass im Einzelnen geprüft werden muss, ob die Bestimmung - was von der jeweils in Rede stehenden Aufgabe abhängt - Vorstand und Aufsichtsrat oder nur den Vorstand erfassen soll.

**Anmerkungen**

Fortsetzung von der Vorseite.

Die Quelle ist zwar (auf halber Höhe von S. 112) in Fn. 473 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

## [115.] Msr/Fragment 113 30

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 113, Zeilen: 30-31**

Eine Ausnahme besteht jedoch dann, wenn der Vorstand die Angebotsunterlage vor deren Veröffentlichung erhalten hat. In diesem Fall kann eine Weiterleitung an den Betriebsrat erst nach Veröffentlichung der Angebotsunterlage erfolgen.]

**Quelle: Semler Volhard 2003**  
**Seite(n): 146, Zeilen: Rn. 12**

Eine Ausnahme besteht jedoch dann, wenn der Vorstand die Angebotsunterlage vor deren Veröffentlichung erhalten hat. In diesem Fall kann eine Weiterleitung an Betriebsrat/Arbeitnehmer erst nach Veröffentlichung der Angebotsunterlage erfolgen<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> §14 Abs. 2 Satz 2 WpÜG.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar (auf der Folgeseite in Fn. 476) genannt, ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt jedoch.

## [116.] Msr/Fragment 114 01

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 114, Zeilen: 1-2**

[Eine Ausnahme besteht jedoch dann, wenn der Vorstand die Angebotsunterlage vor deren Veröffentlichung erhalten hat. In diesem Fall kann eine Weiterleitung] an den Betriebsrat erst nach Veröffentlichung der Angebotsunterlage erfolgen.  
Hierzu ist der Vorstand bereits aus insiderrechtlichen Grundsätzen verpflichtet.<sup>476</sup>

<sup>476</sup> Semler/Volhard, 146.

**Quelle: Semler Volhard 2003**  
**Seite(n): 146, Zeilen: Rn. 12**

Eine Ausnahme besteht jedoch dann, wenn der Vorstand die Angebotsunterlage vor deren Veröffentlichung erhalten hat. In diesem Fall kann eine Weiterleitung an Betriebsrat/Arbeitnehmer erst nach Veröffentlichung der Angebotsunterlage erfolgen<sup>25</sup>. Hierzu ist der Vorstand bereits aus insiderrechtlichen Grundsätzen verpflichtet<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> §14 Abs. 2 Satz 2 WpÜG.

<sup>26</sup> § 14 Abs. 1 Nr. 1 WpHG.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 476 genannt, die Übernahme hätte jedoch als wörtliche gekennzeichnet werden müssen.

## [117.] Msr/Fragment 115 07

**Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 115, Zeilen: 7-11**

Der Begriff beinhaltet den bürgerlichrechtlichen Zugang i. S. v. § 130 Abs. 1 S. 1 BGB, wobei auch die Übermittlung - will man die Möglichkeit der Fristeinhaltung nicht in das Belieben des Betriebsrats stellen - nur den Empfang, nicht aber die tatsächliche Kenntnisnahme durch den zuständigen Betriebsrat meint.

**Quelle: Boecken 1996**  
**Seite(n): 225 (Rn. 338), Zeilen: 16 ff.**

Der umwandlungsgesetzliche Begriff der Zuleitung ist deshalb nicht anders als der bürgerlich-rechtliche Begriff des Zugangs im Sinne von § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB zu verstehen<sup>80</sup>, wobei auch Zuleitung - will man die Möglichkeit der Fristeinhaltung nicht in das Belieben des Betriebsrats stellen - nur den Empfang, nicht aber tatsächliche Kenntnisnahme durch den zuständigen Betriebsrat meinen kann.

<sup>80</sup> Im Ergebnis ebenso Joost, ZIP 1995, 976 ff. (986); wohl auch Däubler, RdA 1995, 136ff. (138), der von „erhalten“ spricht.

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf eine Übernahme.

## [118.] Msr/Fragment 118 07

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 118, Zeilen: 7-14

Dies bietet sich vor allem dann an, wenn aus der Sicht des Vorstands diesbezüglich ergänzende Angaben des Bieters in der Angebotsunterlage nach § 11 Abs. 2 S. 2 Nr. 6 zu kommentieren sind (z. B. zu einem geplanten Personalabbau infolge der Verlagerung von Betriebsstätten in das Ausland oder zur Nutzung von Synergieeffekten). Soweit sich anhand der vom Bieter offen gelegten Informationen auch konkrete Folgen für die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer identifizieren lassen, ist hierauf im Einzelnen einzugehen.<sup>489</sup>

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

## Quelle: Haarmann et al. 2002

Seite(n): 434, Zeilen: 3-10

Dies bietet sich vor allem dann an, wenn aus Sicht des Vorstandes diesbezügliche ergänzende Angaben des Bieters in der Angebotsunterlage nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 zu kommentieren sind (z. B. zu einem geplanten Personalabbau infolge der Verlagerung von Betriebsstätten ins Ausland oder zur Nutzung von Synergieeffekten). Soweit sich anhand der vom Bieter offengelegten Informationen auch Folgen für die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer identifizieren lassen, ist hierauf ebenfalls im Einzelnen einzugehen.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 489 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

## [119.] Msr/Fragment 119 05

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 119, Zeilen: 5-10

Unter der Voraussetzung, dass es sich nicht um das Tagesgeschäft betreffende unternehmerische Entscheidungen handelt, ist die Mitwirkung des Aufsichtsrats nicht nur auf einzelne Fälle beschränkt. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung hat der Aufsichtsrat mittels in die Zukunft gerichteter Beratung des Vorstands die Fortentwicklung des Unternehmens mitzugestalten.<sup>494</sup>

<sup>494</sup> BGHZ 114, 127, 129f.; Roth, AG 2004, 1, 4f.

## Quelle: Roth 2004

Seite(n): 4, 5, Zeilen: 4: r. Sp., 30 ff.; 5: l. Sp., 1

[Seite 4:]

Unter der Voraussetzung, dass es sich nicht um das Tagesgeschäft betreffende unternehmerische Entscheidungen handelt, ist die Mitwirkung des Aufsichtsrats bei der Geschäftsführung des Vorstands keineswegs „allein für einzelne Fälle“<sup>66</sup> zugelassen. [...] Der Aufsichtsrat hat nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung mittels in die Zukunft gerichteter Beratung des Vorstands die Fortentwicklung des Unterneh-

[Seite 5:]

mens mitzugestalten<sup>67</sup>.

<sup>66</sup> So aber die Amtl. Begr. zum Vierten Teil des AktG 1937, Verfassung der Aktiengesellschaft, §§70-124, Vorbemerkung, abgedruckt bei KLAUSING, Aktiengesetz, 1937, S. 57.

<sup>67</sup> BGH v. 25.3.1991 - II ZR 188/89, BGHZ 114, 127, 129f. So auch BOUJONG, AG 1995, 203, 204; LUTTER / KRIEGER, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, 4. Aufl. 2002, Rz. 94ff.; SEMLER, Leitung und Überwachung der Aktiengesellschaft, 2. Aufl. 1996, S. 141 ff.; siehe auch schon die Begr. RegE AktG 1965, abgedruckt bei KROPFF, Aktiengesetz, 1965, S. 96. Als der Kontrolle wesensfremdes und eigenständiges Aufgabengebiet sieht THEISEN die Beratung an, THEISEN, AG 1995, 193, 199. Jedenfalls gegen die Pflicht zur laufenden Beratung MÖLLERS, ZIP 1995, 1725, 1727.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 494 nach der mitübernommenen Referenz genannt, ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme unterbleibt jedoch.

## [120.] Msr/Fragment 119 23

## KomplettPlagiat

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 119, Zeilen: 23-29

Die nunmehr sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat auferlegte Stellungnahmepflicht erweitert die bislang außerordentlich seltenen Fälle, in denen die Gesellschaft durch beide Verwaltungsorgane gemeinschaftlich vertreten werden muss (vgl. im Übrigen §§ 246 Abs. 2 S. 2, 249 Abs. 1 S. 1 AktG) oder in denen sonst beide Organe gemeinschaftlich handeln müssen (§§ 58 Abs. 2, 171, 172 AktG).

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 733, Zeilen: § 27 Rn. 19

Die nunmehr sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat auferlegte Stellungnahmepflicht erweitert die bislang außerordentlich seltenen Fälle, in denen die Gesellschaft durch beide Verwaltungsorgane gemeinschaftlich vertreten werden muss (vgl. im übrigen §§ 246 Abs. 2 Satz 2, 249 Abs. 1 Satz 1 AktG) oder in denen sonst beide Organe gemeinschaftlich handeln müssen (vgl. im übrigen § 58 Abs. 2 AktG, §§ 171, 172 AktG).

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf eine Übernahme. Kein Hinweis auf die Quelle.

## [121.] Msr/Fragment 120 12

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 120, Zeilen: 12-14, 16-22

Es kann jedoch darauf hingewiesen werden, mit welcher Mehrheit die Stellungnahme angenommen wurde. Möglich ist auch ein Hinweis darauf, welche konkreten Organmitglieder die Erklärung tragen bzw. nicht tragen. [...] Unberührt bleibt auch das Recht einzelner Aufsichtsratsmitglieder, ihre eigene von der Stellungnahme abweichende Position außerhalb der Stellungnahme öffentlich zu machen, solange dadurch nicht allgemeine gesellschaftsrechtliche Grundsätze oder Vorschriften verletzt werden, insbesondere die Verschwiegenheitspflicht nach §§ 93 Abs. 1 S. 2, 116 AktG. Von dieser kann das jeweilige Gesamtorgan aber durch (regelmäßig einstimmigen) Beschluss entbinden.<sup>502</sup>

<sup>502</sup> Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 27 Rn. 20, 37;

Schwennicke/Grobys, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 22.

## Quelle: Kölner Kommentar WpÜG 2003

Seite(n): 733, Zeilen: Rn. 20

Ist eine Mehrheitsentscheidung möglich, ist es aber zulässig, darauf hinzuweisen, dass bzw. mit welcher Mehrheit die Stellungnahme angenommen wurde; möglich ist auch ein Hinweis darauf, welche konkreten Organmitglieder die Erklärung tragen bzw. nicht tragen.<sup>36</sup> [...] Unberührt bleibt das Recht einzelner Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder, ihre eigene von der Stellungnahme abweichende Position auch außerhalb der Stellungnahme öffentlich zu machen, solange dadurch nicht allgemeine gesellschaftsrechtliche Grundsätze oder Vorschriften verletzt werden;<sup>37</sup> zu denken ist hier insbesondere an die Verschwiegenheitspflicht der §§ 93 Abs. 1 Satz 2, 116 AktG. Von dieser kann das jeweilige Gesamtorgan aber durch (regelmäßig einstimmigen) Beschluss entbinden.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> Haarmann/Röh § 27 Rdn. 20, 37; für eine dahingehende Verpflichtung *Hopt* ZGR 2002, 333, 354 f.

<sup>37</sup> Begr RegE zu Abs. 1; *Seibt* DB 2002, 529, 534.

<sup>38</sup> Haarmann/Röh § 27 Rdn. 20, 37.

## Anmerkungen

Kein Hinweis auf die eigentliche Quelle.

## [122.] Msr/Fragment 121 07

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 121, Zeilen: 7-16, 18-24, 101-102

Das in § 107 Abs. 3 S. 2 AktG geregelte Delegationsverbot<sup>505</sup> wäre nicht einschlägig, denn es regelt nur, dass der Aufsichtsrat als Gesamtgremium zwingend darüber entscheiden muss, ob die in § 33 Abs. 1 S. 2 Alt. 3 AktG geregelte Mitentscheidungsprerogative zu Gunsten des Aufsichtsrats einem bestimmten Aufsichtsratsausschuss übertragen wird. Diese Bestimmung verbietet es aber nicht, dass der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Geschäftsordnung die im Einzelfall zu behandelnde Erteilung der Zustimmung zu Abwehrmaßnahmen einem Aufsichtsratsausschuss überträgt.<sup>506</sup> Ein Rechtsgrundsatz, demzufolge besonders wichtige Entscheidungen stets vom Gesamtorgan selbst getroffen werden müssen, besteht nicht. [...] Bei der Zusammensetzung eines Aufsichtsratsausschusses gilt das Paritätsgebot nicht, d. h. in den Grenzen des Missbrauchsverbots keine Pflicht, die Ausschüsse unter Anwendung der für das Unternehmen geltenden unternehmensmitbestimmungsrechtlichen Regeln zusammenzusetzen. Wegen der gesetzgeberischen Intention ist in der Regel aber mindestens ein Arbeitnehmervertreter in den für die Erarbeitung der Stellungnahme zuständigen Ausschuss zu berufen.<sup>507</sup>

<sup>505</sup> Beschlüsse, dass bestimmte Arten von Geschäften nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorgenommen werden dürfen.

<sup>506</sup> Hirte, in: Kölner Ko, WpÜG, § 27 Rn. 21, § 33 Rn. 87; Hüffer, AktG, § 107 Rn. 18.

<sup>507</sup> Seibt, DB 2002, 529, 531.

## Quelle: Seibt 2002

Seite(n): 531, Zeilen: I. Sp., 38 ff., r. Sp., 1 f.

Das in § 107 Abs. 3 Satz 2 AktG geregelte Delegationsverbot (Beschlüsse, dass bestimmte Arten von Geschäften nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorgenommen werden dürfen) regelt nach zutreffender Auffassung nur, dass der Aufsichtsrat als Gesamtgremium zwingend darüber entscheiden muss, ob die in § 33 Abs. 1 Satz 2 Alt. 3 WpÜG geregelte Mit-Entscheidungsprerogative zugunsten des Aufsichtsrats einem bestimmten Aufsichtsratsausschuss überwiesen wird; diese Bestimmung verbietet es aber nicht, dass der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Geschäftsordnung die im Einzelfall zu behandelnde Erteilung der Zustimmung zu Abwehrmaßnahmen einem Aufsichtsratsausschuss überträgt<sup>18</sup>. Ein Rechtsgrundsatz, demzufolge besonders wichtige Entscheidungen stets vom Gesamtorgan selbst getroffen werden müssen, ist zu Recht nicht anzuerkennen.<sup>19</sup> [...]

Obgleich allgemein anerkannt ist, dass für die Zusammensetzung eines Aufsichtsratsausschusses kein Paritätsgebot gilt, d. h. in den Grenzen des Missbrauchsverbots keine Pflicht, die Ausschüsse unter Anwendung der für das Unternehmen geltenden unternehmensmitbestimmungsrechtlichen Regeln zusammenzusetzen<sup>20</sup>, ist wegen der gesetzgeberischen Intention i. d. R.

[rechte Spalte]

auch mindestens ein Arbeitnehmervertreter in den für die Erarbeitung der Stellungnahme zuständigen Ausschuss zu berufen.

18... Vgl. OLG Hamburg vom 15. 9. 1995, ZIP 1995 S. 1673 (1674); Mertens, in: Kölner Komm. z. AktG, § 107 AktG Rdn. 150; Hüffer, § 107 AktG Rdn. 18; Jaeger, ZIP 1995 S. 1735 (1737 f.).

19... Mertens, §107 AktG Rdn. 152; Lutter/Krieger, Aufsichtsrat, Rdn. 258; Rellermeyer, Aufsichtsratsausschüsse, 1986, S. 23 ff.; a. A. Dohse, ZGR 1973 S. 300 (312 f.).

