
Europa und die Mitbestimmung

Bernhard Wilpert

Im November 1975 ist nun endlich das längst angekündigte, mehrmals verzögerte Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Kommission 1975) erschienen. Sein Ziel ist es, »erstens einen Überblick zu geben über die wichtigsten bislang bekanntgewordenen politischen und juristischen Positionen und Tendenzen in der Gemeinschaft und zweitens die grundlegenden Fragen und die Antworten hierauf zusammenzustellen, um die Diskussion auf europäischer Ebene zu nützlichen Ergebnissen zu führen« (S. 9). Auf knapp 200 vervielfältigten Schreibmaschinenseiten wird dieses anspruchsvolle Ziel verfolgt, indem die Kommission in einem ersten Hauptteil des Grünbuchs systematisch die wichtigsten Formen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Ländern der Gemeinschaft abhandelt und schlußfolgernd europäische Lösungsmöglichkeiten vorschlägt. Als die vier wesentlichsten Formen der Mitbestimmung sieht die Kommission an: Tarifverhandlungen, Organe zur Vertretung der Arbeitnehmer (zum Beispiel Betriebsräte), Beteiligung der Arbeitnehmer in Gesellschaftsorganen (Vertretung in Aufsichts- oder Verwaltungsräten), Aktienbesitz der Arbeitnehmer. Der zweite Hauptteil gibt danach länderweise die Hintergrundinformationen über die jeweilige Lage der Mitbestimmung in den Mitgliedsländern hinsichtlich ihrer juristischen Verfaßtheit und ihres politischen Diskussionsstandes. Zwei Anhänge beschließen das Grünbuch: Anhang I handelt von den besonderen Problemen der Mitbestimmung in Konzerngesellschaften, und Anhang II referiert die Aufgaben des Europäischen Betriebsrates im Rahmen des Statutsentwurfs für Europäische Aktiengesellschaften.

Vier Fragen ergeben sich im direkten Zusammenhang mit dem Grünbuch:

1. Warum befaßt sich die Brüsseler EG-Kommission überhaupt mit der

Mitbestimmung und bereichert die ohnehin schon äußerst schwierigen nationalen Diskussionen auch noch mit einer weiteren, internationalen Dimension?

2. Welche Hindernisse stellen sich den Bemühungen der Kommission in den Weg?

3. Welche Antworten findet die Kommission auf die sich ergebenden Probleme?

4. Was sind die Erfolgsaussichten europäischer Gemeinschaftsbemühungen?

Die Motive der EG-Kommission

In praktisch allen europäischen Ländern wird seit Jahren die Reform des Unternehmensrechts diskutiert. Im Zentrum der Auseinandersetzungen steht dabei die Stellung der Arbeitnehmer in der Entscheidungsstruktur der Unternehmen (Pipkorn, 1972), »die Organisation der Machtkontrolle im Bereich der Wirtschaft« (Biedenkopf, 1973). In der Bundesrepublik Deutschland war es der Bericht der Mitbestimmungskommission (1970), in Frankreich der nach dem Leiter einer vergleichbaren Arbeitsgruppe benannte »Sudreau-Bericht« (1975), der die nationale Diskussion entscheidend zuspitzte. Neuen Bestimmungen in diesem Bereich, die in den vergangenen Jahren in den meisten europäischen Ländern Gesetzeskraft erlangten, ist allen eines gemeinsam: eine (wenn auch unterschiedlich weitgehende) Neudefinition der Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmensverbund. In diese ausschließlich auf die besondere Lage und Rechtstradition der einzelnen Länder abhebenden und daher im nationalen Rahmen geführten Diskussionen greift nun die EG-Kommission mit einem quasi international-interventionistischen Anspruch ein. Warum?

Drei Antworten gibt die Kommission selbst auf diese Frage in der Einleitung zu ihrem Grünbuch. Zum einen geht es darum, auf dem Weg zur Europäischen Gemeinschaft einen wirklichen Gemeinsamen Markt für alle Wirtschaftsunternehmen der Gemeinschaft zu schaffen. Rechtliche Grundlage ist hierfür Art. 54 Abs. 3 g des EWG-Vertrages, demnach unter den Mitgliedsländern binnenmarktähnliche Voraussetzungen wirtschaftender Tätigkeit zu entwickeln sind. Unterschiede in der Struktur der Unternehmen einzelner Mitgliedsländer und den entsprechenden Kompetenzen von Geschäftsleitung, Anteilseignern und Arbeitnehmern müssen notwendig zu Wettbewerbsverzerrungen (etwa durch Unterlaufen »ungünstiger« Mitbestimmungsregelungen) und zu einer Behinderung grenzüberschreitender Wirtschaftstätigkeit führen. Rechtliche und wirtschaftspolitische Gründe sind hier eng miteinander verknüpft.

