

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XXXIII
Literaturverzeichnis.....	LI
Teil 1 Einleitung	1
A. Die Problemstellung der Arbeit.....	1
B. Zielsetzung, Untersuchungsschwerpunkte und Gang der Untersuchung.....	5
I. Zielsetzung und Untersuchungsschwerpunkte	5
II. Gang der Untersuchung	6
Teil 2 Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft	9
A. Das dualistische System der deutschen Aktiengesellschaft.....	9
I. Die Konzeption des Aktiengesetzes	9
II. Stakeholder-Orientierung und Arbeitnehmervertretungsfunktion	11
B. Die traditionellen deutschen Mitbestimmungsgesetze	13
I. Einführung	13
II. Die Mitbestimmungsgesetze.....	14
1) Betrachtungsebenen und Vorgehensweise.....	14
2) Die Montanmitbestimmung.....	15
a) Das Montan-Mitbestimmungsgesetz.....	16
aa) Geltungsbereich	16
(1) Größe, Betriebszweck, Rechtsform.....	16

(2) Sicherungsgesetzgebung.....	16
bb) Größe des Aufsichtsrats, Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite.....	17
(1) Größe und Zusammensetzung	17
(2) Wahl der Arbeitnehmervertreter.....	18
(a) Wahl der belegschaftsangehörigen Arbeitnehmer- und der Gewerkschaftsvertreter	18
(b) Wahl des neutralen Mitglieds	19
cc) Kein Letztentscheid der Anteilseigner.....	19
dd) Der Arbeitsdirektor	20
b) Das Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz	21
aa) Geltungsbereich	22
bb) Größe des Aufsichtsrats, Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite	23
cc) Der mitbestimmungsrechtliche Gehalt des MitbestErgG.....	24
3) Das Drittelbeteiligungsgesetz.....	24
a) Geltungsbereich.....	25
b) Größe des Aufsichtsrats, Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite	25
c) Wahl der Arbeitnehmervertreter	26
d) Das Einflusspotential der Arbeitnehmerseite.....	27
4) Das Mitbestimmungsgesetz 1976.....	27
a) Geltungsbereich.....	28

b)	Größe des Aufsichtsrats, Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite	29
aa)	Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats	29
bb)	Verteilung der Sitze auf die Arbeitnehmergruppen	29
c)	Die Wahl der Arbeitnehmervertreter	30
d)	Das Übergewicht der Anteilseigner in Sachfragen	31
e)	Das Übergewicht der Anteilseigner in Personalfragen	32
f)	Der Arbeitsdirektor	33
5)	Stellungnahme	34
C.	Die Überwachungslücke im Aufsichtsrat	35
I.	Die Organgröße	35
II.	Personenbezogene Anforderungen an die Mandatsinhaber	36
1)	Die fachliche Kompetenz	37
2)	Das Kriterium der Unabhängigkeit	38
III.	Die Funktionsabläufe im paritätisch besetzten Aufsichtsrat	39
IV.	Abschließende Bemerkung und Bewertung	40
Teil 3	Die Mitbestimmung im Kontext nationaler und internationaler Entwicklungen	41
A.	Der Stand der Reformdebatte über die Mitbestimmung	41
I.	Die frühe Mitbestimmungsdebatte	41
II.	Die neue Mitbestimmungsdebatte	43
1)	Die Anfangsphase	43

2)	Der Bericht der Kommission Mitbestimmung von BDA und BDI.....	44
3)	Der 66. Deutsche Juristentag.....	46
4)	Die neue „Biedenkopfkommission“	49
5)	Jüngste Stimmen aus der Wissenschaft.....	52
6)	Bewertung.....	52
B.	Die Ursachen und Bestimmungsfaktoren des Reformbedarfs	53
I.	Der Einzug der Mitbestimmung in die Corporate Governance Debatte	53
II.	Die Europäisierung des Mitbestimmungsrechts.....	57
1)	Die Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit	57
2)	Europarechtliche Vorhaben mit Mitbestimmungsbezug.....	62
a)	Das europäische System der Arbeits- und Sozialbeziehungen	62
b)	Die Entwicklung einheitlicher Standards für Europa	63
aa)	Die ersten Entwürfe für das Mitbestimmungsregime der SE	63
bb)	Weitere Angleichungsvorhaben.....	65
cc)	Bewertung	67
c)	Die Mitbestimmung auf europäischer Ebene als Prozesslösung	68
aa)	Der Davignon-Bericht.....	68
bb)	Die Entwicklung zwischen 1997 und dem Gipfel von Nizza	69
cc)	Bewertung	71