20... Hierzu Seibt, a.a.O. (Fn. 10), F 57; vgl. auch BGH vom 17. 5. 1993, NJW 1993 S. 2307 (2310 ff.) = EWiR §25 MitbestG 1/93 S. 808 (Rittner); Vorinstanz: OLG Hamburg vom 23. 7. 1982, WM 1982 S. 1090 (1092); OLG München vom 27. 1. 1995, AG 1995 S. 466 (467) - Vogt electronic; Vorinstanz: LG Passau vom 31. 5. 1994, AG 1994 S. 428; LG Frankfurt/Main vom 19. 12. 1995, ZIP 1996 S. 1661 = EWiR § 107 AktG 1/96 1011 (Dreher) - Deutsche Börse AG; Hüffer, § 107 AktG Rdn. 21; Brandes, WM 1994 S. 2177 (2182); Mertens, AG 1981 S. 113 (131) [nur Missbrauchsverbot]; Zöllner, AG 1981 S. 13 (15); Hanau/Ulmer, §25 MitbestG Rdn. 127; a. A. GK-Naendrup, § 25 MitbestG Rdn. 35; Nagel, DB 1979 S. 1799 (1801); ders., DB 1982 S. 26 (27).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 507 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

## [123.] Msr/Fragment 122 13

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 122, Zeilen: 13-16

Allenfalls im Rahmen einer freundlichen Übernahme wird es regelmäßig genügen, auf die Angaben in der Angebotsunterlage zu verweisen und nur die nach eigener sorgfältiger Plausibilitätsprüfung erforderlichen Korrekturen anzumerken.<sup>509</sup>

<sup>509</sup> Lang, 194f.

## Quelle: Seibt 2002

Seite(n): 534, Zeilen: I. Sp., 21 ff.

Bei sog. freundlichen Übernahmen wird es regelmäßig genügen, auf die Angaben in der Angebotsunterlage zu verweisen und nur die nach eigener sorgfältiger Plausibilitätsprüfung erforderlichen Korrekturen anzumerken.

## Anmerkungen

Als Quelle ist *Lang* angegeben. Ein Hinweis auf die eigentliche Quelle sowie die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt.

## [124.] Msr/Fragment 123 08

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 123, Zeilen: 8-16

Eine schwer zu erfüllende Vorgabe des Gesetzgebers ist, dass sich Vorstand und Aufsichtsrat verpflichten, auf der Basis der vom Bieter erklärten Absichten die „voraussichtlichen“ Folgen eines erfolgreichen Angebots für die Arbeitnehmer, ihre Vertretungen und die Beschäftigungsbedingungen zu prognostizieren. Da sich die Prognoseerklärung nur auf die vom Bieter in der Angebotsunterlage geäußerten Absichten stützen kann, wird von Vorstand und Aufsichtsrat nur eine Plausibilitätskontrolle der in der Angebotsunterlage enthaltenen Angaben zu fordern sein. Sie müssen nicht ihr eigenes Übernahmeszenario entwickeln, um dann vor diesem Hintergrund die möglichen Folgen aufzuzeigen.<sup>513</sup>

<sup>513</sup> Seibt, DB 2002, 529, 534.

## Quelle: Seibt 2002

Seite(n): 534, Zeilen: I. Sp., 1 ff.

Gefordert wird vom Gesetzgeber allerdings eine schwer zu erfüllende Aufgabe: Die Geschäftsleitungsorgane sind nämlich verpflichtet, i. S. einer Prognoseerklärung auf der Basis der von dem Bieter (!) erklärten Absichten die „voraussichtlichen“ Folgen eines erfolgreichen Angebots für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, die Beschäftigungsbedingungen und die Standorte der Zielgesellschaft vorherzusehen. Da sich die Prognoseerklärung nur auf die vom Bieter in der Angebotsunterlage (und ggf. in weiteren Dokumenten, in Presseveröffentlichungen oder im Internetauftritt des Bieters) geäußerten Absichten stützen kann<sup>49</sup>, wird von dem Vorstand und dem Aufsichtsrat nur eine Plausibilitätskontrolle der in der Angebotsunterlage enthaltenen arbeitsrechtlichen Angaben zu fordern sein. Keinesfalls müssen die Geschäftsleitungsorgane ein eigenes Übernahmeszenario entwickeln, um dann vor diesem Hintergrund die möglichen Folgen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen sowie die Beschäftigungsbedingungen aufzuzeigen.

49... Vgl. Begründung RegE-WpÜG zu §27 Abs. 1, BT-Drs. 14/7034 vom 5. 10. 2001 S. 52 = ZIP 2001 S. 1262 (1280): „Grundlage der Stellungnahme werden hierbei insbesondere die Angaben des Bieters in der Angebotsunterlage über seine strategische Planung im Hinblick auf die Zielgesellschaft sein“ (Hervorhebung durch Verf.).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 513 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

## [125.] Msr/Fragment 124 06

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 124, Zeilen: 6-16**

Unklar ist, was der Gesetzgeber unter der gleichzeitigen Übermittlung der Stellungnahme gemäß § 27 Abs. 3 S. 2 und der Veröffentlichung durch den Vorstand versteht. Absolute Zeitgleichheit kann schon deshalb nicht gemeint sein, weil sowohl die tatsächliche Veröffentlichung der Stellungnahme (§ 14 Abs. 3 S. 2) als auch ihre Kenntnisnahme durch den Betriebsrat oder die Arbeitnehmer dem Einfluss von Vorstand und Aufsichtsrat entzogen ist. Der Gesetzeswortlaut ist daher so zu verstehen, dass die Veröffentlichung der Stellungnahme gemäß § 27 Abs. 3 S. 1 i. V. m. § 14 Abs. 3 S. 1 und die Übermittlung der Stellungnahme an die Belegschaft praktisch durch zwei unmittelbar aufeinander folgende Geschäftshandlungen zu veranlassen ist. Wann der Erfolg der veranlassten Maßnahmen eintritt, ist dann unerheblich.<sup>519</sup>

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

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in der Fn. genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

**Quelle: Geibel Süßmann 2002**  
**Seite(n): 405, Zeilen: § 27, Rn. 42**

Unklar ist, was der Gesetzgeber unter einer gleichzeitigen Übermittlung versteht. Absolute Zeitgleichheit kann damit schon deshalb nicht gemeint sein, weil sowohl die tatsächliche Veröffentlichung der Stellungnahme (vgl. § 14 Abs. 3 Nr. 2) als auch ihre Kenntnisnahme durch den Betriebsrat oder die Arbeitnehmer dem Einfluss von Vorstand und Aufsichtsrat entzogen ist. Der Gesetzeswortlaut ist daher so zu verstehen, dass die Veröffentlichung der Stellungnahme gemäß § 27 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 14 Abs. 3 Satz 1 und die Übermittlung dieser Stellungnahme an die Belegschaft durch praktisch zwei unmittelbar aufeinander folgende Geschäftshandlungen zu veranlassen ist. Wann der Erfolg der veranlassten Maßnahmen eintritt, ist dann unerheblich.

## [126.] Msr/Fragment 124 22

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 124, Zeilen: 22-28**

Die Frage, welcher Betriebsrat bei der Zielgesellschaft für das Verfassen einer Stellungnahme zuständig ist, folgt den gleichen Grundsätzen wie bei § 10 Abs. 5 S. 2. Das bedeutet: Ist die Zielgesellschaft das herrschende Unternehmen eines Konzerns (§ 18 AktG) und wurde ein Konzernbetriebsrat errichtet, ist dieser der zuständige Betriebsrat. Andernfalls ist der Gesamtbetriebsrat, sofern bei der Zielgesellschaft einer eingerichtet wurde, in allen übrigen Fällen der Betriebsrat zuständig.<sup>521</sup>

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

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 521 genannt (neben einem Quellenverweis, der aus der Quelle stammt), die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ausgewiesen.

**Quelle: Haarmann et al. 2002**  
**Seite(n): 438, Zeilen: 4-11**

Die Frage, welcher Betriebsrat bei der Zielgesellschaft zuständig ist, folgt den gleichen Grundsätzen, wie bei § 10 Abs. 5 Satz 2.<sup>33</sup> Dies bedeutet: Ist die Zielgesellschaft das herrschende Unternehmen eines Konzerns (§ 18 AktG) und wurde ein Konzernbetriebsrat errichtet, ist dieser der zuständige Betriebsrat. Andernfalls ist zuständiger Betriebsrat der Gesamtbetriebsrat, sofern bei der Zielgesellschaft ein solcher eingerichtet wurde. In allen übrigen Fällen ist der Betriebsrat zuständig.

<sup>33</sup> Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, S. 52.



## [127.] Msr/Fragment 125 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 125, Zeilen: 1-7****Quelle: Haarmann et al. 2002****Seite(n): 438, Zeilen: 11-18**

Ungeachtet der grundsätzlich bestehenden Formfreiheit für die Stellungnahme des Betriebsrats liegt eine Übermittlung im Sinne von Abs. 2 nur vor, wenn sie der Stellungnahme des Vorstands beigefügt werden kann. Dies schließt eine mündliche Stellungnahme des Betriebsrats aus. Erforderlich ist eine schriftliche Äußerung, die ihren Urheber eindeutig erkennen lässt. Für den Betriebsrat besteht ebenso wenig eine Pflicht zur Stellungnahme wie eine Vorgabe darüber, wie die Stellungnahme inhaltlich auszugestalten ist. [...] <sup>522</sup>

<sup>522</sup> Schwennicke, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 25; Röh, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 27 Rn. 40.

Ungeachtet der grundsätzlich bestehenden Formfreiheit für die Stellungnahme des Betriebsrats liegt eine Übermittlung i.S.v. Abs. 2 nur dann vor, wenn sie vom Vorstand seiner eigenen Stellungnahme „beigefügt“ werden kann. Dies schließt eine nur mündliche Stellungnahme des Betriebsrats aus. Erforderlich ist vielmehr eine schriftliche Äußerung, die ihren Urheber eindeutig erkennen lässt.<sup>34</sup> Für den Betriebsrat besteht ebensowenig eine Pflicht zur Stellungnahme wie eine Vorgabe darüber, wie die Stellungnahme inhaltlich zu gestalten ist.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Schwennicke/Grobys (Fn. 11), § 27 Rn. 25.

<sup>35</sup> Zur Hinzuziehung externen Sachverständs durch den Betriebsrat, Grobys, in: Geibel/Süßmann, Komm. zum WpÜG, 2002, § 27 Rn. 28.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 522 genannt (neben einem Quellenverweis, der auch übernommen ist), die Wörtlichkeit der Übernahme wird jedoch nicht ausgewiesen.

## [128.] Msr/Fragment 126 02

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 126, Zeilen: 2-3****Quelle: Thaeter Brandi 2003****Seite(n): 317, Zeilen: Rn. 588**

Der Bieter dürfte im Zweifel sein Interesse verlieren, falls deren Mitarbeiter ihn geschlossen ablehnen.<sup>527</sup>

<sup>527</sup> Brandi, in: Thaeter/Brandi, 317.

Der Bieter dürfte im Zweifel sein Interesse an der Zielgesellschaft verlieren, falls deren Mitarbeiter ihn geschlossen ablehnen.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in der Fußnote genannt, die Übernahme geschieht jedoch ungekennzeichnet wörtlich.

Das "deren" verliert seinen Bezugspunkt, weil die Verf. "an der Zielgesellschaft" herausgekürzt hat.

## [129.] Msr/Fragment 128 24

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 128, Zeilen: 24-32**

Eine Erstattung von Aufwendungen, die den Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Anfertigung der Stellungnahme entstehen, sieht das Gesetz nicht vor. Hierfür besteht auch außerhalb des Gesetzes keine Rechtsgrundlage. § 670 BGB ist nicht anwendbar, da der Arbeitgeber nach dieser Vorschrift nur zum Ersatz von Aufwendungen verpflichtet ist, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten, also in Ausübung der geschuldeten Arbeitsleistung, entstehen. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, die Arbeitnehmer zur Anfertigung der Stellungnahme von der Arbeitsleistung freizustellen. „Übernahmerechtliche Aktivitäten“ während der Arbeitszeit ohne Erlaubnis des Arbeitgebers können gegebenenfalls zum Fortfall [des Entgeltanspruchs und/oder zur Kündigung wegen Arbeitsverweigerung führen.<sup>540]</sup>

[<sup>540</sup> *Grobys*, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 31.]

**Quelle: Geibel Süßmann 2002**  
**Seite(n): 400, Zeilen: § 27, Rn. 31**

Eine Erstattung von Aufwendungen, die den Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Anfertigung der Stellungnahme entstehen, sieht das Gesetz nicht vor. Hierfür besteht auch außerhalb des Gesetzes keine Rechtsgrundlage. § 670 BGB ist nicht anwendbar, da der Arbeitgeber nach dieser Vorschrift nur zum Ersatz von Aufwendungen verpflichtet ist, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten, d.h. in Ausübung der geschuldeten Arbeitsleistung, entstehen (*Schaub*, § 85 Rn. 3). Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, die Arbeitnehmer zur Anfertigung der Stellungnahme von der Arbeitsleistung freizustellen. Übernahmerechtliche Aktivitäten während der Arbeitszeit ohne Erlaubnis des Arbeitgebers können zum Fortfall des Entgeltanspruchs und/oder zur (fristlosen) Kündigung wegen Arbeitsverweigerung führen (vgl. zu Sanktionen bei Verletzung der Arbeitspflicht *ErfK/Preis*, § 611 BGB Rn. 981 ff; *ErfK/Müller-Glöge*, § 626 BGB Rn. 103ff).

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in der Fn. genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

## [130.] Msr/Fragment 129 07

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 129, Zeilen: 7-27**

Ein Wahlrecht des Vorstands zwischen den in § 14 Abs. 3 Nr. 2 vorgegebenen Möglichkeiten ist nur ausnahmsweise anzuerkennen, wenn die Stellungnahme des Betriebsrats oder der Arbeitnehmer aus technischen Gründen überhaupt nicht oder nur mir [sic] unzumutbarem Aufwand in einer bestimmten Form veröffentlicht werden kann. Dieser Fall kann z. B. bei extrem umfangreichen Meinungsäußerungen eintreten (z. B. wenn Stellungnahme mehrere Aktenordner umfasst). Der Abdruck in einem überregionalen Börsenpflichtblatt scheidet hier bereits an den technischen Möglichkeiten. Der Vorstand genügt daher seiner Beifügungspflicht durch Bereithalten der Stellungnahme zur kostenlosen Ausgabe an einer geeigneten Stelle, auch wenn er selbst in einem Börsenpflichtblatt veröffentlicht hat. Aus Paritätsgründen ist er allerdings verpflichtet, eine Zusammenfassung der übermittelten Stellungnahme unter Hinweis auf die kostenlose Ausgabe überregional zu publizieren (vgl. § 14 Abs. 3 Nr. 2, HS. 2), sofern ihm der Betriebsrat oder die Arbeitnehmer eine solche Zusammenfassung zur Verfügung stellen. Der Vorstand ist weder berechtigt noch verpflichtet, diese selbst anzufertigen. Einerseits würde das eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Meinung der Belegschaft erfordern, die das Gesetz gerade nicht vorsieht. Andererseits bestünde die Gefahr einer inhaltlichen Einflussnahme und damit einer unzulässigen Einflussnahme auf die Meinungsbildung der Wertpapierinhaber.<sup>541</sup>

<sup>[540]</sup> Grobys, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 31.]

