

Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

**zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 16/2922 –**

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten

A. Problem

Am 20. September 2005 hat der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2005/56/EG über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten beschlossen. Artikel 16 der Richtlinie regelt die Auswirkungen einer solchen grenzüberschreitenden Verschmelzung auf die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen. Nach Artikel 19 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bis Dezember 2007 in nationales Recht umzusetzen.

B. Lösung

Umsetzung von Artikel 16 der Richtlinie in Form eines Artikelgesetzes.

Gemeinsam mit dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Umwandlungsgesetzes (federführend: Rechtsausschuss) soll dem Bedarf der europäischen Kapitalgesellschaften nach Kooperation und Reorganisation bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer Rechnung getragen werden.

Annahme des Gesetzentwurfs mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/2922 unverändert anzunehmen.

Berlin, den 8. November 2006

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Vorsitzender

Dr. Ralf Brauksiepe
Berichterstatler

Bericht des Abgeordneten Dr. Ralf Brauksiepe

I. Überweisung und Voten der mitberatenden Ausschüsse

1. Überweisung

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten auf **Drucksache 16/2922** ist in der 57. Sitzung des Deutschen Bundestages am 19. Oktober 2006 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss und den Finanzausschuss zur Mitberatung überwiesen worden.

2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

Der **Rechtsausschuss** hat die Vorlage in seiner Sitzung am 8. November 2006 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

Der **Finanzausschuss** hat die Vorlage ebenfalls in seiner Sitzung am 8. November 2006 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlage

Am 20. September 2005 hat der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2005/56/EG über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten beschlossen. Die Richtlinie regelt die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften unterschiedlichen Rechts und unterschiedlicher Rechtsform. Eine solche Verschmelzung war bisher im Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union entweder gar nicht vorgesehen oder mit zahlreichen rechtlichen und administrativen Schwierigkeiten behaftet. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 13. Dezember 2005 (Az.: C-411/03) gemeinschaftsrechtliche Harmonisierungsvorschriften zur Erleichterung grenzüberschreitender Verschmelzungen, die der einfacheren Durchführung der in den Artikeln 43 und 48 EG-Vertrag verankerten Niederlassungsfreiheit dienen, für hilfreich erklärt. Die Richtlinie normiert für grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften erstmals gemeinsame Rahmenbedingungen. Sie schafft daher Abhilfe im Hinblick auf rechtliche und tatsächliche Hindernisse und trägt auf diese Weise zur Vollendung und zum Funktionieren des Binnenmarktes bei.

Nach Artikel 19 der Richtlinie ist diese bis Dezember 2007 in innerstaatliches Recht umzusetzen. Sie enthält gesellschaftsrechtliche Grundregeln über Verfahren, Wirksamwerden und Rechtsfolgen einer grenzüberschreitenden Verschmelzung und für die daraus hervorgehende nationale Gesellschaft. Artikel 16 der Richtlinie regelt die Auswirkungen einer solchen grenzübergreifenden Verschmelzung auf die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, die in einer der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften beste-

hen. Insoweit erfolgt die Umsetzung durch Artikel 1 des vorliegenden Gesetzentwurfs über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung.

Wegen der Einzelheiten wird auf die entsprechende Drucksache verwiesen.

III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Beratung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 16/2922 in seiner 29. Sitzung am 25. Oktober 2006 aufgenommen und beschlossen, eine öffentliche Anhörung durchzuführen. Sie erfolgte in der 30. Sitzung des Ausschusses am 6. November 2006.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige waren zu der Anhörung eingeladen:

1. Verbände und Institutionen

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Deutscher Richterbund

2. Einzelsachverständige

- Prof. Dr. Bernd Frick
- Prof. Dr. Bernhard Nagel
- Dr. Sigurt Vitols
- Prof. Dr. Otto Ernst Kempfen
- Heinz Hawreliuk
- Prof. Dr. Gregor Thüsing

Die Anhörungsteilnehmer haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 16(11)429 zusammengefasst wurden. Die darin nicht enthaltene Stellungnahme des Einzelsachverständigen Prof. Dr. Nagel ist auf Ausschussdrucksache 16(11)439 zu finden.