d)	Die Durchsetzung der Verhandlungslösung	72
aa)	Die Europäische Genossenschaft und die 10. Richtlinie	72
bb)	Weitere Angleichungsvorhaben	74
cc)	Bewertung	76
3)	Die Mitbestimmung in den Mitgliedstaaten	77
a)	Mitbestimmungsfreie Staaten	77
b)	Modelle unterhalb der Drittelbeteiligung	78
c)	Die Drittelbeteiligung als „europäischer Standard“	79
d)	Bewertung	82
III.	Gesamtergebnis	82

Teil 4	Die Führungsorganisation der monistischen SE deutschen Rechts	87
A.	Der Paradigmenwechsel im deutschen Recht	87
B.	Vorgehensweise	88
C.	Die Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Verwaltungsrats	89
I.	Die Rechtsquellen und ihre Hierarchie	89
II.	Die Handlungsanforderungen an den deutschen Gesetzgeber	92
III.	Die internationalen Standards guter Unternehmensführung	92
1)	Die Lage in den Vereinigten Staaten	93
2)	Die Lage in der Schweiz	96
3)	Die Lage im Vereinigten Königreich	96
4)	Die Empfehlung der Kommission vom 15.2.2005	97

5)	Der Deutsche Corporate Governance Kodex	98
D.	Die Grundzüge der Führungsorganisation.....	99
I.	Der Verwaltungsrat.....	99
1)	Größe und Zusammensetzung, Bestellung der Organmitglieder, Aufgaben	99
2)	Innere Ordnung.....	100
II.	Die geschäftsführenden Direktoren	101
1)	Größe und Zusammensetzung, Bestellung der Organmitglieder, Aufgaben	101
2)	Innere Ordnung.....	103
E.	Die Geschäftsführung in der monistischen SE deutschen Rechts	104
I.	Fragestellungen und Problemaufriss	104
1)	Das monistische System der SE: reines Board-System oder Mischtyp?	104
2)	Das monistische System der SE: verdeckter Dualismus oder Novum?	109
II.	Die Funktionsbereiche der Geschäftsführung	109
1)	Der Funktionsbereich der geschäftsführenden Direktoren	109
a)	Aufgaben und Wesen der geschäftsführenden Direktoren	109
b)	Arbeitnehmersvertreter als geschäftsführende Direktoren?	112
2)	Der Funktionsbereich des Verwaltungsrats	113
a)	Leitungsfunktionen kraft gesetzlicher Zuweisung.....	113
b)	Typologische Betrachtung	113

c)	Einzelfallbezogene Betrachtung.....	115
d)	Rechtsvergleichende Betrachtung.....	115
e)	Bewertung	118
III.	Der hierarchische Aufbau der Geschäftsführung	118
1)	Der Verwaltungsrat als Zentrum der Leitung	118
2)	Die Abhängigkeit der geschäftsführenden Direktoren.....	119
3)	Die Delegierbarkeit der Leitungsbefugnis	121
4)	Zusammenfassung	122
IV.	Bewertung.....	122
F.	Die Überwachung.....	123
I.	Die Teilbereiche der Überwachung.....	123
II.	Gesamtverantwortung und Funktionentrennung	125
1)	Die Funktionentrennung im Verwaltungsrat.....	125
2)	Die Gesamtverantwortung des Verwaltungsrats.....	126
III.	Die Weiterentwicklung der Überwachungsfunktion.....	126
1)	Die Überwachung im board of directors der corporation	127
a)	Die Entwicklung vom „managing“ zum „monitoring board“	127
b)	Die Grundprobleme der Überwachung im board of directors	129
aa)	Die Dominanz des Managements	129
bb)	Die Machtfülle des CEO.....	129
c)	Gestaltungselemente	131