<sup>541</sup> Ebenda, Rn. 35.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar zweimal in den Fn. genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

**Quelle: Geibel Süßmann 2002**  
**Seite(n): 402, Zeilen: § 27, Rn. 35**

[Rn. 35] Ein Wahlrecht des Vorstands zwischen den in § 14 Abs. 3 Nr. 2 vorgegebenen Möglichkeiten ist nur ausnahmsweise anzuerkennen, wenn die Stellungnahme des Betriebsrats oder der Arbeitnehmer aus technischen Gründen überhaupt nicht oder nur mit unzumutbarem Aufwand in einer bestimmten Form veröffentlicht werden kann. Dieser Fall kann zB bei extrem umfangreichen Meinungsäußerungen eintreten (Stellungnahme umfasst mehrere Aktenordner). Der Abdruck in einem überregionalen Börsenpflichtblatt kann hier bereits an technischen Voraussetzungen scheitern. Der Vorstand genügt daher seiner Beifügungspflicht durch Bereithalten der Stellungnahme zur kostenlosen Ausgabe an einer geeigneten Stelle, auch wenn er selbst in einem Börsenpflichtblatt veröffentlicht hat. Aus Paritätsgründen ist er allerdings verpflichtet, eine Zusammenfassung der übermittelten Stellungnahme(n) unter Hinweis auf die kostenlose Ausgabe überregional zu publizieren (vgl. § 14 Abs. 3 Nr. 2, 2. Hs.), sofern ihm der Betriebsrat oder die Arbeitnehmer eine solche Zusammenfassung zur Verfügung stellen. Der Vorstand ist weder berechtigt noch verpflichtet, sie selbst anzufertigen. Dies würde einerseits eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Meinung der Belegschaft erfordern, die das Gesetz gerade nicht vorsieht. Andererseits bestünde die Gefahr einer inhaltlichen Einflussnahme und damit einer unzulässigen Beeinflussung der Meinungsbildung der Wertpapierinhaber (vgl. oben Rn. 32).

## [131.] Msr/Fragment 130 26

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 130, Zeilen: 26-31**

Ein Auseinanderfallen der Stellungnahmen in zeitlicher Hinsicht kann insbesondere eintreten, wenn – wie in der Praxis nicht unüblich und weder durch § 14 Abs. 2 S. 2 noch durch § 27 ausgeschlossen ist – dem Angebot Verhandlungen zwischen dem Bieter und der Zielgesellschaft vorausgegangen sind und die Stellungnahme des Vorstands zeitgleich mit der Angebotsunterlage veröffentlicht wird.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar - weiter oben auf der Seite in Fn. 545 - genannt, doch ist der hier übernommene Inhalt davon nicht mehr "abgedeckt" und bleibt zudem die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

**Quelle: Grobys 2002**  
**Seite(n): 6, Zeilen: online**

Ein Auseinanderfallen der Stellungnahmen in zeitlicher Hinsicht kann insbesondere eintreten, wenn - wie in der Praxis häufig üblich - dem Angebot Verhandlungen zwischen dem Bieter und der Zielgesellschaft vorausgegangen sind und die Stellungnahme des Vorstands gleichzeitig mit der Angebotsunterlage veröffentlicht wird.

## [132.] Msr/Fragment 131 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 131, Zeilen: 1-14

[Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer müssten so frühzeitig in die Verhandlungen eingebunden] werden, dass ihnen vor der Veröffentlichung ausreichende Zeit zur Anfertigung einer eigenen Stellungnahme bleibt.<sup>547</sup> Dies ist allerdings bedenklich, wenn die Gestaltung der Angebotsunterlage, schon vor der Veröffentlichung der Angebotsentscheidung gemäß § 10 zwischen Bieter und Zielgesellschaft abgesprochen wird.<sup>548</sup> Das Übernahmeangebot ist zu diesem Zeitpunkt noch keine öffentlich bekannte Tatsache. Die Weitergabe könnte allenfalls gegenüber dem Betriebsrat gerechtfertigt werden, der im Hinblick auf die erlangten Kenntnisse gemäß § 79 BetrVG zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Sofern ein Betriebsrat nicht besteht, entstünde jedoch durch die Pflicht zur unmittelbaren Unterrichtung der Belegschaft ein erheblicher Kreis von Insidern, der keiner gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegt. Dies führt zu einem Verstoß gegen die Insiderhandelsvorschriften des Wertpapierhandelsgesetzes (§§ 13 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 14 Abs. 1 Nr. 2 WpHG) und kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein.<sup>549</sup>

<sup>547</sup> Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 52.

<sup>548</sup> Meist im Falle freundlicher Übernahmen.

<sup>549</sup> Grobys, in: Geibel/Süßmann, WpÜG, § 27 Rn. 37; Semler/Volhardt, 146.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 549 genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

## Quelle: Geibel Süßmann 2002

Seite(n): 403, Zeilen: § 27, Rn. 37

Sollte der Vorstand mit dem Bieter bereits Verhandlungen vor Veröffentlichung der Angebotsunterlage aufgenommen haben und eine Veröffentlichung seiner Stellungnahme gleichzeitig mit der Angebotsunterlage beabsichtigen, müssten der Betriebsrat bzw. die Arbeitnehmer so frühzeitig in diese Verhandlungen eingebunden werden, dass ihnen vor der Veröffentlichung genügend Zeit zur Anfertigung einer eigenen Stellungnahme bleibt (vgl. BT-Drucks. 14/7034, S. 52). Dies ist allerdings bedenklich, wenn die Gestaltung der Angebotsunterlage, wie in der Praxis bei freundlichen Übernahmen häufig üblich, schon vor der Veröffentlichung der Angebotsentscheidung (§ 10) zwischen Bieter und Zielgesellschaft abgesprochen wird. Das Übernahmeangebot ist zu diesem Zeitpunkt noch keine öffentlich bekannte Tatsache. Eine frühzeitige Weitergabe der vom Bieter erlangten Informationen an die Belegschaft der Zielgesellschaft könnte in solchen Fällen gegen die Insiderhandelsvorschriften des WpHG in Form des Verbots der unbefugten Weitergabe von Insidertatsachen verstoßen (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 1 WpHG i. V. m. § 14 Abs. 1 Nr. 2 WpHG). [...] Die Weitergabe könnte allenfalls gegenüber dem Betriebsrat gerechtfertigt sein, der im Hinblick auf die erlangten Kenntnisse nach § 79 BetrVG zur Verschwiegenheit verpflichtet ist (vgl. auch Schäfer, in: Schäfer, § 14 WpHG Rn. 20ff.). Sofern ein Betriebsrat nicht besteht, entstünde jedoch durch die Pflicht zur unmittelbaren Unterrichtung der Belegschaft ein erheblicher Kreis von Insidern, der keiner gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegt.

## [133.] Msr/Fragment 132 01

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 132, Zeilen: 1-2

[Da die Pflicht von Vorstand und Aufsichtsrat zur unverzüglichen Veröffentlichung ihrer Stellungnahmen nicht] suspendiert werden soll, sind in diesem Fall enge Kooperation und rasches Handeln geboten.<sup>551</sup>

<sup>551</sup> Semler/Volhardt, 146, 189.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 551 genannt, die Übernahme erfolgt aber praktisch wörtlich, was jedoch ungekennzeichnet bleibt.

## Quelle: Semler Volhard 2003

Seite(n): 146, Zeilen: Rn. 14

Da hierdurch die Pflicht von Vorstand und Aufsichtsrat zur unverzüglichen Veröffentlichung ihrer Stellungnahmen nicht suspendiert wird, sind in diesem Fall enge Kooperation und rasches Handeln geboten.

**[134.] Msr/Fragment 132 02****BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 132, Zeilen: 2-9****Quelle: Geibel Süßmann 2002****Seite(n): 406, Zeilen: § 27, Rn. 43**

Gemeinsame Stellungnahmen dürfen allerdings nicht die Pflicht des Vorstands zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung oder die an eine Stellungnahme der Belegschaft gestellten Anforderungen verletzen. Das Recht des Betriebsrats bzw. der Arbeitnehmer zur Veröffentlichung einer eigenen Stellungnahme wäre mit einer gemeinsamen Stellungnahme verbraucht. Da der Inhalt der gemeinsamen Stellungnahme den Verfassern hinreichend bekannt ist, entfällt darüber hinaus die Übermittlungspflicht nach Abs. 3 S. 2 durch teleologische Reduktion.<sup>552</sup>

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

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

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in der Fn. genannt, doch bleibt die Wörtlichkeit der Übernahme unausgewiesen.

**[135.] Msr/Fragment 138 01****KomplettPlagiat****Untersuchte Arbeit:****Seite: 138, Zeilen: 1-4****Quelle: Maul Muffat-Jeandet 2004****Seite(n): 315, Zeilen: r. Sp. 41 ff.**

Diese Regelung verschafft den Arbeitnehmern keine neuen Rechte, sondern verweist für den Fall einer Übernahmesituation auf die in anderen Richtlinien bestehenden Rechte.

Diese Regelung verschafft den Arbeitnehmern keine neuen Rechte, sondern verweist für den Fall einer Übernahmesituation auf die in anderen Richtlinien bestehenden Rechte.

**Anmerkungen**

Die Quelle wird erst weiter unten - nach fünf weiteren Fußnoten mit weiteren Referenzen - genannt.

## [136.] Msr/Fragment 140 14

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 140, Zeilen: 14-19**

Unter den Mitgliedern des Gremiums sind zwingend auch zwei Vertreter der Arbeitnehmer, deren Bestellung nach Anhörung der „betroffenen Kreise“ (z. B. DGB, DAG) erfolgen soll (§ 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 4, S. 3). Durch die Bestellung von Arbeitnehmervertretern in den Beirat sollen bei der behördlichen Überwachungstätigkeit der Gesetzesanwendung die Belange der Arbeitnehmer institutionell abgesichert werden.<sup>573</sup>

<sup>573</sup> Regierungsbegründung, BT-Drucks. 14/7034, 36; Seibt, DB 2002, 529, 531.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 573 (als zweite) genannt, doch findet sich kein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme.

**Quelle: Seibt 2002**  
**Seite(n): 531, Zeilen: r. Sp., 8 ff.**

Unter den vom Bundesministerium der Finanzen bestellten Mitgliedern des 15-köpfigen Gremiums sind zwingend auch zwei Vertreter der Arbeitnehmer, deren Bestellung nach Anhörung der „betroffenen Kreise“ (z. B. DGB, DAG) erfolgen soll (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, Satz 3 WpÜG). Durch die Bestellung von Arbeitnehmervertretern in den Beirat sollen auch bei der behördlichen Überwachungstätigkeit der Gesetzesanwendung die Belange der Arbeitnehmer institutionell abgesichert werden.

## [137.] Msr/Fragment 145 08

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 145, Zeilen: 8-12**

Da die Verhängung von Geldbußen vornehmlich dazu dient, eine bestimmte Ordnung durchzusetzen, wird die Bedeutung der Ordnungswidrigkeit daran zu messen sein, inwieweit die Aufrechterhaltung der Ordnung in dem bestimmten Sachbereich durch Pflichtverstöße gefährdet oder beeinträchtigt wird oder ist.<sup>590</sup> [...] <sup>591</sup>

<sup>590</sup> Göhler, in: Ko zum OWiG, § 17, Rn. 16

<sup>591</sup> Rönna, in: Haarmann/Riehmer/Schüppen, WpÜG, § 60 Rn. 92.

## Anmerkungen

Wörtliche Übernahme - und kein Hinweis auf eine solche.

Die Quelle wird dann nach dem nächsten Satz genannt, allerdings mit falscher Randnummer.

Auch der Quellenverweis auf Göhler ist übernommen.

**Quelle: Haarmann et al. 2002**  
**Seite(n): 988, Zeilen: 2-6**

Da die Verhängung von Geldbußen vornehmlich dazu dient, eine bestimmte Ordnung durchzusetzen, wird die Bedeutung der Ordnungswidrigkeit daran zu messen sein, inwieweit die Aufrechterhaltung der Ordnung in dem bestimmten Sachbereich durch Pflichtverstöße gefährdet oder beeinträchtigt wird oder ist.<sup>140</sup>

<sup>140</sup> Statt vieler: Göhler (Fn. 109), § 17 Rn. 16; mögliche Zumessungskriterien in alphabetischer Reihenfolge listet auf Steindorf, in: KK-OWiG (Fn. 127), § 17 Rn. 38 ff.

**[138.] Msr/Fragment 148 11****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 148, Zeilen: 11-14, 17-20**

Ein Schaden der Gesellschaft ist darstellbar. Er besteht in der Verringerung des Unternehmensergebnisses, die durch die Abwehraufwendungen bedingt ist, z. B. Beratungs-, Anzeigen- und Werbekosten oder in Verlusten aus unter Preis veräußerten Unternehmensteilen.<sup>599</sup> [...] Um eine Pflichtverletzung feststellen zu können, bedarf es zunächst einer Klärung der Aufgaben und Pflichten, die die Unternehmensleitung im Hinblick auf das Übernahmeangebot hat.

<sup>599</sup> Thümmel, DB 2000, 461, 463.

**Quelle: Thümmel 2000**  
**Seite(n): 462, Zeilen: I. Sp., 2 ff., 33 ff.**

Bewegt man sich innerhalb des oben beschriebenen Haftungsszenarios, so ist ein Schaden der Zielgesellschaft ohne weiteres darstellbar. Er besteht in der Verringerung des Unternehmensergebnisses, die durch die Abwehraufwendungen bedingt ist. Unter den Begriff der Abwehraufwendungen fallen sehr unterschiedliche Positionen: Zu denken ist in erster Linie an Beratungs-, Agentur-, Anzeige- und sonstige Werbekosten. Denkbar sind aber auch Verluste aus unter Preis veräußerten Unternehmensteilen oder aus finanziellen Zugeständnissen an white knights. [...]

Um eine Pflichtverletzung feststellen zu können, bedarf es zunächst einer Klärung der Aufgaben und Pflichten, die der Unternehmensleitung im Hinblick auf das Übernahmeangebot eines Dritten obliegen.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 599 genannt (mit S. 463 statt 462), die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

**[139.] Msr/Fragment 150 16****BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 150, Zeilen: 16-24**

Der Erwägungsgrund 8 präzisiert den Art. 17 dahingehend, dass die Mitgliedstaaten sicher zu stellen haben, dass gegen die Entscheidung der Aufsichtsstellen ein Anspruch auf rechtliches Gehör besteht. Gegebenenfalls muss die Entscheidung auch von einem unabhängigen Gericht überprüft werden können. Die Entscheidung darüber, ob Rechte vorzusehen sind, die in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren gegen eine Aufsichtsstelle oder zwischen den Parteien des Angebots geltend gemacht werden können, wird jedoch den Mitgliedstaaten überlassen.

**Anmerkungen**

Durch die Anmoderation des ersten Satzes dürfte die Quelle zwar hinlänglich deutlich identifizierbar sein - die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt indes unausgewiesen.

**Quelle: EU 2004**

**Seite(n): L 142/12, Zeilen: r. Sp., Erwägungsgrund (8)**

(8) Im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts und insbesondere dem Anspruch auf rechtliches Gehör sollten die Entscheidungen einer Aufsichtsstelle gegebenenfalls von einem unabhängigen Gericht überprüft werden können. Die Entscheidung darüber, ob Rechte vorzusehen sind, die in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren gegen eine Aufsichtsstelle oder zwischen Parteien des Angebots geltend gemacht werden können, sollte jedoch den Mitgliedstaaten überlassen werden.