Ein weiterer Grund ist gesellschafts- und sozialpolitischer Natur. Angesichts weltweiter Forderungen, jene an Entscheidungsprozessen intensiver zu beteiligen, die in erster Linie davon betroffen sind, versucht die Kommission einer angemessenen Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen in allen Mitgliedsländern den Weg zu bereiten. Hinzu kommt die Vermutung, daß künftig tiefgreifende Veränderungen im Wirtschafts- und Sozialgefüge eintreten werden, die besondere Anpas-

sungsmechanismen unserer sozialen Institutionen (hier: der Unternehmen) erforderlich machen werden. Die Kommission verspricht sich angemessene, gerechtere und weniger kostspielige Anpassungsleistungen, wenn die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer in die Suche nach Lösungen einbezogen sind.

Das dritte Motiv ist ebenfalls sozialpolitisch: »Sind Vorschriften über die Stellung der Arbeitnehmer in der Entscheidungsstruktur der Gesellschaften zu verschieden, so folgen daraus nicht nur Hindernisse für grenzüberschreitende Bewegungen von Gesellschaften, Kapital und Arbeitskräften; es liegt darin zugleich die Leugnung des Gedankens einer Gemeinschaft auch der Arbeitnehmer.« (Grünbuch, S. 6.) Es geht um die grundsätzliche Gleichstellung von Arbeitnehmern der Mitgliedsländer hinsichtlich ihrer Mitwirkung und Mitwirkungsmöglichkeiten.

Praktische Motive, die etwa daraus entstehen, daß wir seit Ende der sechziger Jahre einen drastischen Zuwachs grenzüberschreitender Beteiligungen und von Gründungen gemeinsamer Tochtergesellschaften im EG-Raum beobachten können (EG-Kommission 1973, 1974; Piehl, 1974), erwähnt das Grünbuch nur am Rande. Dennoch ist leicht einzusehen, daß uneinheitliche Unternehmensverfassungen und Mitbestimmungsregelungen zu Anpassungs- und Reibungsverlusten führen müssen.

Die Gründe, aus denen sich die EG-Kommission mit den Problemen der Mitbestimmung befaßt, nähren sich nicht aus einem eurokratischen Imperialismus. Sie sind rechtlicher, wirtschafts-, sozialpolitischer und praktischer Natur.

Die Hindernisse für die Bemühungen der EG-Kommission

Divergenz der Begriffe und Strukturen, Divergenz der Grundhaltungen und Divergenz von Tatsachen und Meinungen umschreiben die wichtigsten Problemkreise, denen sich die Diskussion um Mitbestimmung unter den Ländern der Europäischen Gemeinschaft gegenübersteht.

Divergenz der Begriffe und Strukturen

Was unter dem Begriff der Mitbestimmung im deutschsprachigen Bereich relativ klar als die institutionell geregelte Teilnahme von Arbeitnehmervertretern in Entscheidungsprozessen von Unternehmen verstanden wird, trägt anderweitig durchaus andere Bezeichnungen oder bezieht sich auf völlig andersartige Sachverhalte.

Die Teilnahme britischer »shop stewards« etwa in der Beeinflussung der Unternehmensentscheidungen geschieht im Gegensatz zur deutschen gesetzlich geregelten Teilnahme der Betriebsräte fast gänzlich ohne gesetzliche Normengrundlagen. Dennoch schätzen die »shop stewards« (noch am ehesten mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in Unternehmen der Bundesrepublik vergleichbar) ihr tatsächliches Machtpotential vor allem für innerbetriebliche Tarifabschlüsse und Verhandlungen über Arbeitsbedingungen zu Recht sehr hoch ein. Vor allem auf Grund dieser sechzigjährigen Geschichte informeller, erfolgreicher Entscheidungsbeeinflussung

durch »shop-stewards-bargaining« wird einsichtig, weshalb sich britische Gewerkschaften nur zögernd mit dem Gedanken institutionell verankerter Mitwirkung vertraut machen.

In Frankreich dagegen wurden »participation et représentation« auf dem Wege gesetzlicher Normen eingeführt (Bachy, Dupuy und Martin, 1974). Die Belegschaftsvertreter (*délégués du personnel*) nehmen in erster Linie die Funktion einer Beschwerdeinstanz wahr, und der von den Arbeitnehmern gewählte Betriebsausschuß hat im wesentlichen nur Anhörungs- und Beratungsrechte. Gerade durch den Sudreau-Bericht sieht sich die französische Regierung jüngst genötigt, neue Überlegungen anzustellen, die das Mitwirkungsrecht von Arbeitnehmervertretern in Entscheidungsgremien drittelparitätisch festschreiben würden. — Die Niederlande schließlich bewegen sich offensichtlich immer mehr in Richtung von Mischformen von gesetzlicher Grundlage der Mitwirkung (Gesetz zur Ausweitung der Mitbestimmung durch Betriebsräte 1971) und freien tarifvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Unternehmens- oder Betriebsebene (*bedrijvenwerk*), die dem englischen shop-steward-System sehr nahekommen (Andriessen, 1976).