aa)	Die Figur der „independent directors“	131
(1)	Die Notwendigkeit unabhängiger Kontrolleure	131
(2)	Überblick über die Maßstäbe der Unabhängigkeit.....	131
bb)	Der Grundsatz der board balance.....	133
cc)	Die Trias der “overview committees”	134
(1)	Das audit committee	135
(2)	Das nomination committee.....	136
(3)	Das compensation committee.....	138
2)	Die Übertragung des US-amerikanischen Modells.....	138
a)	Unabhängige Organmitglieder	138
b)	Die Ausschüsse des Verwaltungsrats.....	139
aa)	Die Organisationsautonomie des Verwaltungsrats.....	139
bb)	Der Umfang der Aufgabenübertragung.....	140
cc)	Das Verbot der funktionalen Untergliederung?.....	141
IV.	Ergebnis	142
G.	Modelle der Führungsorganisation einer monistischen SE in Deutschland	143
I.	Das Modell der internen geschäftsführenden Direktoren.....	144
1)	Der Rahmen der Gestaltung	144
a)	Die Erfordernisse der Corporate Governance	144
b)	Die Zielgrößen der Gestaltung	145
c)	Die Errichtung von Ausschüssen	145

2)	Das Ausschussmodell.....	146
a)	Der Exekutivausschuss.....	146
aa)	Das executive committee des board of directors	146
bb)	Der Exekutivausschuss des Verwaltungsrats.....	147
(1)	Der Zuständigkeitsbereich.....	147
(2)	Begrenzung der Macht durch Beschlussvorbehalte	149
(3)	Größe und Besetzung.....	150
cc)	Exekutiv- und Planungsausschuss.....	152
b)	Die Überwachungsausschüsse	152
aa)	Der Prüfungsausschuss	153
(1)	Aufgaben.....	153
(2)	Umfang der Delegation	155
(3)	Besetzung.....	156
bb)	Der Nominierungsausschuss.....	157
(1)	Aufgaben.....	158
(2)	Besetzung.....	159
cc)	Der Vergütungsausschuss	159
(1)	Aufgaben.....	160
(2)	Besetzung.....	162
3)	Zusammenfassung und Bewertung	162
II.	Das Modell der externen geschäftsführenden Direktoren.....	164
1)	Der Rahmen der Gestaltung	164

a)	Die Machtverteilung in der Führungsspitze.....	164
b)	Das Erfordernis der Ausschussbildung.....	165
c)	Die Problematik des Modells.....	165
2)	Das Ausschussmodell.....	167
a)	Der Exekutivausschuss.....	167
aa)	Der Zuständigkeitsbereich.....	167
bb)	Der Zugang zur Geschäftsführung.....	167
(1)	Das Informationsgefälle in der Verwaltung.....	167
(2)	Die Sitzungsteilnahme der geschäftsführenden Direktoren.....	168
(3)	Bewertung.....	170
cc)	Die Besetzung.....	170
b)	Die Überwachungsausschüsse.....	171
3)	Zusammenfassung und Bewertung.....	172
III.	Das CEO-Modell.....	172
1)	Das US-amerikanische Vorbild.....	172
2)	Das Interesse der Unternehmen an einem CEO-Modell.....	173
3)	Die rechtliche Realisierbarkeit des CEO-Modells.....	174
4)	Die Überwachung des CEO.....	177
a)	Maßnahmen zur Stärkung der Überwachungsfunktion.....	178
b)	Verbleibende Risiken.....	179
IV.	Bewertung.....	179

Teil 5	Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der SE	181
A.	Einführung.....	181
I.	Verhandlungsfreiheit und gestufter Bestandsschutz	181
1)	Die Gründungstatbestände der SE.....	182
2)	Die Abstufungen.....	182
II.	Die Begriffsbestimmung des Art. 2 lit. k SE-RL	183
III.	Die Unbeachtlichkeit des Systemwechsels	185
B.	Das Verhandlungsverfahren.....	186
I.	Die Einleitung des Verfahrens.....	186
II.	Die Errichtung des bVG	188
1)	Größe und Zusammensetzung	188
a)	Die absolute Größe.....	188
b)	Die inländischen Mitglieder	189
aa)	Die leitenden Angestellten.....	190
bb)	Die Gewerkschaftsvertreter	191
2)	Die Wahl der deutschen Mitglieder des bVG	193
a)	Die Wahl durch ein Arbeitnehmervertretungsgremium	193
b)	Die Urwahl	195
C.	Die Beteiligungsvereinbarung	195
I.	Nichtaufnahme oder Abbruch der Verhandlungen.....	196
II.	Die Beteiligungsvereinbarung	196
1)	Gestaltungsfreiräume und Grenzen der Vereinbarung.....	197