## [140.] Msr/Fragment 154 21

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 154, Zeilen: 21-29**

**Quelle: Continental 2004**  
**Seite(n): 12, Zeilen: 46-54**

[III. Freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot der *Continental AG* an die Aktionäre der *Phoenix AG*<sup>613</sup>]

Der Sitz der *Phoenix AG* befindet sich in Hamburg. Die *Continental AG* beabsichtigte zum Zeitpunkt der Abgabe des Angebots nicht, den Sitz der *Phoenix AG* zu verlegen. Es war zudem nicht beabsichtigt, Standorte von Unternehmensteilen der *Phoenix AG* aufzugeben oder zu verlegen. Allerdings ist angekündigt worden, im Rahmen der Zusammenführung der Kerngeschäftsbereiche auf Seiten beider Konzerne sowie der Verwaltungen von *ContiTech*<sup>614</sup> und der *Phoenix AG* Aktivitäten einzelne Standorte zu verlagern und zu konsolidieren. In diesem Rahmen wurde eine gemeinsame Zentrale von *ContiTech* und der *Phoenix AG* in Hannover angedacht, um die [Verwaltungskompetenzen mit denen der *Continental AG* an einem Ort zu bündeln.]

Der Sitz der *Phoenix AG* befindet sich in Hamburg. Die *Continental AG* beabsichtigt gegenwärtig nicht, den Sitz der *Phoenix AG* zu verlegen. Es ist zudem gegenwärtig nicht beabsichtigt, Standorte von Unternehmensteilen der *Phoenix AG* aufzugeben oder zu verlegen. Allerdings ist beabsichtigt, im Rahmen der Zusammenführung der Kerngeschäftsbereiche auf Seiten beider Konzerne sowie der Verwaltungen von *ContiTech* und der *Phoenix AG* Aktivitäten einzelner Standorte zu verlagern und zu konsolidieren (vgl. Ziff. 5.1 dieser Angebotsunterlage). In diesem Rahmen könnte sich eine künftige gemeinsame Zentrale von *ContiTech* und der *Phoenix AG* in Hannover anbieten, um die Verwaltungskompetenzen mit denen der *Continental AG* an einem Ort zu bündeln.

<sup>613</sup> Continental AG, Sitz in Hannover, Phoenix AG, Sitz in Hamburg, Annahmefrist vom 26.04.2004 bis 28.06.2004, veröffentlicht unter: [http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg\\_14/continental.pdf](http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/continental.pdf).

<sup>614</sup> Tochtergesellschaft der Continental AG.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 613 genannt, ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt jedoch.



## [141.] Msr/Fragment 155 02

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 155, Zeilen: 1 ff. (ganze Seite)

[In diesem Rahmen] wurde eine gemeinsame Zentrale von ContiTech und der Phoenix AG in Hannover angedacht, um die] Verwaltungskompetenzen mit denen der Continental AG an einem Ort zu bündeln. Es wurde nicht ausgeschlossen, dass die hier geäußerten Einschätzungen im Zuge der nach der Übernahme vorzunehmenden ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale mit dem Vorstand der Phoenix AG zu korrigieren sind. Die Continental AG betonte, an dem Know-how und der Erfahrung der Belegschaften der Phoenix AG und ihrer Tochtergesellschaften interessiert zu sein. Sie stellte in Aussicht, dass sich für die Arbeitnehmer der Phoenix AG und ihre Tochtergesellschaften nach der Einbindung der Phoenix Gruppe in den Continental Konzern attraktive Perspektiven ergeben könnten. Allerdings schloss sie nicht aus, dass im Rahmen der beabsichtigten ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale und Geschäftschancen Entscheidungen getroffen werden müssten, die sich auch auf die Zahl der Arbeitnehmer der Phoenix Gruppe oder deren Beschäftigungsbedingungen auswirken könnten. Sollten derartige Personalmaßnahmen notwendig werden, so beabsichtigt die Continental AG diese in enger Abstimmung mit den betroffenen Arbeitnehmern und deren Vertretungen durchzuführen. Zum Zeitpunkt des Angebots war nicht geplant, die bei der Phoenix AG und ihren Tochter- und Konzerngesellschaften bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu verändern. Infolge des Vollzugs des Übernahmeangebots wäre der Konzernbetriebsrat der Continental Gruppe zuständig, da die Continental AG herrschendes Unternehmen i. S. d. § 18 Abs. 1 AktG würde. In den Konzernbetriebsrat würden dann auch die Gesamtbetriebsräte der Phoenix Gruppe Mitglieder entsenden. In Bezug auf die Vertretungen der Arbeitnehmer der Phoenix AG und der sonstigen Unternehmen der Phoenix Gruppe wurden Veränderungen infolge von Strukturmaßnahmen nicht ausgeschlossen, die von der Continental AG zu gegebener Zeit angekündigt würden. Die bei der Phoenix AG und ihren Tochtergesellschaften beschäftigten Mitarbeiter sollten zukünftig gemäß § 5 Abs. 1 MitbestG aktiv und passiv an der Wahl des Aufsichtsrats der Continental AG beteiligt werden.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar auf der Vorseite in Fn. 613 genannt, ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme erfolgt jedoch nicht.

## Quelle: Continental 2004

Seite(n): 12, 13, Zeilen: 12: letzte 4 Zeilen; 13: 1 ff.

In diesem Rahmen könnte sich eine künftige gemeinsame Zentrale von ContiTech und der Phoenix AG in Hannover anbieten, um die Verwaltungskompetenzen mit denen der Continental AG an einem Ort zu bündeln. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die hier geäußerten

[Seite 13]

Einschätzungen im Zuge der nach der Übernahme vorzunehmenden ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale mit dem Vorstand der Phoenix AG zu korrigieren sind.

Die Continental AG ist an dem Know-how und der Erfahrung der Belegschaften der Phoenix AG und ihrer Tochtergesellschaften interessiert. Die Continental AG ist der Überzeugung, dass sich für die Arbeitnehmer der Phoenix AG und ihrer Tochtergesellschaften nach der Einbindung der Phoenix Gruppe in den Continental Konzern attraktive Perspektiven ergeben können. Allerdings kann es die Continental AG nicht ausschließen, dass im Rahmen der beabsichtigten ausführlichen Analyse der Synergiepotenziale und Geschäftschancen Entscheidungen getroffen werden müssen, die sich auch auf die Zahl der Arbeitnehmer der Phoenix Gruppe oder deren Beschäftigungsbedingungen auswirken können. Sollten derartige Personalmaßnahmen notwendig werden, so beabsichtigt die Continental AG, diese in enger Abstimmung mit den betroffenen Arbeitnehmern und deren Vertretungen durchzuführen.

[...]

Es ist gegenwärtig nicht geplant, die bei der Phoenix AG und ihren Tochter- und Konzerngesellschaften bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu verändern. [...] Infolge des Vollzugs des Übernahmeangebots wäre der Konzernbetriebsrat der Continental Gruppe für diese Aufgaben zuständig, sofern die Continental AG herrschendes Unternehmen i.S.d. § 18 Abs. 1 AktG würde. In den Konzernbetriebsrat würden dann auch die Gesamtbetriebsräte der Phoenix Gruppe Mitglieder entsenden. Auch in Bezug auf die Vertretungen der Arbeitnehmer der Phoenix AG und der sonstigen Unternehmen der Phoenix Gruppe sind jedoch Veränderungen infolge von Strukturmaßnahmen nicht ausgeschlossen, die von der Continental AG zu gegebener Zeit durchgeführt werden könnten (vgl. Ziff. 5.4 dieser Angebotsunterlage).

Die bei der Phoenix AG und ihren Tochtergesellschaften beschäftigten Mitarbeiter würden zukünftig gemäß § 5 Abs. 1 MitbestG aktiv und passiv an der Wahl des Aufsichtsrats der Continental AG beteiligt sein, sofern die Continental AG infolge des Vollzugs des Übernahmeangebots herrschendes Unternehmen i.S.d. § 18 Abs. 1 AktG werden sollte.

## [142.] Msr/Fragment 156 03

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 156, Zeilen: 3 ff. (bis Seitenende)

[IV. Freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot der *Procter & Gamble Germany Management GmbH* an die Aktionäre der *Wella AG*<sup>615</sup>]

Der Bieter beabsichtigte, gemeinsam mit dem Vorstand der *Wella AG* mögliche Synergieeffekte und Geschäftschancen näher zu analysieren. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung waren noch keine konkreten Maßnahmen vorgesehen. Der Aufsichtsrat der *Wella AG* sollte weiterhin aus zwölf Mitgliedern bestehen. Nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes 1976 gehörten dem Aufsichtsrat sechs Vertreter der Aktionäre und sechs Vertreter der Arbeitnehmer an. Der Bieter beabsichtigte, nach dem Vollzug des Angebots mit sechs Mitgliedern im Aufsichtsrat der *Wella AG* vertreten zu sein. Der Sitz der *Wella AG*, die Zentrale der *Wella AG* sowie das Forschungs- und Entwicklungszentrum der *Wella AG* in Darmstadt sollen dort erhalten bleiben und zu einem wichtigen Zentrum für die *Procter & Gamble* - Gruppe werden. Im Übrigen bestünden keine Absichten hinsichtlich der sonstigen wesentlichen Unternehmensteile und Standorte der *Wella AG*. Der Bieter betonte, stark an dem Know-how und den Erfahrungen der Mitarbeiter der *Wella AG* interessiert zu sein und ging davon aus, dass sich für die Mitarbeiter nach der Zugehörigkeit der *Wella AG* zur *P&G*-Gruppe attraktive Perspektiven bieten würden. Sollten Personalmaßnahmen notwendig werden, so sollten sie auf der Grundlage der traditionell guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern in der *Wella*-Gruppe umgesetzt werden. Der Bieter beabsichtigte, für leitende Angestellte langfristige Leistungsanreize einzuführen, wie z. B. Aktienoptionspläne oder die Einbeziehung in die bestehenden Aktienoptionspläne der *P&G*-Gruppe. Darüber hinaus bestünden keine Absichten hinsichtlich der Arbeitnehmer der *Wella AG* und ihrer Vertretungen sowie wesentlicher Änderungen der Beschäftigungsbedingungen.

<sup>615</sup> Procter & Gamble Management GmbH, Sitz in Schwalbach im Taunus, *Wella AG*, Sitz in Darmstadt, Annahmefrist vom 28.04.2003 bis 28.05.2003, veröffentlicht unter: [http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg\\_14/procter.pdf](http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/procter.pdf).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 615 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme geht daraus jedoch nicht hervor.

## Quelle: Procter and Gamble 2003

Seite(n): 9, 10, Zeilen: 9: 15 ff., 10: 1 ff.

Der Bieter beabsichtigt, gemeinsam mit dem Vorstand der *Wella AG* mögliche Synergieeffekte und Geschäftschancen näher zu analysieren. Gegenwärtig sind noch keine konkreten Maßnahmen vorgesehen.

[...]

Der Aufsichtsrat der *Wella AG* wird weiterhin aus zwölf Mitgliedern bestehen. Nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes 1976 gehören dem Aufsichtsrat sechs Vertreter der Aktionäre und sechs Vertreter der Arbeitnehmer an. Der Bieter beabsichtigt, nach dem Vollzug des Angebots mit sechs Mitgliedern im Aufsichtsrat der *Wella AG* vertreten zu sein.

c) Sitz der *Wella AG*, Arbeitnehmer der *Wella AG* und deren Vertretungen

Der Sitz der *Wella AG*, die Zentrale der *Wella AG* sowie das Forschungs- und Entwicklungszentrum der *Wella AG* in Darmstadt sollen in Darmstadt bleiben und zu einem wichtigen Zentrum für die *P&G*-Gruppe werden. Im Übrigen bestehen derzeit keine Absichten hinsichtlich der sonstigen wesentlichen Unternehmensteile und Standorte der *Wella AG*. Der Bieter ist stark an dem Know-how und den Erfahrungen der Mitarbeiter der *Wella AG* interessiert und geht davon aus, dass sich für die Mitarbeiter nach der Zugehörigkeit der *Wella AG* zur *P&G*-Gruppe attraktive Perspektiven bieten. Sollten Personalmaßnahmen notwendig werden, so sollen sie auf der Grundlage der traditionell guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern in der *Wella*-Gruppe umgesetzt werden.

[Seite 10:]

Der Bieter beabsichtigt, für leitende Angestellte langfristige Leistungsanreize einzuführen, wie zum Beispiel Aktienoptionspläne oder eventuell die Einbeziehung in die bestehenden Aktienoptionspläne der *P&G*-Gruppe. Zur Absicht des Bieters, bei der *Wella AG* ein Bonussystem auch für leitende Angestellte einzuführen, siehe unter Abschnitt IX. Darüber hinaus bestehen gegenwärtig keine Absichten hinsichtlich der Arbeitnehmer der *Wella AG* und ihrer Vertretungen sowie wesentlicher Änderungen deren Beschäftigungsbedingungen.

## [143.] Msr/Fragment 157 03

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 157, Zeilen: 3-19**

**Quelle: Bilfinger Berger 2002**  
**Seite(n): 12, Zeilen: 3 ff.**

[V. Freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot *Bilfinger Berger AG* an die Aktionäre der *Rheinhold & Mahla AG*<sup>616</sup>]

*Bilfinger Berger* kündigt an, *Rheinhold & Mahla* nach der Übernahme der Kontrolle als eigenständige Unternehmensgruppe unter Beibehaltung des Markennamens *Rheinhold & Mahla* sowie unter Fortführung des bisherigen Geschäftsbetriebs zu führen. Eine Verlegung des Sitzes von *Rheinhold & Mahla* oder des Standorts wesentlicher Unternehmensteile waren nicht beabsichtigt. Die Geschäfte der *Rheinhold & Mahla-Gruppe* sollten wie bislang fortgeführt werden. Wesentliche Veränderungen des Vermögens der *Rheinhold & Mahla-Gruppe* waren ebenfalls nicht geplant. Absichten von *Bilfinger Berger* im Hinblick auf künftige Verpflichtungen von *Rheinhold & Mahla* im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 WpÜG bestünden ebenfalls nicht. Insbesondere beabsichtige *Bilfinger Berger* nicht, der Hauptversammlung von *Rheinhold & Mahla* einen Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag zur Zustimmung vorzulegen. Der Bieter plante keine Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands von *Rheinhold & Mahla*. Aus der Übernahme, so die Angebotsunterlage, würden sich keine Auswirkungen auf die Arbeitnehmer der *Rheinhold & Mahla-Gruppe*, ihre Vertretungen und auch keine Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen ergeben.

<sup>616</sup> Bilfinger Berger AG, Sitz in Mannheim, *Rheinhold & Mahla AG*, Sitz in München, Annahmefrist 12.07.2002 bis 13.08.2002, veröffentlicht unter: [http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg\\_14/bilfinger.pdf](http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/bilfinger.pdf).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar (am Ende der Überschrift) in Fn. 616 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme hätte jedoch gekennzeichnet werden können (wenn nicht müssen).

*Bilfinger Berger* beabsichtigt, *Rheinhold & Mahla* nach der Übernahme der Kontrolle als eigenständige Unternehmensgruppe unter Beibehaltung des Markennamens *Rheinhold & Mahla* sowie unter Fortführung des bisherigen Geschäftsbetriebs zu führen. Eine Verlegung des Sitzes von *Rheinhold & Mahla* oder des Standorts wesentlicher Unternehmensteile sind nicht beabsichtigt.