Nachstehend werden die wesentlichen Aussagen der Verbände, Institutionen und Einzelsachverständigen komprimiert dargestellt:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) macht in seiner Stellungnahme deutlich, dass der vorliegende Gesetzentwurf ein wichtiges Element zur Sicherung der Mitbestimmung in Europa behandle. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im höchsten Unternehmensorgan sei ein unverzichtbarer Bestandteil eines sozialen, demokratischen und wirtschaftlich erfolgreichen Europas. Im Wandel zur industriellen Wissensgesellschaft sei die Mitbestimmung eine „Blaupause für die Zukunft der industriellen Arbeitsbeziehungen in Europa“. Auch diese Richtlinie habe das Ziel, durch das Vorher/Nachher-Prinzip die Mitbestimmung in der EU zu sichern, die dadurch als ein wesentliches Element des europäischen Sozialmodells bestätigt werde. Es werde erneut deutlich, dass Europa keine Veränderung der nationalen Mitbestimmungsmodelle verlange, sondern sie im Gegenteil akzeptiere und sichern wolle. Daher begrüße der DGB, dass der

vorliegende Gesetzentwurf die Sicherung der Mitbestimmung bei grenzübergreifenden Verschmelzungen ausdrücklich als Ziel benenne. Weiterhin begrüße er ausdrücklich die enge Anlehnung des Referentenentwurfes an die Regelungen des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft (SEBG). Dadurch – und auch durch den damit verbundenen Rückgriff auf die vielfach bewährten Strukturen der deutschen Mitbestimmung – werde sichergestellt, dass die Interessen der Arbeitnehmer im Verschmelzungsfalle gut vertreten werden könnten. Die in diesem Jahr abgeschlossenen Verhandlungen zur Umwandlung von deutschen Unternehmen in eine Europäische Gesellschaft/SE (MAN Diesel, Allianz) und weitere Ankündigungen, europäische Aktiengesellschaften gründen zu wollen (z. B. Fresenius) zeigten, dass die Praxis die zur Aushandlung von Mitbestimmung im SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) vorgesehenen Regeln angenommen habe. Daher sei nicht erkennbar, weshalb bei der Umsetzung der Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften von der Umsetzung der SE-Richtlinie durch das SEBG abgewichen werden sollte. Insbesondere im Hinblick auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 15. Dezember 2005 in Sachen SEVIC und die daran anschließende Diskussion sei es geboten, die Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten vom 26. Oktober 2005 für Deutschland zügig umzusetzen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) begrüßt eine zügige Umsetzung der europäischen Verschmelzungsrichtlinie, um grenzüberschreitende Fusionen ohne aufwendige Hilfskonstruktionen und hohe Transaktionskosten zu erleichtern. Der Entwurf lehne sich richtigerweise eng an die Vorschriften des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz SEBG) an und setze im Wesentlichen die zwingenden Regelungen der Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen um. Er nutze aber ebenso wie beim SEBG nicht alle vorhandenen Flexibilitätsspielräume aus. Die grundsätzlich richtige Einschätzung, die insbesondere in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck komme, dass die Möglichkeit eröffnet werde, speziell auf die Situation der geplanten Gesellschaft zugeschnittene Regelungen zu treffen und neben der Nutzung bewährter Mitbestimmungssysteme gegebenenfalls auch Mischformen oder neue Konzepte und Verfahren zu entwickeln, verkenne aber, dass bei einer Beteiligung deutscher mitbestimmter Unternehmen an grenzüberschreitenden Fusionen eine freie Aushandlung von Mitbestimmungsregeln aufgrund der vom Entwurf vorgesehenen Auffangregelung nur in engen Grenzen denkbar sei. Nur wenn von dem von der Verschmelzungsrichtlinie gewährten Umsetzungsspielraum Gebrauch gemacht werde, könnten gleichberechtigte Verhandlungen über die Mitbestimmung bei Beteiligung deutscher Unternehmen an grenzüberschreitenden Verschmelzungen gewährleistet werden. Darüber hinaus sieht die BDA eine ganze Reihe von einzelnen Regelungen im Gesetzentwurf sehr kritisch. So entspreche etwa § 30 (Nachfolge innerstaatlicher Verschmelzungen) nicht den Vorgaben der Richtlinie. Gemäß Artikel 16 Abs. 7 der Richtlinie seien in diesen Fällen die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Artikels 16 der Richtlinie zu schützen. Artikel 16 Abs. 7 der Verschmelzungsrichtlinie

könne nach dem eindeutigen Wortlaut nur so verstanden werden, dass auch in den Fällen innerstaatlicher Verschmelzungen innerhalb der ersten drei Jahre nach der grenzüberschreitenden Verschmelzung in Anlehnung an die Richtlinie eine Lösung der Mitbestimmungsfrage durch Verhandlungen herbeigeführt werden müsse. Dafür, dass das Verhandlungsergebnis nach Ablauf der dreijährigen Bindung gemäß Artikel 16 Abs. 7 der Verschmelzungsrichtlinie durch das nationale Recht abgelöst werde, ergäben sich aus der Richtlinie keine Anhaltspunkte. Insbesondere könne aus Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie kein anderer Schluss gezogen werden.