a)	Die Geltung der Beteiligungsvereinbarung.....	197
b)	Die Grenzen der Gestaltungsmacht.....	199
aa)	Der Mitbestimmungsbezug der Regelungsgegenstände.....	199
bb)	Vereinbarungs-, Satzungs- und Organisationsautonomie	200
(1)	Die Vereinbarungs- und die Organisationsautonomie	201
(2)	Die Vereinbarungs- und die Satzungsautonomie	202
2)	Das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer	203
3)	Die Mitbestimmung.....	204
a)	Verschmelzung und Gründung einer Tochter- oder Holding-SE.....	204
aa)	Die Mitbestimmungsinhalte.....	204
(1)	Die Zahl der Mitglieder des mitbestimmten Organs	205
(a)	Der Normenbestand	205
(b)	Das Verhältnis der Vorschriften	206
(2)	Das Verfahren der Wahl oder Bestellung.....	208
(3)	Die Rechte der Arbeitnehmervertreter	209
bb)	Die Beschlussfassung im bVG	209
(1)	Die Mehrheiten der Beschlussfassung.....	209
(2)	Der Tatbestand der Minderung.....	210
b)	Gründung der SE durch Umwandlung.....	212
aa)	Fortgeltung der Organgröße.....	212
bb)	Fortgeltung sonstiger Strukturelemente.....	214

D.	Die Arbeitnehmerbeteiligung kraft Gesetzes	215
I.	Der SE-Betriebsrat kraft Gesetzes	216
II.	Die Mitbestimmung kraft Gesetzes	217
1)	Gründung der SE durch Umwandlung	218
2)	Verschmelzung und Gründung einer Tochter- oder Holding-SE	219
a)	Anwendungsvoraussetzungen der Mitbestimmung kraft Gesetzes	219
b)	Der Umfang der Mitbestimmung	220
c)	Sitzverteilung und Bestellung der Arbeitnehmervertreter	221
d)	Die Übernahme nationalstaatlicher Besonderheiten	223
(1)	Der SE-Arbeitsdirektor	223
(2)	Weitere Mitglieder im Bereich der Montanmitbestimmung	225
E.	Die Auflösung von Pattsituationen	226
I.	Der Letztentscheid der Kapitaleseite	226
II.	Das Ergänzungsstimmrecht des Verwaltungsratsvorsitzenden	228
F.	Das Verhältnis der SE-Richtlinie zum nationalen Recht	231
G.	Bewertung	232
Teil 6	Das Mitbestimmungspotential im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft und im Verwaltungsrat der SE	235
A.	Die Problemstellung	235
B.	Die von der Mitbestimmung erfassten Funktionsbereiche der Verwaltung	236

I.	Die Ermittlung des Mitbestimmungsniveaus eines Unternehmens.....	236
II.	Die Funktionsbereiche des Aufsichtsrats der deutschen AG	238
1)	Das aktienrechtliche Kontrollverständnis	238
a)	Die vergangenheitsbezogene Kontrolle	238
b)	Die zukunftsorientierte Kontrolle	240
aa)	Die Beratungsaufgabe des Aufsichtsrats	241
(1)	Bedeutung und Erscheinungsformen der Beratung.....	241
(2)	Die Grenzen der Beratung	242
bb)	Die Mitentscheidungsfunktion des Aufsichtsrats	243
(1)	Zustimmungsvorbehalte	243
(a)	Äquivalent einer gemeinsamen Beschlussfassung?.....	243
(b)	Die Zustimmungspflichtigkeit der Unternehmensplanung	245
(2)	Weitere Mitentscheidungsrechte des Aufsichtsrats.....	246
cc)	Die Personalhoheit über den Vorstand	247
(1)	Das Einflusspotential des Aufsichtsrats	247
(2)	Das geminderte Einflusspotential der Arbeitnehmersvertreter	248
2)	Der Vergleich mit dem Verwaltungsrat	249
III.	Die Funktionsbereiche des Verwaltungsrats der SE deutschen Rechts.....	251
IV.	Bewertung.....	253
C.	Die Information der Arbeitnehmerseite.....	253