## 2. Verwendung des Vermögens von *Rheinhold & Mahla*, künftige Verpflichtungen

Die Geschäfte der *Rheinhold & Mahla-Gruppe* sollen wie bislang fortgeführt werden. Wesentliche Veränderungen des Vermögens der *Rheinhold & Mahla-Gruppe* sind derzeit nicht beabsichtigt. Absichten von *Bilfinger Berger* im Hinblick auf künftige Verpflichtungen von *Rheinhold & Mahla* im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 WpÜG bestehen derzeit nicht. Insbesondere beabsichtigt *Bilfinger Berger* derzeit nicht, der Hauptversammlung von *Rheinhold & Mahla* einen Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag zur Zustimmung vorzulegen.

## 3. Auswirkungen auf die Mitglieder des Vorstands von *Rheinhold & Mahla*

*Bilfinger Berger* beabsichtigt derzeit keine Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands von *Rheinhold & Mahla*.

## 4. Arbeitsrechtliche Auswirkungen

Aus der Übernahme ergeben sich keine Auswirkungen auf die Arbeitnehmer der *Rheinhold & Mahla-Gruppe* und ihre Vertretungen und auch keine Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen.

## [144.] Msr/Fragment 161 09

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 161, Zeilen: 9-16**

Sowohl die Gewerkschaften als auch der Betriebsrat müssen demnach zu einem Zeitpunkt unterrichtet werden, der es ihnen ermöglicht, Einfluss auf die Entscheidung zu nehmen. Streng genommen erfordert diese Bestimmung, dass die Information zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Vertrag zwischen dem Bieter und der Zielgesellschaft noch nicht ausgehandelt ist. In der Praxis stellt es sich allerdings meist so dar, dass die Gewerkschaften und Betriebsräte einige Stunden vor der Veröffentlichung des Übernahmeangebots, [sic] informiert werden.<sup>631</sup>

<sup>631</sup> Grablowitz, RIW 2003, 272, 275.

**Quelle: Grablowitz 2003**  
**Seite(n): 275, Zeilen: I. Sp., 42 ff.**

Sowohl die Gewerkschaften als auch der Betriebsrat müssen zu einem Zeitpunkt informiert werden, zu dem sie noch Einfluss auf die Entscheidung nehmen können. Auch diese beiden Bestimmungen erfordern, streng genommen, dass die Information zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Vertrag zwischen dem Bieter und der Zielgesellschaft noch nicht ausgehandelt ist. In der Praxis ist es dann meist so, dass die Gewerkschaften und der Betriebsrat einige Stunden vor der Veröffentlichung, dass die gerechtfertigte Erwartung eines Übernahmeangebots besteht, informiert werden.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 631 genannt, die wörtliche Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

## [145.] Msr/Fragment 162 01

## BauernOpfer

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 162, Zeilen: 1-5**

[Gemäß § 3 Nr. 3 des österreichischen Übernahmegesetzes] (ÜbG) ist der Neutralitätsgrundsatz in der Form beschrieben, dass Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft im Interesse aller Aktionäre und sonstigen Inhaber von Beteiligungspapieren, darüber hinaus aber auch im Interesse der Arbeitnehmer, der Gläubiger und schließlich im öffentlichen Interesse handeln müssen.<sup>635</sup>

<sup>635</sup> Kirchner, BB 2000, 105, 111; Zwissler, AG 1999, 411, 413, § 70 Abs. 1 ÖAktG; vgl. zu dieser Regelung die Kommentierung von Strasser, in: Schiemer/Jabornegg/Strasser, Kommentar zum AktG, 3. Aufl 1993, § 70 Rn. 17 ff.

**Quelle: Zwissler 2000**  
**Seite(n): 413, Zeilen: I. Sp., sub c)**

Die Neutralitätspflicht der Verwaltungsorgane ist in § 3 Ziff. 3 ÜbG dahingehend beschrieben, daß Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft im Interesse aller Aktionäre und sonstigen Inhaber von Beteiligungspapieren, darüber hinaus aber auch im Interesse der Arbeitnehmer, der Gläubiger und schließlich auch im öffentlichen Interesse handeln müssen<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Die Bindung des Vorstandes an die Interessen der Aktionäre, die Interessen der Arbeitnehmer sowie die öffentlichen Interessen ergibt sich auch aus § 70 Abs. 1 ÖAktG. Vgl. zu dieser Regelung die Kommentierung von STRASSER, in: Schiemer/Jabornegg/Strasser, Kommentar zum AktG, 3. Aufl. 1993, § 70 Rn. 17 ff.

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch unausgewiesen.

Die Referenz wird mitabgefischt. Konsequenterweise ist sie im Lit.vz. nicht erwähnt.

## [146.] Msr/Fragment 163 19

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 163, Zeilen: 19-31

Aus der Sicht des Bieterunternehmens lohnt es sich angesichts der Tatsache, dass **rund zwei Drittel aller Fusionen** und Übernahmen nicht die gesetzten Ziele erreichen, sowohl die eigene als auch die Belegschaft der Zielgesellschaft in den Prozess der Übernahme einzubinden. **Als kritische Größe erweist sich in vielen Fällen die Zusammenführung der Belegschaften. Synergien müssen auf der operativen Ebene** – d. h. durch die Mitarbeiter – realisiert werden. **Sind diese aber nicht motiviert oder unzureichend informiert, bleiben auch die besten Kennzahlen wertlos. Professionelle Kommunikation nimmt im Übernahmeprozess eine Schlüsselrolle ein. Sie kann dem Management die Zustimmung der Mitarbeiter sichern und schafft damit die Voraussetzungen für eine zielgerichtete, effiziente Umsetzung des Vorhabens. Glaubwürdigkeit und Verständlichkeit sind entscheidend. Wolkige Formulierungen oder Allgemeinplätze stiften kaum Vertrauen. Klare Aussagen und ein aktiver, offener Kommunikationsstil dagegen [geben Sicherheit, senken den Stresspegel und verbessern auch nachhaltig die Akzeptanz].<sup>643</sup>**

[<sup>643</sup> Handelsblatt v. 28.04.2004: „Die Mitarbeiter müssen überzeugt werden“.]

## Anmerkungen

Mit diesem Fragment beginnt das abschließende Kapitel 4: "Zusammenfassung und Bewertung".

Die Quelle ist zwar in Fn. 643 genannt (der Autor selbst wird dabei verschwiegen, aber die Fundstelle ist eindeutig), die Wörtlichkeit der Übernahme bleibt jedoch ungekennzeichnet.

## Quelle: Beisert 2004

Seite(n): 4, Zeilen: 0

**Rund zwei Drittel aller Fusionen** erreichen die gesteckten Ziele nicht, über die Hälfte vernichten sogar Wert.

**Als kritische Größe erweist sich in den meisten Fällen die Zusammenführung der Belegschaften. Synergien müssen auf der operativen Ebene** - das heißt: durch die Mitarbeiter - realisiert werden. **Sind diese aber nicht motiviert oder unzureichend informiert, bleiben auch die schönsten Kennzahlen wertlos. Professionelle Kommunikation nimmt im Fusionsprozess eine Schlüsselrolle ein. Sie** sichert dem Management die Zustimmung der Mitarbeiter, ferner der externen Stakeholder **und schafft damit die Voraussetzungen für eine zielgerichtete, effiziente Umsetzung des Vorhabens. Glaubwürdigkeit und Verständlichkeit sind dabei entscheidend. Wolkige Formulierungen** ("optimaler Fit", "Synergiepotenziale", usw.) **oder Allgemeinplätze** ("Wir schaffen das!") **stiften kaum Vertrauen. Klare Aussagen und ein aktiver, offener Kommunikationsstil dagegen geben Sicherheit, senken den Stresspegel und verbessern auch nachhaltig die Akzeptanz.**

## [147.] Msr/Fragment 164 09

## BauernOpfer

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 164, Zeilen: 9-16

Ob das Management **vor einer Übernahme derartige, die Allgemeinheit oder die Arbeitnehmer betreffende Entscheidungen fällt oder nach einer erfolgreichen Übernahme der Mehrheitsgesellschafter, ist für die Frage des Schutzes der Arbeitnehmer irrelevant. Einen solchen Schutz kann das Übernahmerecht nicht leisten, weil es nur die Frage regelt, wer für die Entscheidung zuständig ist oder unter welchen Umständen die faktischen Zuständigkeiten wechseln** und wie **sich die gesellschaftsinternen Machtverhältnisse ändern**.<sup>645</sup>

<sup>645</sup> Wackerbarth, WM 2001, 1741, 1744.

## Quelle: Wackerbarth 2001

Seite(n): 1744, Zeilen: I. Sp., 15. Z. von unten ff.

Ob **vor einer Übernahme** das quasi-autonome Management **derartige, die Allgemeinheit oder die Arbeitnehmer betreffende Entscheidungen fällt oder nach einer erfolgreichen Übernahme de facto der Mehrheitsgesellschafter, ist für die Frage eines eventuellen Schutzes der Arbeitnehmer oder der Allgemeinheit irrelevant. Einen solchen Schutz können weder ein Übernahmerecht noch das Gesellschaftsrecht leisten, weil beide nur die Frage regeln, wer für die Entscheidung zuständig ist oder unter welchen Umständen die faktischen Zuständigkeiten wechseln. Einen solchen Schutz kann insbesondere kein Übernahmerecht leisten, weil hier nur die Frage zu regeln ist, unter welchen Umständen sich die gesellschaftsinternen Machtverhältnisse ändern** (vor der Übernahme:

[rechte Spalte]

der quasi-autonome Vorstand, nach der **Übernahme: der** Inhaber der Kontrolle, wenn und soweit ihm der Vorstand allein aufgrund der geänderten Mehrheitsverhältnisse freiwillig folgt oder er zuvor den Vorstand auswechselt).

## Anmerkungen

Die Quelle ist zwar in Fn. 645 genannt, die Wörtlichkeit der Übernahme geht daraus jedoch nicht hervor.

## [148.] Msr/Fragment 165 01

**KomplettPlagiat****Untersuchte Arbeit:****Seite: 165, Zeilen: 1-2****Quelle: Behrens 1975****Seite(n): 449, Zeilen: 7 ff.**

[Sinnvollerweise kann es sich hier nur um bekannte Regeln des kollektiven Arbeitsrechts handeln, die ein] Zusammenwirken der beteiligten Unternehmensleitungen mit den Arbeitnehmern der Zielgesellschaft bzw. deren Vertretungen sicherstellen.

[Sinnvollerweise kann es sich hier nur um Regeln des kollektiven Arbeitsrechts handeln, die ein Zusammenwirken der beteiligten Unternehmensleitungen mit den Arbeitnehmern der Zielgesellschaft bzw. deren Vertretungen sicherstellen.

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die Quelle. Kein Hinweis auf eine Übernahme.

## [149.] Msr/Fragment 166 01

**BauernOpfer****Untersuchte Arbeit:****Seite: 166, Zeilen: 1-3, 5-9****Quelle: Seibt 2002****Seite(n): 535, Zeilen: r. Sp., 12 ff.**

Der Vorstand unterliege beim Abschluss solcher Betriebsvereinbarungen allerdings den sich aus § 33 Abs. 1 und § 93 Abs. 1 S. 1 AktG ergebenden Grenzen. [...] Weicht der Bieter nach erfolgreicher Übernahme von seinen Angaben betreffend die Arbeitnehmer in der Angebotsunterlage ab und werden dadurch Arbeitnehmer entlassen oder erleiden andere wirtschaftliche Nachteile, so greifen ausschließlich die Schutzregeln des BetrVG ein, insbesondere die Regelungen über den Interessenausgleich und Sozialplan.<sup>647</sup>

<sup>647</sup> Seibt, DB 2002, 529, 533.

Der Vorstand unterliegt allerdings beim Abschluss solcher Betriebsvereinbarungen den sich aus § 33 Abs. 1 WpÜG und § 93 Abs. 1 Satz 1 AktG ergebenden Grenzen. Weicht der Bieter nach erfolgreicher Übernahme von seinen Angaben betreffend die Arbeitnehmer in der Angebotsunterlage ab und werden dadurch Arbeitnehmer entlassen oder erleiden andere wirtschaftliche Nachteile, so greifen nach BMA-Auffassung ausschließlich die Schutzregelungen des BetrVG ein, insbes. die Regelungen über Interessenausgleich und Sozialplan<sup>67</sup>.

<sup>67</sup>... Vgl. Stellungnahme Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drs. 14/7477 vom 14. 11. 2001 S. 65.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist zwar in Fn. 647 genannt (mit S. 533 statt 535), ein Hinweis auf die Wörtlichkeit der Übernahme fehlt jedoch.

## [150.] Msr/Fragment 166 14

## Verschleierung

## Untersuchte Arbeit:

Seite: 166, Zeilen: 14-33

Deutschland beispielsweise integriert den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer und Gläubiger schon nach der *lex lata* stark in das Verbandsrecht. Für andere Mitgliedstaaten besteht die aktienrechtliche Zielsetzung ausschließlich darin, das Gesellschafterinteresse zu fördern, d. h. in der langfristigen Gewinnmaximierung im Aktionärsinteresse. Für manche treten Arbeitnehmer-, Gläubiger- oder Gemeinwohlintressen hinzu, wobei vielfach eine hierarchische Struktur dieser Interessen mit einer Überordnung der Aktionärsinteressen angenommen wird. Diese Kontroverse spiegelt die grundsätzliche Debatte darüber wider, welche Interessen ganz allgemein für das Handeln der Verwaltung maßgeblich sein sollen. Für die übernahmerechtliche Zielbestimmung bringt die Pluralisierung der Interessen Unschärfen mit sich. Was konkret sollte etwa daraus folgen, dass sich eine vollständige Ausblendung von Arbeitnehmerinteressen bei der Frage einer Reaktion auf feindliche Übernahmen verbietet, wenn am Ende doch in erster Linie die Interessen der Aktionäre zu berücksichtigen sind? Soll der Vorstand seine Ablehnung des Angebots auf drohenden Arbeitsplatzabbau stützen können oder nicht? Eine pauschale Beantwortung dieser Fragen ist nicht möglich. Es ist auch schwer vorstellbar, wie das Leitungsorgan einerseits die Fortführung der Geschäftspolitik und die Sicherung der Arbeitsplätze gewährleisten soll und den Aktionären nicht zugleich ihre freie Entscheidung über das Übernahmeangebot nehmen soll.

## Anmerkungen

Die Passage steht im abschließenden Kapitel 4: "Zusammenfassung und Bewertung".

Kein Hinweis auf die Quelle. Kein Hinweis auf die Übernahme.

## Quelle: Merkt 2001

Seite(n): 239, 240, 241, Zeilen: 239: 26 ff.; 240: 1 ff.; 241: 11 f.