Der Deutsche Richterbund hat auf eine Teilnahme verzichtet.

Prof. Dr. Frick (Witten) legt in seiner Stellungnahme Ergebnisse der empirischen Wirtschaftsforschung zu Mitbestimmung und Unternehmensperformance vor. Diese zeigten, dass selbst prononcierte Kritiker der bundesdeutschen Unternehmensverfassung keine der wirtschaftlichen Performance abträgliche Effekte der Mitbestimmung finden könnten. Dies sei ein ausgesprochen wichtiges Ergebnis. Gemessen daran seien die von den Befürwortern einer gesetzlichen Regelung dokumentierten signifikant positiven Effekte beinahe schon zu vernachlässigen. Die Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsräten großer Unternehmen sei ganz sicher kein „Standortnachteil“. Ihre Zukunftsfähigkeit müsse sie allerdings immer wieder aufs Neue beweisen.

Prof. Dr. Bernhard Nagel (Kassel) macht in seiner Stellungnahme u. a. deutlich, dass bei innerstaatlichen Verschmelzungen, die einer grenzüberschreitenden Verschmelzung nachfolgten, sich die Mitbestimmung primär nach den nationalen Regelungen richte. Nur wenn diese keine hinreichende Sicherung des bestehenden Umfangs an Mitbestimmung gewährleisten, gelte die Mitbestimmung kraft Vereinbarung oder Auffangregelung, die in der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangenen Gesellschaft bestehe, für eine Zeit von drei Jahren nach Eintragung der grenzüberschreitenden Verschmelzung fort. Diese Regelung des Regierungsentwurfs sei durch die Systematik der Richtlinie gedeckt. Die „Perpetuierungsfrist“ zum Schutz der Mitbestimmung vor weiteren innerstaatlichen Verschmelzungen betrage also drei Jahre. Erst danach sei das Unternehmen frei, sich neu zu organisieren. Zur Begrenzung der Zahl der Verwaltungsratsmitglieder führt Prof. Nagel aus, im Gegensatz zur SE-RL ermögliche es die Verschmelzungsrichtlinie den Mitgliedstaaten, deren Gesellschaftsrecht monistisch verfasst sei (beispielsweise England), die Mitbestimmung im Verwaltungsorgan im Falle des Eingreifens der Auffangregelung nach vorherigen Verhandlungen zu begrenzen. Allerdings dürfe die Mitbestimmung regelmäßig höchstens auf ein Drittel des Gesamtorgans beschränkt werden. Dies gelte aber nur für die Mitgliedstaaten, in welchen aktienrechtlich die Verwaltungsratsstruktur verankert sei. Deutschland zähle nicht dazu. Im Hinblick auf die Minderung der Mitbestimmungsrechte hält der Sachverständige den Regierungsentwurf für konsequent, wenn er in § 17 Abs. 4 eine komplette Definition der Minderung der Mitbestimmungsrechte vornehme. Denn maßgeblich sei Artikel 2 der Richtlinie von 2001.

Dr. Sigurt Vitols (Berlin) führt in seiner Stellungnahme aus, der deutsche Gesetzgeber bestätige mit dem vorliegenden