I.	Das Informationsniveau in der deutschen AG.....	254
1)	Die Informationsquellen des Aufsichtsrats	254
a)	Die gesetzlichen Informationsansprüche	255
b)	Weitere Informationsflüsse im Unternehmen	257
c)	Die Informationspolitik des Vorstands	258
2)	Der gegenständliche Umfang der Information.....	259
3)	Ergebnis.....	260
II.	Das Informationsniveau in der monistischen SE.....	260
1)	Der Grundsatz der umfassenden Information	260
2)	Gegenständliche Grenzen des Informationsanspruchs	261
3)	Ausschluss einzelner Mitglieder von der Information.....	262
4)	Die faktischen Grenzen der Informationsversorgung	264
III.	Bewertung.....	265
D.	Vertraulichkeit.....	266
I.	Die Konfliktlage der Arbeitnehmervertreter	266
II.	Die Gesetzeslage für die monistische SE deutschen Rechts	267
1)	Der Schutzzumfang	267
2)	Der objektive Geheimnisschutz	269
3)	Die Offenbarungsbefugnis	270
III.	Lösungsansätze	271
1)	Vertrauliche Ausschüsse	271
2)	Vertraulichkeitsordnung.....	273

IV. Bewertung	275
E. Gesamtergebnis	275
Teil 7 Die Mitbestimmung im monistischen System der SE deutschen Rechts im Anwendungsbereich der Auffangregelung	277
A. Der Systemwechsel im Rahmen des § 35 SEBG	277
I. Einleitung und Vorgehensweise	277
II. Die Vorschrift des § 35 Abs. 2 SEBG	278
1) Das Bezugsobjekt der Beteiligungsquote	278
a) Die formale Betrachtungsweise	278
b) Das dynamische Paritätsverständnis	280
2) Stellungnahme	282
a) Die Systematik der Prüfung	282
b) Die Richtlinienkonformität des § 35 SEBG	284
aa) Die Vorgaben der SE-RL	284
(1) Der Wortlaut des Anhangs Teil 3 SE-RL	284
(2) Systematische Auslegung	285
(3) Teleologische Auslegung	287
(4) Historische Auslegung	289
(5) Die Bedeutung des Erwägungsgrundes 18	291
bb) Die Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber	291
c) Die verfassungsrechtliche Beurteilung des § 35 Abs. 2 SEBG	292

aa) Das Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts.....	293
(1) Art. 14 Abs. 1 GG.....	293
(2) Art. 9 Abs. 1 GG.....	295
(3) Art. 12 Abs. 1 GG, Art. 2 Abs. 1 GG.....	296
(4) Art. 9 Abs. 3 GG.....	297
(5) Die Nachbesserungspflicht des Gesetzgebers	298
bb) Die Verfassungsmäßigkeit des § 35 Abs. 2 SEBG.....	299
(1) Die Berücksichtigung des Mitbestimmungsurteils.....	299
(a) Beschränkung der Prüfung auf Art. 14 Abs. 1 GG.....	299
(b) Die Anforderungen an eine Inhalts- und Schrankenbestimmung	300
(c) Geänderte Auswirkungen der Mitbestimmung?	300
(d) Bewertung	302
(2) Die Bewertung am Maßstab des Art. 14 Abs. 1 GG.....	303
(a) Entscheidungen gegen den Willen der Kapitaleseite	303
(b) Die Kontrolle über die Führungsauswahl	303
(c) Der Letztentscheid der Anteilseigner in Sachfragen	305
(aa) Die Beteiligung an der Überwachungsfunktion	306
(bb) Die Beteiligung an Leitungsbeschlüssen.....	307
(cc) Weitere Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmersvertreter	310
(d) Die Funktionsfähigkeit des Unternehmens.....	312
(e) Gesamtbetrachtung.....	313