Für das deutsche Recht, das den Schutz der Interessen von Arbeitnehmern und Gläubigern schon nach der *lex lata* stärker in das Verbandsrecht integriert, herrscht in der Frage nach der Berücksichtigung dieser Interessen speziell im Übernahmerecht keine Einigkeit. Für die einen besteht die aktienrechtliche Zielbestimmung ausschließlich im Gesellschaftsinteresse als den überindividuell aggregierten Anteilseignerinteressen, d.h. in der langfristigen Gewinnmaximierung im Aktionärsinteresse<sup>71</sup> Für die anderen treten Arbeitnehmer-, Gläubiger- oder Gemeinwohlintressen hinzu, wobei vielfach eine hierarchische Struktur dieser Interessen mit einer Überordnung der

[Seite 249]

Aktionärsinteressen angenommen wird.<sup>72</sup> Diese Kontroverse, die hier aus Zeitgründen nicht vertieft werden kann, spiegelt aber nur die ebenso grundsätzliche wie bekannte Debatte darüber wider, welche Interessen ganz allgemein für das Handeln der Verwaltung maßgeblich sein sollen. Für die übernahmerechtliche Zielbestimmung mag hier der Hinweis genügen, dass die Pluralisierung der Interessen erhebliche Unschärfen beschert. Was konkret soll etwa daraus folgen, dass „sich eine vollständige Ausblendung von Arbeitnehmer<sup>73</sup>- und Gemeinwohlintressen bei der Frage einer Reaktion auf feindliche Übernahmen [verbietet]“? Zumal dann, wenn der Vorstand bei der Abwägung der Reaktionsmöglichkeiten dann doch in erster Linie die Interessen der Altaktionäre berücksichtigen soll. [...] Soll etwa der Vorstand seine Ablehnung des Angebots auf den drohenden Abbau von Arbeitsplätzen stützen können?<sup>74</sup>

[Seite 250]

Zunächst ist hier schon schwer vorstellbar, wie das Leitungsorgan einerseits die Fortführung der Geschäftspolitik und die Sicherung der Arbeitsplätze gewährleisten soll, wenn zugleich die Aktionäre in der Freiheit ihrer Entscheidung über das Übernahmeangebot nicht beeinträchtigt werden sollen.

<sup>71</sup> Mülbart, ZGR 1997, 129, 140 ff.; ders., IStR 1999, 83, 84.

<sup>72</sup> Horn, ZIP 2000, 473, 481; Kirchner, WM 2000, 1821, 1824; Kort, FS Lutter, 2000, 1421, 1435.

<sup>73</sup> So die Formulierung bei Kort, FS Lutter, 2000, 1421, 1435.

<sup>74</sup> Zweifelnd Horn, ZIP 2000, 473, 481.

## [151.] Msr/Fragment 167 06

**BauernOpfer**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 167, Zeilen: 7-20**

(In) der zweiten Entwicklungslinie wurde eine Rechtsangleichung angestrebt, die schon begrifflich auf vorfindbares Recht der Mitgliedstaaten einwirkt und damit im Allgemeinen hinter dem Ziel der Schaffung eigenständiger gemeinschaftsrechtlicher Regelungen zurückbleibt (z. B. die RL 77/187/EWG zur Verschmelzung von Aktiengesellschaften<sup>648</sup>). In der dritten Entwicklungslinie erkennt man situationsbedingte Mitbestimmungsrechte, deren vorrangiges Ziel nicht die Regelung von Mitbestimmung oder Information und Konsultation, sondern die wettbewerbsneutrale Bewältigung von Krisensituationen des Unternehmens sind (z. B. Richtlinie über Massenentlassungen und Betriebsübergang). Die vierte Entwicklungslinie folgt einem ganz anderen, nicht an der Struktur von Gesellschaften und auch nicht an gesellschaftsrechtlichen Pflichten, sondern an unternehmerischen Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern<sup>649</sup> ansetzenden Konzept (erstmalig Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer).<sup>650</sup>

<sup>648</sup> ABIEG Nr. C 23 v.25.01.1985, S. 11; die Richtlinie enthält Bestimmungen zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen ABIEG Nr. L 61 v. 05.03.1977, S. 26.

<sup>649</sup> Weriner, DB 1994, 2134.

<sup>650</sup> Höland, Mitbestimmung und Europa, 23ff.

**Quelle: Höland 2000**

**Seite(n): 44, 51, 55, Zeilen: 44: 13-17; 51: 3 ff.; 55: 11 ff.**

Es genügt die Feststellung, dass Rechtsangleichung schon begrifflich auf vorfindbares Recht der Mitgliedstaaten einwirkt und damit im allgemeinen hinter dem Ziel der Schaffung eigenständiger gemeinschaftsrechtlicher Regelungen zurückbleiben wird.

[Seite 51]

Vergleichsweise erfolgreich waren Kommission und Rat beim Einbau von Mitbestimmungselementen in EG-Richtlinien, deren vorrangiges Ziel nicht die Regelung von Mitbestimmung oder Information und Konsultation, sondern die wettbewerbsneutrale, durch die Angleichungsvoraussetzungen des Art. 94 (ex-Art. 100) EGV abgesteckte Bewältigung von Krisensituationen des Unternehmens und die Ausgestaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer sind.<sup>120</sup>

[Seite 55]

Einem ganz anderen, nicht an der Struktur von Gesellschaften und auch nicht an gesellschaftsrechtlichen Pflichten, sondern an unternehmerischen Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern ansetzenden Konzept folgte der erstmalig 1980 von der Kommission beschlossene und nach außerordentlich kontroverser Diskussion 1983 überarbeitete Vorschlag für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.<sup>134</sup>

<sup>120</sup> Vgl. beispielsweise die Begründung der Richtlinie 77/187/EWG in den Erwägungsgründen Nr. 3 und 4: "Zwischen den Mitgliedstaaten bestehen in bezug auf den Umfang des Arbeitnehmerschutzes auf diesem Gebiet weiterhin Unterschiede, die verringert werden sollten. Diese Unterschiede können sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar auswirken."

<sup>134</sup> ABI. Nr. C 297/3 vom 15.11.80 und ABI. Nr. C 217/3 vom 12.8.83.

**Anmerkungen**

Höland ist zwar als Quelle [1997] in Fn. 650 genannt, Umfang und Wörtlichkeit der Übernahme werden jedoch nicht klar.

Möglicherweise findet sich die Quelle noch genauer in Höland 1997.

Die Passage steht im abschließenden Kapitel 4: "Zusammenfassung und Bewertung".

## [152.] Msr/Fragment 168 01

**Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 168, Zeilen: 1-2**

[Dass Arbeitnehmer über die sie betreffenden Planungen von Arbeitsplatz und Betrieb informiert sein müssen, ist] ein essentielles Grundanliegen im Arbeitsleben, welches als kollektivrechtlicher Mindeststandard in der EU eingeführt werden musste.

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die Quelle, kein Hinweis auf eine Übernahme.

**Quelle: Giesen 2000**  
**Seite(n): 304, Zeilen: online**

Dass Arbeitnehmer über die sie betreffenden Planungen von Arbeitsplatz und Betrieb informiert sein müssen und darüber mit dem Arbeitgeber sprechen können, erscheint als essentielles Grundanliegen im Arbeitsleben, welches sicherlich als kollektivrechtlicher Mindeststandard in der EU eingeführt werden kann.



**[153.] Msr/Fragment 168 05****Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 168, Zeilen: 5-9**

**Quelle: Fuchs 2004**  
**Seite(n): 9, Zeilen: r. Sp., 39 ff.**

Und trotzdem das so ist, kann man sagen, dass in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Einsicht gewachsen ist, dass die Organisation des Arbeitsprozesses nicht allein im Belieben des Unternehmers steht, sondern Arbeitnehmer in einem gewissen Umfang an diesem Prozess zu beteiligen sind.

Man kann sagen, dass in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Einsicht gewachsen ist und sich durchgesetzt hat, dass die Organisation des Arbeitsprozesses nicht allein im Belieben des Unternehmers steht, sondern Arbeitnehmer in einem gewissen Umfang an diesem Entscheidungsprozess beteiligt werden müssen.

**Anmerkungen**

Kein Hinweis auf die Quelle.

**[154.] Msr/Fragment 168 27****Verschleierung**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 168, Zeilen: 27-30**

**Quelle: Giesen 2000**  
**Seite(n): 304, Zeilen: online**

Die Richtlinie verleiht den Arbeitnehmern ausschließlich und nur Informationsrechte. Eine weitergehende Möglichkeit der Vertretung ihrer Interessen im Übernahmefall ist nicht vorgesehen.

Zunächst verleiht die Richtlinie den Arbeitnehmern ausschließlich und nur Informations- und Anhörungsrechte. Eine weitergehende Möglichkeit der Vertretung ihrer Interessen im Betrieb oder im Unternehmen ist nicht vorgesehen.

**Anmerkungen**

Die Quelle ist nicht genannt. Kein Hinweis auf eine Übernahme.

Eine zufällige Parallelschöpfung erscheint mit Blick auf die leichte Redundanz der Formulierung "ausschließlich und nur" ausgeschlossen.

**[155.] Msr/Fragment 168 32****KomplettPlagiat**

**Untersuchte Arbeit:**  
**Seite: 168, Zeilen: 32-35**

**Quelle: Wirmer 1994**  
**Seite(n): 2134, Zeilen: r. Sp., 9 ff.**

Mit Blick auf den unterschiedlichen Standard der verschiedenen nationalen Arbeitnehmervertretungssysteme zielt die Richtlinie allein auf die Sicherung eines über die Grenzen hinweg funktionierenden Informationsmechanismus ab.

Mit Blick auf den unterschiedlichen Standard der verschiedenen nationalen Arbeitnehmervertretungssysteme zielt die Richtlinie allein auf die Sicherung eines über die Grenzen hinweg funktionierenden Informationsmechanismus ab.

**Anmerkungen**

Aus dem abschließenden Kapitel "Zusammenfassung und Bewertung".

Kein Hinweis auf die Quelle. Kein Hinweis auf eine Übernahme.

**[1.] Quelle:Msr/Baums 1995**

<b>Autor</b>	Theodor Baums
<b>Titel</b>	Zur Harmonisierung des Rechts der Unternehmensübernahmen in der EG
<b>Jahr</b>	1995
<b>URL</b>	<a href="https://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/4670/file/a0395.pdf">https://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/4670/file/a0395.pdf</a>
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[2.] Quelle:Msr/Bayer 2004**

<b>Autor</b>	Walter Bayer
<b>Titel</b>	Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Gesellschaftsrecht
<b>Zeitschrift</b>	Betriebs-Berater
<b>Jahr</b>	2004
<b>Seiten</b>	1 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[3.] Quelle:Msr/Behrens 1975**

<b>Autor</b>	Peter Behrens
<b>Titel</b>	Rechtspolitische Grundsatzfragen zu einer Europäischen Regelung für Übernahmeangebote
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
<b>Jahr</b>	1975
<b>Jahrgang</b>	4
<b>Nummer</b>	4
<b>Seiten</b>	433 ff.
<b>URL</b>	<a href="https://doi.org/10.1515/zgre.1975.4.4.433">https://doi.org/10.1515/zgre.1975.4.4.433</a>
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	nein

**[4.] Quelle:Msr/Beissert 2004**

<b>Autor</b>	Michael Beissert
<b>Titel</b>	Die Mitarbeiter müssen überzeugt werden Kommunikation als Erfolgsfaktor bei Fusionen
<b>Zeitschrift</b>	Handelsblatt
<b>Datum</b>	28. April 2004
<b>Seiten</b>	c4 (Beilage Mergers'n'Acquisitions)
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[5.] Quelle:Msr/Bilfinger Berger 2002**

<b>Autor</b>	Bilfinger Berger AG
<b>Titel</b>	Freiwilliges Öffentliches Übernahmeangebot (Barangebot) gemäß § 29 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG)
<b>Jahr</b>	2002
<b>URL</b>	<a href="https://web.archive.org/web/20061017141053/http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/bilfinger.pdf">https://web.archive.org/web/20061017141053/http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/bilfinger.pdf</a>
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[6.] Quelle:Msr/Boecken 1996**

<b>Autor</b>	Winfried Boecken
<b>Titel</b>	Unternehmensumwandlungen und Arbeitsrecht
<b>Ort</b>	Köln
<b>Verlag</b>	Otto Schmidt
<b>Jahr</b>	1996
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[7.] Quelle:Msr/Brechmann 1994**

<b>Autor</b>	Winfried Brechmann
<b>Titel</b>	Die richtlinienkonforme Auslegung. Zugleich ein Beitrag zur Dogmatik der EG-Richtlinie
<b>Ort</b>	München
<b>Verlag</b>	Beck
<b>Jahr</b>	1994
<b>Anmerkung</b>	Zugl.: München, Univ., Diss., 1993
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[8.] Quelle:Msr/BT-DrS. 14-7034 2001**

<b>Autor</b>	Gesetzentwurf der Bundesregierung
<b>Titel</b>	Entwurf eines Gesetzes zur Regelung von öffentlichen Angeboten zum Erwerb von Wertpapieren und von Unternehmensübernahmen
<b>Herausgeber</b>	Deutscher Bundestag
<b>Datum</b>	5. Oktober 2001
<b>Nummer</b>	Drucksache 14/7034
<b>Anmerkung</b>	14. Wahlperiode
<b>URL</b>	<a href="https://dserver.bundestag.de/btd/14/070/1407034.pdf">https://dserver.bundestag.de/btd/14/070/1407034.pdf</a>
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[9.] Quelle:Msr/Continental 2004**

<b>Autor</b>	Continental AG
<b>Titel</b>	Angebotsunterlage FREIWILLIGES ÖFFENTLICHES ÜBERNAHMEANGEBOT der Continental Aktiengesellschaft
<b>Jahr</b>	2004
<b>URL</b>	<a href="https://web.archive.org/web/20061017141202/http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/continental.pdf">https://web.archive.org/web/20061017141202/http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/continental.pdf</a>
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[10.] Quelle:Msr/Deinert 2001**

<b>Autor</b>	Olaf Deinert
<b>Titel</b>	Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und Folgen nationaler und transnationaler Umstrukturierungen von Betrieben und Unternehmen in Deutschland
<b>Zeitschrift</b>	Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts
<b>Jahr</b>	2001
<b>Seiten</b>	368 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[11.] Quelle:Msr/Doll 2005**

<b>Autor</b>	Nikolaus Doll
<b>Titel</b>	Standorte in Berlin und Dortmund werden aufgegeben - 450 Stellen gefährdet Oetker schließt zwei Großbrauereien
<b>Zeitschrift</b>	Die WELT
<b>Datum</b>	2. Februar 2005
<b>Seiten</b>	13
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[12.] Quelle:Msr/EU 2004**

<b>Autor</b>	Europäische Union
<b>Titel</b>	RICHTLINIE 2004/25/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 21. April 2004 betreffend Übernahmeangebote
<b>Datum</b>	21. April 2004
<b>URL</b>	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0025">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0025</a>
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[13.] Quelle:Msr/Fuchs 2004**

<b>Autor</b>	Maximilian Fuchs
<b>Titel</b>	Die Bilanz des Europäischen Arbeitsrechts
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
<b>Jahr</b>	2004
<b>Seiten</b>	5 ff. , 111 ff
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[14.] Quelle:Msr/Geibel Süßmann 2002**

<b>Autor</b>	Stephan Geibel / Rainer Süßmann
<b>Titel</b>	Kommentar zum WpÜG, Mit WpÜGAngebotsverordnung und den geänderten Vorschriften im AktG, WpHG, KAGG, AuslInvestmG, KWG, VerkProspG, VerkProspVO, GKG und BRAGO
<b>Ort</b>	München
<b>Verlag</b>	C.H. Beck
<b>Ausgabe</b>	1. Auflage
<b>Jahr</b>	2002
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[15.] Quelle:Msr/Giesen 2000**

<b>Autor</b>	Richard Giesen
<b>Titel</b>	EU-Richtlinienvorschlag zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer
<b>Zeitschrift</b>	Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts
<b>Jahr</b>	2000
<b>Seiten</b>	298 ff
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[16.] Quelle:Msr/GK BetrVG 2005**

<b>Autor</b>	Fritz Fabricius
<b>Titel</b>	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
<b>Ausgabe</b>	5. Auflage
<b>Jahr</b>	2005
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[17.] Quelle:Msr/Goos 1994**

<b>Autor</b>	Wolfgang Goos
<b>Titel</b>	Kommt der Europäische Betriebsrat?
<b>Zeitschrift</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>Jahr</b>	1994
<b>Seiten</b>	776 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[18.] Quelle:Msr/Goutier Knopf Tullach 1996**