Gesetzesentwurf den politischen Konsens in Europa, das „Bevor-nachher-Prinzip“ anzuwenden, wie es der SE Gesetzgebung zu Grunde liege, und damit bestehende nationale Mitbestimmungsrechte substanziell zu schützen. Die vorliegende Forschung über die Wirkungen der Mitbestimmung und vergleichbarer Regelungen der Arbeitnehmerbeteiligung in anderen EU-Mitgliedstaaten bestätigten diesen politischen Ansatz. Sie zeigten, dass obligatorische Arbeitnehmerbeteiligung bis in die Unternehmensspitze dort zu Hause sei, wo auch starke Volkswirtschaften zu finden seien. Für Deutschland zeige die Mehrheit der „State-of-the-Art“-Studien zur paritätischen Mitbestimmung keine negativen Auswirkungen auf Börsenbewertung und positive Auswirkungen auf Unternehmensabläufe (Innovation und Produktivität). Positive Auswirkungen auf ökonomische Performanz seien noch stärker ausgeprägt als bei der betrieblichen Mitbestimmung. Studien in Skandinavien, Frankreich und Österreich zeigten auch, dass die Vertretung von Arbeitnehmern in den höchsten Leitungsorganen von Unternehmen positive Auswirkungen habe bzw. von Managern positiv bewertet werde. Umfragen von Managern in europäischen Großunternehmen belegten zudem, dass Europäische Betriebsräte insgesamt positiv bewertet seien. Mitbestimmung habe auch positive Effekte in Ländern ohne starke Mitbestimmungstraditionen (wie z. B. Großbritannien). Manager aus diesen Ländern berichteten, dass es signifikante Lerneffekte im Umgang mit neuen Formen der Arbeitnehmerpartizipation gebe. Nach einiger Zeit schätzten sie Europäische Betriebsräte genau so positiv ein wie Manager aus Ländern mit starken Mitbestimmungstraditionen. Der Grundsatz des Vorrangs für Verhandlungen über die neue Form der Mitbestimmung, der in der Verschmelzungsrichtlinie und im Gesetzesentwurf enthalten sei – Priorität für Verhandlungen, mit einer Auffanglösung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen – werde auch von der modernen Spieltheorie als effiziente Lösung bestätigt. Ein verbindlicher Rahmen für Verhandlungen, wie dieser Gesetzesentwurf ihn vorsehe, werde von der Spieltheorie befürwortet.

Prof. Dr. Otto Ernst Kempfen (Frankfurt a. M.) vertritt in seiner Stellungnahme die Auffassung, dass sich die Richtlinie 2005/56/EG zentral an den nationalen Gesetzgeber im Bereich des Gesellschaftsrechts richte. Das Koalitions- und Arbeitsrecht dürfe von der Richtlinie nur insoweit berührt werden, wie es aufgrund des Richtlinienzwecks als unerlässlich erscheine. Wegen der staatlichen Schutzpflicht gegenüber der Koalitionspflicht dürfe der deutsche Gesetzgeber die Richtlinie nur in der Form umsetzen, dass die deutschen Regelungen der Unternehmensmitbestimmung möglichst wenig berührt und beeinträchtigt würden. Die koalitionsrechtliche Basis der Unternehmensmitbestimmung verbiete es dem deutschen Gesetzgeber, die Richtlinie in exzessiver Weise umzusetzen. Vielmehr ende seine Kompetenz immer dort, wo die strikten Notwendigkeiten der Realisierung europäischer Niederlassungsfreiheit überschritten würden. Der Sachverständige äußerte ausdrücklich keine Bedenken gegen die vorgesehene Kombination einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch Vereinbarung oder aufgrund der deutschen Gesetzesregelungen. Es sei zudem richtig, die zwingende Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern im „besonderen Verhandlungsgremium“ auch bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen wenigstens annähernd auf bisherigem Niveau zu sichern, zumal in Deutschland gegenüber nahezu

allen europäischen Staaten, die Unternehmensmitbestimmung für Arbeitnehmer hätten, die gewerkschaftliche Repräsentanz nach geltendem Recht vergleichsweise schwach sei. Außerdem gäbe es ohne die gewerkschaftlichen Mandate keine institutionelle Kontinuität nach Abschluss der Verhandlungen über die Mitbestimmung. Es sei nämlich denkbar, dass alle Mitglieder des Gremiums als Arbeitnehmer anschließend aus dem Unternehmen ausschieden, während die Anteilseignerseite durch die Gesellschaftsorgane dauerhaft repräsentiert sei.