(3) Die Bewertung am Maßstab des Art. 9 Abs. 3 GG	314
(4) Die Beurteilung unter dem Aspekt der Montanmitbestimmung.....	315
3) Ergebnis.....	318
III. Die Besonderheiten des § 35 Abs. 1 SEBG	318
1) Die Mitbestimmung nach Maßgabe des MitbestG.....	319
a) Die Übertragung der Strukturelemente des MitbestG	319
aa) Zusammensetzung des Verwaltungsrats; Wahlverfahren.....	320
bb) Der Letztentscheid	321
cc) Die Vorstandsbestellung nach § 31 MitbestG	322
dd) Der Arbeitsdirektor nach § 33 MitbestG	323
b) Die verfassungsrechtliche Bewertung.....	325
2) Die Mitbestimmung nach Maßgabe des Montan-MitbestG.....	325
a) Die Übertragung der Strukturelemente des Montan-MitbestG	326
b) Die verfassungsrechtliche Bewertung.....	327
3) Ergebnis und Bewertung	327
IV. Gesamtbewertung	328
B. Gesellschaftsrechtliche Gestaltungen	329
I. Das Modell der externen geschäftsführenden Direktoren.....	330
1) Stand der Debatte	330
2) Bewertung.....	330
II. Das Modell der arbeitnehmerfreien Exekutivausschüsse.....	332

1)	Stand der Debatte	332
2)	Bewertung.....	333
a)	Die Rechtsprechung des BGH zur Ausschussbesetzung	334
b)	Das Fokussieren der Mitbestimmung auf die Überwachungsfunktion	335
aa)	Verstoß gegen die Vorgaben der SE-VO und der SE-RL?	335
bb)	Der Ausschluss der Arbeitnehmer von zentralen Aufgaben	336
cc)	Die Bedeutung des Vorher-Nachher-Prinzips	337
dd)	Ergebnis	338
c)	Der Ausschluss der Arbeitnehmer im Einzelfall	338
aa)	Effektivität und Schlagkraft des Managements.....	339
bb)	Fachliche Qualifikation und persönliche Eignung	339
cc)	Ergebnis	340
III.	Das Modell der gestuften Stimmrechte	340
1)	Stand der Debatte	340
2)	Bewertung.....	342
IV.	Gesamtbewertung	344
C.	Die Implementierung der paritätischen Mitbestimmung in die monistische SE.....	344
I.	Das Modell der internen geschäftsführenden Direktoren.....	345
1)	Die Ausschussbesetzung	345
a)	Der Exekutivausschuss.....	345
b)	Die Überwachungsausschüsse	346

aa)	Das Erfordernis unabhängiger Organmitglieder.....	346
bb)	Der Nominierungsausschuss.....	349
cc)	Der Vergütungsausschuss	350
dd)	Der Prüfungsausschuss	350
c)	Ergebnis.....	351
2)	Die Implikationen für die Anteilseignerseite	351
3)	Das Machtgefüge im Verwaltungsrat.....	352
4)	Gesamtbewertung.....	353
II.	Das Modell der externen geschäftsführenden Direktoren.....	354
1)	Die Ausschussbesetzung	354
2)	Die Implikationen für die Anteilseignerseite	355
3)	Gesamtbewertung.....	356
III.	Das CEO-Modell	356
1)	Das Modell der internen geschäftsführenden Direktoren	357
2)	Das Modell der externen geschäftsführenden Direktoren.....	358
IV.	Gesamtergebnis.....	358

Teil 8	Die Mitbestimmungsvereinbarung für die monistische SE deutschen Rechts	361
A.	Einleitung und Gang der Untersuchung	361
B.	Die Beteiligungsquote der Arbeitnehmer.....	362
I.	Der Spielraum der Verhandlungsparteien	362
II.	Der Mitbestimmungsstandard im Verwaltungsrat der SE.....	363