<b>Titel</b>	Kommentar zum Umwandlungsrecht : Umwandelungsgesetz, Umwandlungssteuergesetz
<b>Herausgeber</b>	Klaus Goutier et al.
<b>Ort</b>	Heidelberg
<b>Verlag</b>	Recht und Wirtschaft
<b>Jahr</b>	1996
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[19.] Quelle:Msr/Grablowitz 2003**

<b>Autor</b>	Martin Grablowitz
<b>Titel</b>	Öffentliche Übernahmeangebote nach niederländischem Recht
<b>Zeitschrift</b>	Recht der Internationalen Wirtschaft
<b>Jahr</b>	2003
<b>Nummer</b>	4
<b>Seiten</b>	272 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[20.] Quelle:Msr/Grobys 2000**

<b>Autor</b>	Marcel Grobys
<b>Titel</b>	Arbeitsrechtliche Aspekte des geplanten Übernahmegesetzes
<b>Zeitschrift</b>	GmbHRundschau
<b>Jahr</b>	2000
<b>Seiten</b>	389 f.
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[21.] Quelle:Msr/Grobys 2002**

<b>Autor</b>	Marcel Grobys
<b>Titel</b>	Arbeitsrechtliche Aspekte des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes
<b>Zeitschrift</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>Jahr</b>	2002
<b>Seiten</b>	1 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja



**[22.] Quelle:Msr/Gruber Weller 2003**

<b>Autor</b>	Johannes Gruber / Marc-Philippe Weller
<b>Titel</b>	Societas Europaea: Mitbestimmung ohne Aufsichtsrat? - Ideen für die Leitungsverfassung der monistischen Europäischen Aktiengesellschaft in Deutschland
<b>Zeitschrift</b>	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
<b>Jahr</b>	2003
<b>Seiten</b>	297 ff.
<b>Anmerkung</b>	Im Literaturverzeichnis ohne Jahresangabe; Fehler im Titel: <i>Societas Europea</i> [sic]
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[23.] Quelle:Msr/Haarmann et al. 2002**

<b>Titel</b>	Öffentliche Übernahmeangebote, Kommentar zum WpÜG
<b>Herausgeber</b>	Wilhelm Haarmann / Klaus Riehmer / Matthias Schüppen
<b>Ort</b>	Heidelberg
<b>Jahr</b>	2002
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[24.] Quelle:Msr/Handelsblatt 2003**

<b>Titel</b>	Briten eröffnen neues Störfeuer auf EU-Übernahmeregeln Mitgliedstaaten und Parlament wollen Einigung bis Jahresende
<b>Zeitschrift</b>	Handelsblatt
<b>Datum</b>	7. November 2003
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[25.] Quelle:Msr/Horn 2000**

<b>Autor</b>	Norbert Horn
<b>Titel</b>	Internationale Unternehmenszusammenschlüsse
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (ZIP)
<b>Datum</b>	17. März 2000
<b>Jahrgang</b>	21
<b>Nummer</b>	11
<b>Seiten</b>	473 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[26.] Quelle:Msr/Hucke Ammann 2001**

<b>Autor</b>	Anja Hucke / Helmut Ammann
<b>Titel</b>	Mergers and Acquisitions - bald gesetzlich geregelt?
<b>Zeitschrift</b>	Finanz-Betrieb
<b>Jahr</b>	2001
<b>Seiten</b>	1 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[27.] Quelle:Msr/Höland 1997**

<b>Autor</b>	Armin Höland
<b>Titel</b>	Mitbestimmung und Europa - Expertise für das Projekt »Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen« der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung
<b>Ort</b>	Gütersloh
<b>Jahr</b>	1997
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[28.] Quelle:Msr/Höland 2000**

<b>Autor</b>	Armin Höland
<b>Titel</b>	Mitbestimmung in Europa - Rechtliche und politische Regelungen
<b>Ort</b>	Frankfurt am Main
<b>Verlag</b>	Campus
<b>Jahr</b>	2000
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[29.] Quelle:Msr/Janisch 1993**

<b>Autor</b>	Monika Janisch
<b>Titel</b>	Das strategische Anspruchsgruppenmanagement : vom Shareholder-Value zum Stakeholder value
<b>Ort</b>	Bern etc.
<b>Verlag</b>	Haupt
<b>Jahr</b>	1993
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[30.] Quelle:Msr/Junker 1992**

<b>Autor</b>	Abbo Junker
<b>Titel</b>	Der „Europäische Betriebsrat“ in rechtsvergleichender Perspektive
<b>Zeitschrift</b>	JuristenZeitung (JZ)
<b>Jahr</b>	1992
<b>Seiten</b>	1100 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[31.] Quelle:Msr/Kirchner 1999**

<b>Autor</b>	Christian Kirchner
<b>Titel</b>	Neutralitäts- und Stillhaltepflicht des Vorstands der Zielgesellschaft im Übernahmerecht
<b>Zeitschrift</b>	Die Aktiengesellschaft
<b>Jahr</b>	1999
<b>Jahrgang</b>	44
<b>Nummer</b>	11
<b>Seiten</b>	481 ff.
<b>Anmerkung</b>	Im Literaturverzeichnis: Fehler im Titel: <i>Neutralitäts- und Stillhaltepflichten [sic] des Vorstandes [sic] der Zielgesellschaft im Übernahmerecht</i>
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[32.] Quelle:Msr/Klinkhammer Welslau 1995**

<b>Autor</b>	Heiner Klinkhammer / Dietmar Welslau
<b>Titel</b>	Mitbestimmung in Europa. Eine Einführung für den Praktiker
<b>Ort</b>	Berlin
<b>Jahr</b>	1995
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[33.] Quelle:Msr/Kolvenbach 1995**

<b>Autor</b>	Walter Kolvenbach
<b>Titel</b>	Die weitere Entwicklung der Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union
<b>Sammlung</b>	Festschrift für Ulrich Everling, Bd. I
<b>Herausgeber</b>	Olue Due / Marcus Lutter / Ulrich Schwarze
<b>Ort</b>	Baden-Baden
<b>Verlag</b>	Nomos
<b>Jahr</b>	1995
<b>Seiten</b>	669 ff.
<b>Anmerkung</b>	Festschrift für Ulrich Everling wird im Literaturverzeichnis erwähnt.
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[34.] Quelle:Msr/Krimphove 1993**

<b>Autor</b>	Dieter Krimphove
<b>Titel</b>	Europäisches Arbeitsrecht
<b>Zeitschrift</b>	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW)
<b>Jahr</b>	1993
<b>Seiten</b>	244 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[35.] Quelle:Msr/Köln**er Kommentar WpÜG 2003

<b>Titel</b>	Kölner Kommentar zum WpÜG : mit AngebVO und §§327a - 327f AktG
<b>Herausgeber</b>	Heribert Hirte / Christoph v. Bülow
<b>Ort</b>	Köln etc.
<b>Verlag</b>	Heymanns
<b>Ausgabe</b>	1. Aufl.
<b>Jahr</b>	2003
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[36.] Quelle:Msr/Manz Mayer Schröder** 2005

<b>Titel</b>	Kommentar Europäische Aktiengesellschaft SE
<b>Herausgeber</b>	Gerhard Manz / Barbara Mayer / Albert Schröder
<b>Ort</b>	Baden-Baden
<b>Verlag</b>	Nomos
<b>Jahr</b>	2005
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[37.] Quelle:Msr/Maul Muffat-Jeandet** 2004

<b>Autor</b>	Silja Maul / Danièle Muffat-Jeandet
<b>Titel</b>	Die EU-Übernehmerichtlinie – Inhalt und Umsetzung in nationales Recht
<b>Zeitschrift</b>	Die Aktiengesellschaft
<b>Jahr</b>	2004
<b>Seiten</b>	221 ff, 306 ff.
<b>Anmerkung</b>	Teil I: S. 221 ff; Teil II: S. 306 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[38.] Quelle:Msr/Mayer 1995**

<b>Autor</b>	Udo Mayer
<b>Titel</b>	Richtlinie Europäische Betriebsräte-Harmonisierungsprobleme bei der Umsetzung
<b>Zeitschrift</b>	Betriebs-Berater
<b>Jahr</b>	1995
<b>Seiten</b>	1794 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[39.] Quelle:Msr/Merkt 2001**

<b>Autor</b>	Hanno Merkt
<b>Titel</b>	Verhaltenspflichten des Vorstandes der Zielgesellschaft bei feindlichen Übernahmen
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht
<b>Jahr</b>	2001
<b>Seiten</b>	224 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[40.] Quelle:Msr/Mozet 1995**

<b>Autor</b>	Peter Mozet
<b>Titel</b>	Beteiligung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für Europäisches Privatrecht
<b>Jahr</b>	1995
<b>Seiten</b>	552 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[41.] Quelle:Msr/Müller 1997**

<b>Autor</b>	Klaus Müller
<b>Titel</b>	Die Zuleitung des Verschmelzungsvertrags an den Betriebsrat nach § 5 Abs. 3 UmwG
<b>Zeitschrift</b>	Der Betrieb
<b>Jahr</b>	1997
<b>Seiten</b>	713 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[42.] Quelle:Msr/Neye 2001**

<b>Autor</b>	Hans-Werner Neye
<b>Titel</b>	Die EU-Übernahmerichtlinie auf der Zielgeraden
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (ZIP)
<b>Jahr</b>	2001
<b>Seiten</b>	1120 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[43.] Quelle:Msr/Pajor-Bytomski 1994**

<b>Autor</b>	Magdalena Pajor-Bytomski
<b>Titel</b>	Gesellschaftsrecht in Ungarn. Eine Einführung mit vergleichenden Tabellen
<b>Ort</b>	München
<b>Verlag</b>	Rehm
<b>Jahr</b>	1994
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja



**[44.] Quelle:Msr/Procter and Gamble 2003**

<b>Autor</b>	Procter & Gamble Germany Mangement GmbH
<b>Titel</b>	Angebotsunterlage Freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot (Barangebot) der Procter & Gamble Germany Management GmbH
<b>Jahr</b>	2003
<b>URL</b>	<a href="https://web.archive.org/web/20061018223644/http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/procter.pdf">https://web.archive.org/web/20061018223644/http://www.bafin.de/datenbanken/wpueg_14/procter.pdf</a>
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[45.] Quelle:Msr/Raiser 1980**

<b>Autor</b>	Thomas Raiser
<b>Titel</b>	Unternehmensziele und Unternehmensbegriff
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht
<b>Jahr</b>	1980
<b>Seiten</b>	206 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[46.] Quelle:Msr/Rauscher 2002**

<b>Autor</b>	Anton Rauscher
<b>Titel</b>	Katholische Soziallehre
<b>Sammlung</b>	Lexikon der Christlichen Demokratie in Deutschland
<b>Herausgeber</b>	Winfried Becker / Günter Buchstab / Anselm Doering-Manteuffel / Rudolf Morsey
<b>Ort</b>	Paderborn
<b>Verlag</b>	Schöningh
<b>Jahr</b>	2002
<b>Seiten</b>	574 f.
<b>Anmerkung</b>	Lexikonartikel
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[47.] Quelle:Msr/Roth 2004**

<b>Autor</b>	Markus Roth
<b>Titel</b>	Möglichkeiten vorstandsunabhängiger Information des Aufsichtsrates
<b>Zeitschrift</b>	Die Aktiengesellschaft
<b>Jahr</b>	2004
<b>Seiten</b>	1 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[48.] Quelle:Msr/Schiek 1997**

<b>Autor</b>	Dagmar Schiek
<b>Titel</b>	Europäisches Arbeitsrecht
<b>Ort</b>	Baden-Baden
<b>Verlag</b>	Nomos
<b>Jahr</b>	1997
<b>Anmerkung</b>	In Fußnote 99 mit Namensfalschschreibung "Schieck".
<b>Literaturverz.</b>	nein
<b>Fußnoten</b>	ja

**[49.] Quelle:Msr/Schlawien 1998**

<b>Autor</b>	Stefan Schlawien
<b>Titel</b>	Stellung und Funktion der unternehmensangehörigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mitbestimmter Unternehmen
<b>Ort</b>	Bremen
<b>Jahr</b>	1998
<b>Anmerkung</b>	Diss. jur.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[50.] Quelle:Msr/Schwark 2004**

<b>Autor</b>	Eberhard Schwark
<b>Titel</b>	Globalisierung, Europarecht und Unternehmensmitbestimmung im Konflikt
<b>Zeitschrift</b>	Die Aktiengesellschaft
<b>Jahr</b>	2004
<b>Seiten</b>	173 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[51.] Quelle:Msr/Seibt 2002**

<b>Autor</b>	Christoph Seibt
<b>Titel</b>	Arbeitsrechtliche Aspekte des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes
<b>Zeitschrift</b>	Der Betrieb
<b>Jahr</b>	2002
<b>Seiten</b>	529 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[52.] Quelle:Msr/Semler Volhard 2003**

<b>Titel</b>	Das neue Übernahmerecht
<b>Herausgeber</b>	Johannes Semler / Rüdiger Volhard
<b>Ort</b>	München
<b>Verlag</b>	C.H. Beck
<b>Jahr</b>	2003
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[53.] Quelle:Msr/Sieg Kovacs 2004**

<b>Autor</b>	Rainer Sieg / Judit Kovács
<b>Titel</b>	Arbeitsrecht in Ungarn
<b>Zeitschrift</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>Jahr</b>	2004
<b>Seiten</b>	1078 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[54.] Quelle:Msr/Sigeman 2003**

<b>Autor</b>	Tore Sigeman
<b>Titel</b>	Die Rolle des Arbeitsrechts in der Europäischen Einigung
<b>Zeitschrift</b>	Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts
<b>Jahr</b>	2003
<b>Seiten</b>	18 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[55.] Quelle:Msr/Thaeter Brandi 2003**

<b>Titel</b>	Öffentliche Übernahmen: Recht und Praxis der Übernahme börsennotierter Unternehmen
<b>Herausgeber</b>	Ralf Thaeter / Daniel Brandi
<b>Ort</b>	München
<b>Verlag</b>	C.H. Beck
<b>Jahr</b>	2003
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[56.] Quelle:Msr/Thümmel 2000**

<b>Autor</b>	Roderich Thümmel
<b>Titel</b>	Haftungsrisiken von Vorständen und Aufsichtsräten bei der Abwehr von Übernahmeversuchen
<b>Zeitschrift</b>	Der Betrieb
<b>Jahr</b>	2000
<b>Seiten</b>	461 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[57.] Quelle:Msr/von Werder 1998**

<b>Autor</b>	Axel von Werder
<b>Titel</b>	Shareholder Value-Ansatz als (einzige) Richtschnur des Vorstandshandelns?
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
<b>Jahr</b>	1998
<b>Jahrgang</b>	27
<b>Nummer</b>	1
<b>Seiten</b>	69 ff.
<b>URL</b>	<a href="https://doi.org/10.1515/zgre.1998.27.1.69">https://doi.org/10.1515/zgre.1998.27.1.69</a>
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[58.] Quelle:Msr/Wackerbarth 2001**

<b>Autor</b>	Ulrich Wackerbarth
<b>Titel</b>	Von golden shares und poison pills: Waffengleichheit bei internationalen Übernahmeangeboten
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für Wirtschafts- und Bankrecht (WM)
<b>Jahr</b>	2001
<b>Seiten</b>	1741 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[59.] Quelle:Msr/Weber 1998**