Heinz Hawreliuk (Mainz) begrüßt es, dass der Gesetzesentwurf die Begriffe Arbeitnehmer, Leitung Arbeitnehmervertretung und Mitbestimmung definiere bzw. hierfür auf die entsprechenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen und europäischen Regelungen Bezug nehme. Für die Praxis ergebe sich damit eine wünschenswerte Klarheit. Absolute Übereinstimmung sollte nach Auffassung des Sachverständigen darüber bestehen, dass das Bekenntnis zu Verhandlungen und zu praxisgerechten Lösungen, die beide Seiten als Kompromiss akzeptieren sollten, einer Auffanglösung mit Mitbestimmungsrechten bedürfe, die auf bereits erworbene Rechte aufbaue. Verhandlungen ohne Auffanglösungen degradierten das besondere Verhandlungsorgan der Arbeitnehmer zu Bittstellern. Damit würde keine Akzeptanz und keine tragfähige Basis für die betriebliche Praxis geschaffen und dies wäre somit auch kontraproduktiv für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Es sei durchaus ein Erfolg der deutschen Mitbestimmung, dass sowohl die innerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter als auch die Gewerkschaften in unternehmenspolitische Verantwortung eingebunden seien. Der Versuch, Gewerkschaften aus der unternehmenspolitischen Verantwortung zu entbinden, unterschätze die langfristige nachteilige Wirkung für das Unternehmen. Auch unter diesem Aspekt sollte an der Vertretung von Gewerkschaften bei Verhandlungen und Regelungen zur unternehmensrechtlichen Mitbestimmung festgehalten werden, meint Hawreliuk. Unzureichend würden die Probleme für die betriebsverfassungsrechtliche Praxis geregelt. Dies beziehe sich insbesondere auf die überbetriebliche, d. h. Unternehmensebene, soweit damit gesetzlich Verpflichtungen des Arbeitgebers vorgegeben würden. So werde zwar das Fortbestehen der nationalen Arbeitnehmervertretungsstruktur gesichert. Dennoch werde sich in der Praxis z. B. die Frage stellen, wie der Wirtschaftsausschuss eines (deutschen) Gesamtbetriebsrates sein Informationsverlangen gegenüber einer Leitung mit Sitz außerhalb Deutschlands (rechtlich) durchsetzen könne. Insofern dürfe also nicht nur die Struktur einer Interessenvertretung gesichert werden. Vielmehr müsse ebenso die Leitung eines (europäischen) Unternehmens den rechtlichen Verpflichtungen eines Arbeitgebers aus der deutschen Gesetzgebung nachkommen. Eine eindeutige gesetzliche Bestimmung hierzu fehle.

Der Sachverständige Prof. Dr. Gregor Thüsing (Bonn) hält die Auffangregelung nach § 23 des Gesetzesentwurfs für nicht überzeugend, da die Nachteile für deutsche Unternehmen offensichtlich seien. Die Auffanglösung müsse für beide Seiten Anreize zur Verhandlung geben, sonst mache sie keinen Sinn. Sie solle sich daher nicht an der deutschen Unternehmensmitbestimmung orientieren, sondern ein geringeres Level bieten, das Spielraum nach unten wie nach oben lasse. Dies sei auch der Ansatz der Davignon-Gruppe gewesen, die den Kompromiss der Verhandlungslösung auf euro-

päischer Ebene für die SE vorbereitet habe. Zwar sei das Vorher-nachher-Prinzip grundsätzlich europarechtlich vorgegeben, jedoch könnten die Mitgliedstaaten vorsehen, dass die Auffangregelung in Teil 3 des Anhangs der Richtlinie 2001/86/EG – also die Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung – keine Anwendung finde. Dies solle man nutzen und eigenständige Auffangregelungen formulieren – speziell für die durch die Verschmelzung gebildete Gesellschaft mit Sitz in Deutschland. Allerdings sei nicht ganz klar, ob dies europarechtlich tatsächlich zulässig sei. Da die Auffangregelung also oftmals unbefriedigend sei, sei die Bestimmung der Reichweite des Verhandlungsmandats umso wichtiger. Schon bei der SE sei dies unklar in seinen Grenzen. Das Gleiche drohe auch hier. Insgesamt solle deutlich gemacht werden, dass die Verhandlungsautonomie nicht weiter als die Satzungsautonomie der Gesellschaft gehen könne. Eine Mitbestimmungsvereinbarung müsse sich innerhalb der durch das zwingende Gesellschaftsrecht gezogenen Inhaltsschranken bewegen. Zum „besonderen Verhandlungsgremium“ merkt Prof. Dr. Gregor Thüsing u. a. an, dass das Vorschlagsrecht der Gewerkschaft europarechtlich nicht geboten und eher fragwürdig sei. Eine Ausnahme von dem Erfordernis einer Legitimation ausschließlich durch die Belegschaft selbst sei auch da nicht zulässig, wo ein nationales Arbeitsrecht nur eine gewerkschaftliche Interessenvertretung kenne. Wortlaut und Ziel der Richtlinie biete für solche Bequemlichkeit keine Grundlage. Durch den Gesetzesentwurf sei im Übrigen nicht geklärt, ob und inwieweit auch die Wahl zum besonderen Verhandlungsgremium angefochten werden könne bzw. wann sie nichtig sei. Angesetzt werden könne nach derzeitiger Konzeption allein bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Leitungs- oder Aufsichtsgremium selbst. Die Einzelheiten dieses Rechtsschutzes seien auch bei der SE nicht ausdrücklich geregelt. Die zutreffende, soweit ersichtlich allgemeine Meinung schlage daher eine analoge Anwendung der Regeln zur Betriebsratswahl vor, wie es der Gesetzgeber des SEGB auch für die Wahl des SE-Betriebsrats weitgehend entsprechend in § 37 Abs. 2 SEBG angeordnet habe. Vorliegend solle die Lücke bereits der Gesetzgeber schließen und Hinweise geben.