III. Die Berücksichtigung der individuellen Besonderheiten der SE	365
IV. Gesamtergebnis.....	366
C. Der Konsultationsrat	366
I. Einführung	366
1) Das Konzept des Berliner Netzwerks Corporate Governance	366
2) Der Gang der Untersuchung.....	368
II. Das gedankliche Fundament des Konsultationsrats	369
1) Die Corporate Governance als Messlatte der Mitbestimmung	369
2) Die Gleichwertigkeit von Corporate Governance und Mitbestimmung	370
3) Die Bewertungsmaßstäbe für den Konsultationsrat	370
III. Die rechtliche Gestaltung des Konsultationsrats	371
1) Die Vorgaben der SE-Richtlinie	371
2) Die Verortung des Konsultationsrats	372
3) Der gesellschaftsrechtliche Weg – die Beiratslösung	374
a) Der Konsultationsrat als reines Beratungsgremium	375
b) Der Konsultationsrat mit rechtlich gesichertem Einfluss	375
aa) Die Vorbilder im deutschen Gesellschaftsrecht	375
bb) Der Konsultationsrat der SE als überwachender Beirat	376
cc) Die Kompetenzen des Konsultationsrats	378
dd) Die Aufgabenbereiche des Konsultationsrats	379
IV. Bewertung.....	380

D.	Die Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Verwaltungsrat	381
I.	Die Gewerkschaftsvertreter im Verwaltungsrat der SE	382
1)	Die Legitimation der Gewerkschaftsbeteiligung	383
a)	Die Rolle der Gewerkschaften im modernen Mitbestimmungsrecht.....	383
b)	Die Problematik grenzüberschreitender Arbeitnehmerbeteiligung.....	385
aa)	Die Erfahrung mit den Europäischen Betriebsräten	385
bb)	Die Prognose für die SE.....	386
cc)	Der Blick auf die Mitgliedstaaten.....	387
c)	Die Besonderheiten des monistischen Systems	387
2)	Die rechtliche Konzeption der Gewerkschaftsbeteiligung in der SE	388
a)	Das Konzept des SEBG	388
b)	Die deutschen Traditionen der Gewerkschaftsbeteiligung	389
c)	Stellungnahme	391
3)	Zusammenfassung	392
II.	Die leitenden Angestellten.....	393
1)	Die Legitimation der leitenden Angestellten	393
a)	Die traditionelle Rolle der leitenden Angestellten.....	394
b)	Die modernen Funktionen der leitenden Angestellten.....	395
2)	Die rechtliche Gestaltung der Beteiligung der leitenden Angestellten.....	395

a)	Das Konzept des MitbestG.....	395
b)	Das Konzept des SEBG	397
c)	Vorschlag eines Konzepts für die Mitbestimmungsvereinbarung.....	398
3)	Ergebnis	398
E.	Die konzernübergreifende Mitbestimmungsvereinbarung.....	399
I.	Problemstellung und Vorgehensweise	399
II.	Der Regelungsgegenstand der Mitbestimmung im Konzern	400
1)	Der Führungsanspruch der Obergesellschaft	400
2)	Die Inkongruenz von Mitbestimmungs- und Führungsstrukturen.....	402
III.	Das Modell des § 5 MitbestG	404
1)	Die Vorschrift des § 5 MitbestG	404
2)	Bewertung.....	405
a)	Die Perspektive der Konzernleitung	405
aa)	Die Personalpolitik in der Untergesellschaft	406
bb)	Das Weisungsrecht im Vertragskonzern	407
cc)	Die Vermeidung eines Übermaßes an Mitbestimmung.....	408
b)	Die Perspektive der Arbeitnehmer	411
IV.	Alternativmodelle für die Konzernmitbestimmung in der SE.....	412
1)	Die Berücksichtigung der verschiedenen Interessen.....	412
2)	Die Führungsintensität	412
3)	Mitbestimmungs- und Führungsstrukturen	414

V. Die Grenzen der Gestaltung der Konzernmitbestimmung	414
1) Das Aufeinandertreffen von SE und AG im Konzernverbund	414
2) Die SE als herrschendes Unternehmen	415
3) Die SE als abhängiges Unternehmen	418
VI. Ergebnis	419
Teil 9 Ergebnisse	421