<b>Autor</b>	Martin Weber
<b>Titel</b>	Der Geänderte Vorschlag der Kommission für eine Takeover-Richtlinie vom 10. 11. 1997
<b>Zeitschrift</b>	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW)
<b>Jahr</b>	1998
<b>Seiten</b>	464 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[60.] Quelle:Msr/Weiss 2003**

<b>Autor</b>	Manfred Weiss
<b>Titel</b>	Arbeitnehmermitwirkung in Europa
<b>Zeitschrift</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>Jahr</b>	2003
<b>Seiten</b>	177-184
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[61.] Quelle:Msr/Wiesner 2004**

<b>Autor</b>	Peter Wiesner
<b>Titel</b>	Mitbestimmungsexport durch grenzüberschreitende Fusion?
<b>Zeitschrift</b>	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (ZIP)
<b>Jahr</b>	2004
<b>Seiten</b>	243 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[62.] Quelle:Msr/Wirmer 1994**

<b>Autor</b>	Anton Wirmer
<b>Titel</b>	Die Richtlinie Europäische Betriebsräte - Ein zentraler Baustein europäischer Sozialpolitik
<b>Zeitschrift</b>	Der Betrieb
<b>Jahr</b>	1994
<b>Seiten</b>	2134 ff.
<b>Anmerkung</b>	Im Literaturverzeichnis und in den Fußnoten mit Namensfalschschreibung "Weriner".
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[63.] Quelle:Msr/Wißmann 1992**

<b>Autor</b>	Hellmut Wißmann
<b>Titel</b>	Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)
<b>Zeitschrift</b>	Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts
<b>Jahr</b>	1992
<b>Seiten</b>	320 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[64.] Quelle:Msr/Zachert 2000**

<b>Autor</b>	Ulrich Zachert
<b>Titel</b>	Auf dem Weg zu europäischen Arbeitnehmergrundrechten?
<b>Zeitschrift</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>Jahr</b>	2000
<b>Seiten</b>	621 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

**[65.] Quelle:Msr/Zinser 2003**

<b>Autor</b>	Alexander Zinser
<b>Titel</b>	Ein neuer Anlauf: der jüngste Vorschlag einer Übernahmerichtlinie vom 2. 10. 2002
<b>Zeitschrift</b>	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW)
<b>Jahr</b>	2003
<b>Seiten</b>	10 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja



[66.] Quelle:Msr/Zwissler 2000

<b>Autor</b>	Thomas Zwissler
<b>Titel</b>	Übernahmerecht in Österreich
<b>Zeitschrift</b>	Die Aktiengesellschaft
<b>Jahr</b>	1999
<b>Seiten</b>	411 ff.
<b>Literaturverz.</b>	ja
<b>Fußnoten</b>	ja

## Kapitelübersicht

Die Dissertation enthält zahlreiche wörtliche und sinngemäße Textübernahmen, welche nicht als solche kenntlich gemacht sind. Die folgende Übersicht bildet das Inhaltsverzeichnis der Arbeit ab. Bisher (Stand der Analyse: 3. September 2023) als betroffen festgestellte Seiten wurden zu den jeweiligen Synopsen verlinkt und Kapitel, deren Haupttext sich als vollständig oder nahezu vollständig übernommen erwiesen hat, entsprechend markiert (siehe Klammervermerke).

- **Erstes Kapitel: Allgemeiner Teil**

- § 1: Aufbau der Untersuchung [1]
- § 2: Einführung in das Thema [2]
- I. Übernahmemarkt in Zahlen [2]
- II. Begriff der Übernahme **4**
- III. Ökonomischer Nutzen von Übernahmen [5]
- IV. Mögliche Auswirkungen auf die Belegschaft [6]
  - 1. Mögliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer persönlich **6**
  - 2. Mögliche Auswirkungen auf die Organe der Arbeitnehmer **8**
  - 3. Identifizierung des Interessenkonflikts **9**

- **Zweites Kapitel: Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen im nationalen und europäischen Recht**

- § 1: Einleitung [10]
- I. Beteiligung an unternehmerischen Entscheidungsprozessen **10**
- II. Teilhabe an Informationen auf Unternehmensebene [11]
- § 2: Arbeitnehmerberücksichtigung im Deutschen Recht [12]
- I. Einleitung [12]
- II. Historie **13**
- III. Verankerung in deutschen Gesetzen [14]
  - 1. Das Aktiengesetz [14]
    - a. Darf der Vorstand Arbeitnehmerbelange berücksichtigen? [15]
      - aa. Syndikalistischer Ansatz [15]
      - bb. Pluralistischer Ansatz [16] **17**
    - b. Kann der Vorstand Arbeitnehmerbelange berücksichtigen? **18**
    - c. Fazit **20**
  - 2. Das Mitbestimmungsgesetz **20, 21**
  - 3. Das Betriebsverfassungsgesetz [22]
  - 4. Fazit **23**
- § 3: Arbeitnehmerberücksichtigung im Europäischen Recht [23]

- I. Einführung [23]
- II. Verwirklichung des Binnenmarkts und sozialpolitische Ziele [24] **25, 26, 28**
- III. Unterschiedliche Ausgangsbedingungen [29] **30**
  - 1. Frankreich [30]
    - a. Historie [30] **31**
    - b. Einfluss auf Betriebsebene **31, 32**
    - c. Einfluss auf Unternehmensebene **32, 33**
  - 2. Großbritannien [34]
    - a. Historie **34**
    - b. Einfluss auf Betriebsebene **35, 36, 37**
    - c. Einfluss auf Unternehmensebene **37**
  - 3. Italien [38]
    - a. Historie **38, 39**
    - b. Einfluss auf Betriebsebene **39, 40**
    - c. Einfluss auf Unternehmensebene [40] **41**
  - 4. Niederlande [41]
    - a. Historie **41, 42**
    - b. Einfluss auf Betriebsebene [42]
    - c. Einfluss auf Unternehmensebene **43**
  - 5. Österreich [44]
    - a. Historie **44 [nahezu vollständig (exkl. ersten Satz)]**
    - b. Einfluss auf Betriebsebene **44, 45, 46**
    - c. Einfluss auf Unternehmensebene **46**
  - 6. Schweden [47]
    - a. Historie **47 [nahezu vollständig (exkl. letzten Satz)]**
    - b. Einfluss auf Betriebsebene [47] **48**
    - c. Einfluss auf Unternehmensebene [48]
  - 7. Neue Mitgliedstaaten **49, 50, 51, 52**
  - 8. Fazit [52]
    - a. Strukturelle Unterschiede [52] **53, 54**
    - b. Sprachgebrauch [54]
- IV. Maßnahmen der Europäischen Gemeinschaft auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesellschaftsrechts **55**
  - 1. Arbeitsrecht **56**
    - a. Richtlinie über Massenentlassungen [56]
    - b. Richtlinie über die Wahrung von Arbeitnehmer-Ansprüchen **57**
    - c. Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats **57, 58, 59, 60**
    - d. Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG **60, 61, 62**
    - e. Zusammenfassung **62, 63 [nahezu vollständig (exkl. letzten Satz)]**
  - 2. Gesellschaftsrecht [63]
    - a. Richtlinie zum Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer **64, 65, 66, 67**
    - b. Fazit **67**
  - 3. Zusammenfassung **68, 69**
- **Drittes Kapitel: Konkrete Betrachtung des deutschen Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes und der Übernahmerichtlinie**
  - § 1: Einführung [69]

- § 2: Gesetzesintention [70]
- I. Deutsches Übernahmerecht [70]
- II. Europäisches Übernahmerecht **71, 72, 73**
  
- § 3: Entstehungsgeschichte [74]
- I. Deutsches Übernahmerecht **74, 75, 76 [größtenteils (exkl. 3 Sätze)]**
- II. Europäisches Übernahmerecht [76]
  - 1. Die Rechtsgrundlage des Art. 44 Abs. 2g EG [76]
  - 2. Entstehungsgeschichte der Übernahmerichtlinie **78, 79**
    - a. Neutralitätsgebot **80, 81**
    - b. Arbeitnehmerbeteiligung [81] **82**
  - 3. Die Verabschiedung der Richtlinie: das Optionsmodell vom 21.04.2004 [82]
  
- § 4: Einzelne Vorschriften des WpÜG und der Übernahmerichtlinie [84]
- I. Schlüsselbegriffe und allgemeine Grundsätze [84]
  - 1. Schlüsselbegriffe und allgemeine Grundsätze im WpÜG **84**
  - 2. Schlüsselbegriffe und allgemeine Grundsätze in der Übernahmerichtlinie [85]
- II. Begriff des Arbeitnehmers [87]
  - 1. Der Arbeitnehmerbegriff im WpÜG [87]
  - 2. Der Arbeitnehmerbegriff in der Übernahmerichtlinie [87]
- III. Begriff der Arbeitnehmervertretung [88]
  - 1. Die Arbeitnehmervertretung im WpÜG [88]
  - 2. Die Arbeitnehmervertretung in der Übernahmerichtlinie **88, 89**
- IV. Das Leitung- und Verwaltungsorgan als grundlegender Begriff in der Übernahmerichtlinie **89**
- V. Die Neutralitätspflicht [90]
  - 1. Die Neutralitätspflicht im WpÜG **90**
  - 2. Die Neutralitätspflicht in der Übernahmerichtlinie [92]
  - 3. Anpassungsbedarf im WpÜG **93**
- VI. Die Unterrichtungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern [93]
  - 1. Die Unterrichtungspflicht im WpÜG [93] **94**
  - 2. Die Unterrichtungspflicht in der Übernahmerichtlinie **95**
  - 3. Anpassungsbedarf im WpÜG [96]
- VI. Der Inhalt der Angebotsunterlage des Bieters [97]
  - 1. Die Angebotsunterlage nach dem WpÜG **97**
    - a. Künftige Geschäftstätigkeit **98 [größtenteils (exkl. erste 2 Sätze)]**
    - b. Sitz und Standort wesentlicher Unternehmensteile **98 [vollständig]**
    - c. Verwendung des Vermögens **98, 99 [vollständig]**
    - d. Künftige Verpflichtungen **99 [vollständig]**
    - e. Arbeitnehmer und ihre Vertretungen **99, 100**
  - 2. Die Angebotsunterlage nach der Übernahmerichtlinie [101]
  - 3. Anpassungsbedarf im WpÜG **102**
- VIII. Empfänger der Angebotsunterlage [103]
  - 1. Empfänger der Angebotsunterlage im WpÜG [103]
    - a. Einzel- und Gesamtbetriebsrat **103, 104**
    - b. Konzernbetriebsrat [104]
    - c. Empfänger in anderen Unternehmensverbindungen [105]
    - d. Europäischer Betriebsrat [106]
    - e. Praktische Anwendung [106]
    - f. Arbeitnehmer **107**

- g. Wirtschaftsausschuss **108 [vollständig]**

*[im Inhaltsverzeichnis nicht ausgewiesen:]* Exkurs: Der Wirtschaftsausschuss **108, 109**

- h. Aufsichtsrat [110]
- 2. Empfänger der Angebotsunterlage in der Übernahmerichtlinie [110]
- 3. Anpassungsbedarf im WpÜG [110]
- VIII. Übermittlung der Angebotsunterlage [111]
  - 1. Zur Übermittlung Verpflichteter [111]
    - a. Zur Übermittlung Verpflichteter im WpÜG [111]
    - b. Zur Übermittlung Verpflichteter nach der Übernahmerichtlinie **112, 113 [nahezu vollständig (exkl. 2 Sätze)]**
  - 2. Zeitpunkt der Übermittlung der Angebotsunterlage [113]
    - a. Zeitpunkt der Übermittlung im WpÜG **113, 114**
    - b. Zeitpunkt der Übermittlung in der Übernahmerichtlinie [114]
  - 3. Art und Weise der Übermittlung der Angebotsunterlage [115]
    - a. Art und Weise der Übermittlung im WpÜG **115**
    - b. Art und Weise der Übermittlung in der Übernahmerichtlinie [116]
  - 5. Anpassungsbedarf im WpÜG [117]
- IX. Stellungnahmen [117]
  - 1. Stellungnahmen im WpÜG [117]
    - a. Stellungnahmen auf Unternehmensseite [117]
      - aa. Stellungnahme des Vorstands [117] **118**
      - bb. Stellungnahme des Aufsichtsrats [118] **119, 120, 121**
      - cc. Inhalt der Stellungnahme **122**
      - dd. Informationsbeschaffungspflicht **123**
      - ee. Übermittlung der Stellungnahme **124 [größtenteils (exkl. letzten Satz)]**
    - b. Stellungnahmen auf Arbeitnehmerseite [124]
      - aa. Stellungnahme des Betriebsrats **124, 125, 126**
      - bb. Stellungnahme der Arbeitnehmer [126] **128**
      - cc. Pflicht zur Beifügung **129, 130, 131**
    - c. Gemeinsame Stellungnahmen [131] **132**
    - d. Bewertung [132]
  - 2. Stellungnahmen in der Übernahmerichtlinie [133]
    - a. Stellungnahmen auf Unternehmensseite [133]
    - b. Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung [134]
    - c. Stellungnahme der Arbeitnehmer [136]
    - d. Anpassungsbedarf im WpÜG [137]
- X. Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter [137] **138**
- XI. Aufsichtsbehörde [140]
  - 1. Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und Beirat **140**
  - 2. Aufsichtsbehörde nach der Übernahmerichtlinie [141]
- XII. Sanktionen [141]
  - 1. Sanktionen im WpÜG [141]
    - a. Verwaltungsakte der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht [142]
    - b. Schadensersatzansprüche [143]
    - c. Bußgeldvorschriften [144] **145**

- d. Bewertung [146]
- 2. In anderen deutschen Gesetzen verankerte Sanktionen [147]
  - a. Betriebsverfassungsgesetz [147]
  - b. Aktiengesetz **148**
  - c. Bürgerliches Gesetzbuch [149]
- 3. Fazit [149]
- 4. Sanktionen in der Übernahmerichtlinie **150**
- 5. Anpassungsbedarf des WpÜG [151]
- XIII. Anpassungsbedarf im WpÜG insgesamt und Umsetzungsfrist [152]
- § 5: Praktische Umsetzung anhand ausgewählter Beispiele [153]
  - I. Freiwilliges öffentliches Kaufangebot der Deutschen Telekom AG an die Aktionäre der T-Online International AG [153]
  - II. Pflichtangebot der Sanofi-Aventis AG an die Aktionäre der Hoechst AG [154]
  - III. Freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot der Continental AG an die Aktionäre der Phoenix AG **154, 155 [vollständig]**
  - IV. Freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot der Procter & Gamble Germany Management GmbH an die Aktionäre der Wella AG **156 [vollständig]**
  - V. Freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot Bilfinger Berger AG an die Aktionäre der Rheinhold & Mahla AG **157 [vollständig]**
  - VI. Zusammenfassung [157]
- § 6: Anpassungsbedarf in anderen Mitgliedstaaten [159]
  - I. Regelung des Übernahmerechts Frankreich [159]
  - II. Regelung des Übernahmerechts in Großbritannien [159]
  - III. Regelung des Übernahmerechts Italien [160]
  - IV. Regelung des Übernahmerechts in den Niederlanden **161**
  - V. Regelung des Übernahmerechts in Österreich **162**
  - VI. Regelung des Übernahmerechts in Schweden [162]
  - VII. Regelung des Übernahmerechts in den neuen Mitgliedstaaten [163]
  - VIII. Fazit [163]
- **Viertes Kapitel: Zusammenfassung und Bewertung 163, 164, 166, 167, 168.**