IV. Beratung und Abstimmungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Beratung der Vorlagen in seiner 29. Sitzung am 25. Oktober 2006 aufgenommen und nach der öffentlichen Anhörung am 6. November 2006 in seiner 31. Sitzung am 8. November 2006 fortgesetzt und abgeschlossen.

Im Ergebnis der Beratungen hat der Ausschuss mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der FDP beschlossen, dem Deutschen Bundestag die Annahme des Gesetzesentwurfs auf Drucksache 16/2922 zu empfehlen.

Die **Fraktion der CDU/CSU** machte deutlich, dass die Richtlinie 2005/56/EG erstmals gemeinsame Rahmenbedingungen für grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften normiere. Sie schaffe daher Abhilfe im Hinblick auf rechtliche und tatsächliche Hindernisse und trage auf diese Weise zur Vollendung und zum Funktionieren des Binnenmarktes bei. Daher sei die zügige Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht geboten und dem vorliegenden Gesetzesentwurf zuzustimmen.

Die **Fraktion der SPD** hob hervor, dass die Anhörung gezeigt habe, wie groß die Zustimmung zu dem vorgelegten Gesetzesentwurf sei. Er schließe sich im Kern den bisher schon beschlossenen Regelungen zur Europäischen Gesellschaft und zur Europäischen Genossenschaft an und sei insofern die logische Weiterentwicklung der bisher schon gesellschaftsrechtlich vorgenommenen Regelungen. Die Mitbestimmung sei ein wesentlicher Erfolgsfaktor unserer Wirtschaft und unverzichtbarer Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft. Mitbestimmung sei zu einem festen Bestandteil europäischer Arbeitnehmerrechte geworden. Es sei ein wichtiges und gutes Gesetz geschaffen worden, das das bewährte deutsche Mitbestimmungs-Modell auch in Europa zum Zuge kommen lasse.

Die **Fraktion der FDP** machte deutlich, dass sie sich selbstverständlich zur Mitbestimmung bekenne. Es gehe hier aber um die Frage von Parität oder Drittelparität, die auch von den Sachverständigen in der Anhörung unbeantwortet geblieben sei. Zum Zweiten blieben die Ergebnisse der Biedenkopf-Kommission, die erst in den nächsten Wochen vorgelegt würden, unberücksichtigt. Der Gesetzesentwurf werde insbesondere abgelehnt, weil keine 1:1-Umsetzung der Richtlinie erfolge.

Die **Fraktion DIE LINKE.** stellte fest, dass die Anhörung in seltener Eindeutigkeit aus fachpolitischer, juristischer und rechtspolitischer Sicht das Erfolgsmodell der deutschen Mitbestimmung im Detail bestätigt habe. Zudem hätten die Stellungnahmen der Sachverständigen wichtige Hinweise darauf gegeben, dass es in dieser Legislaturperiode noch erheblichen Handlungsbedarf für die Weiterentwicklung und Sicherung der Mitbestimmung gebe. Man werde hierzu konkrete parlamentarische Initiativen ergreifen.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** begrüßte, dass die Stellungnahmen der Sachverständigen in der Anhörung eine unideologische Debatte ermöglicht habe: Es sei eben falsch, dass das Mitbestimmungsrecht negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Deutschland habe. Die deutsche Mitbestimmung habe im Gegenteil positive Auswirkungen auf Umsatz und Innovationsfähigkeit und einen erheblichen Anteil daran, dass die Streiktage im internationalen Vergleich eher gering seien, und wirke insoweit wirtschaftsförderlich. Es sei gut, dieses Modell auch nach Europa zu tragen.

Berlin, den 8. November 2006

Dr. Ralf Brauksiepe
Berichterstatter