An diesem exemplarischen Überblick, der anhand des vorzüglichen Ländervergleichs im Grünbuch der Kommission noch beliebig erweitert werden könnte, wird deutlich, wie uneinheitlich die Begriffe zur Mitbestimmung und die durch sie abgedeckten Sachverhalte sind. Formelle Arbeitnehmervertretungen (etwa die Betriebsräte der Bundesrepublik) stehen neben gemeinsamen Beratungsgremien mit Arbeitnehmern und Management (in Frankreich: *comités d'entreprise*) und informellen shop-steward-Ausschüssen. Darüber hinaus setzt die Unternehmensstruktur selbst wichtige Grenzbedingungen: Die Vertretung der Arbeitnehmer in Unternehmensorganen mit dualistischem Konzept (Trennung von Aufsichtsrat und Geschäftsführung) wird anders geartet sein als in Unternehmen mit monistischer Struktur (einheitlicher Verwaltungsrat mit Aufsichts- und Exekutivfunktionen wie in England vorherrschend). »Das größte Problem, das sich der Gemeinschaft stellt, ist die unterschiedliche geschichtliche Entwicklung in den Mitgliedstaaten im sozialen Bereich und insbesondere der Gewerkschaften.« (Grünbuch, S. 61.) Dem Satz ist nichts hinzuzufügen. Insofern als er auch auf die Wahl der Methoden gewerkschaftsseitiger Beeinflussung der Unternehmensentscheidungen abhebt, leitet er bereits über zum nächsten Abschnitt.

Divergenz der Grundhaltungen

Die in § 74 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes vom Jahre 1972 verankerte Friedenspflicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (»sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln«) ist der juristische Ausdruck für die dem gesamten deutschen Mitbestimmungsmodell implizite Wertprämisse: Es kommt darauf an, die letztliche Harmonie der Interessen beider Sozialpartner zu erkennen und zur Geltung zu bringen. Wie schwierig allein schon der Begriff »Sozialpartner« in andere Sprachen zu übersetzen ist, zeigt sich auf allen ein-

schlägigen internationalen Konferenzen. Trotz wort- und lautstark bekundeter Kampfbereitschaft, wie sie anlässlich der periodisch fälligen Tarifverträge allseits zu vernehmen ist, sind sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in Deutschland insgesamt jedoch einig, folgenschwere Konflikte möglichst zu vermeiden.

Die vom Konfliktmodell geleitete Auffassung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen belgischer und französischer Gewerkschaftsgruppen steht mit ihrer Konsequenz der Gegenmachtstrategie hierzu in krassem Gegensatz. Prägnant wird die gesamtgesellschaftliche, klassenkämpferische Grundorientierung dieser Variante von Mandel (1975) formuliert:

1. Vetomacht und keinerlei Mitverantwortung für die Kontrollorgane.
2. Weitestgehende Öffentlichkeit, das heißt Ablehnung jeglicher Schweigepflicht.
3. Weitestgehende Demokratisierung der Kontrollorgane, das heißt freie Wahl und Abberufbarkeit ihrer Mitglieder durch Generalversammlungen.
4. Ablehnung jeglicher Institutionalisierung, die zur Integration in den bürgerlichen Staat beziehungsweise zu Konflikten mit der Gewerkschaftsbewegung führen könnten.
5. Ablehnung der kooperativen und betriebsegoistischen Abkapselung. Tendenz zur Verallgemeinerung und dazu, sich den Problemen politischer Macht zu stellen.

Man könnte diese Grundhaltung als Modell totaler Non-Kooperation bezeichnen. Eine Zwischenform »partieller Non-Kooperation« läßt sich in jüngster Zeit in einigen westeuropäischen Ländern aufzeigen (Andriessen, 1976). Sie zeichnet sich dadurch aus, daß punktuell neuartige Koalitionsbildungen erfolgen, in denen neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch weitere Aktions- und Koalitionspartner auftreten: der Staat (wie im Fall der drohenden Schließung der Audi-Werke bei Heilbronn) oder betroffene Gemeinden, mit deren Hilfe Arbeitgeberabsichten durch Appelle an die Öffentlichkeit vereitelt oder verzögert werden.

Die Unterschiede in der strategischen Orientierung der Sozialpartner in den Mitgliedsländern der EG erhalten eine zusätzlich komplizierende Note durch das Entstehen internationaler Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände. Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Union der Europäischen Industrieverbände müssen zum ersten die eigenen internen Widersprüche überwinden und dann zu einer eigenen Strategie gegeneinander und zur Kommission der EG finden. Eine letzte Abrundung erfährt dieses komplexe Bild schließlich durch die wachsende Bedeutung der multinationalen Unternehmen, die zur Frage der Mitbestimmung ebenfalls ihre Auffassung zur Geltung bringen wollen.

Divergenz von Tatsachen und Meinungen

Die dritte Gruppe von Hindernissen für die Bemühungen der Kommission ist in dem begrenzten Wissen über die Voraussetzungen und Wirkungen unterschiedlicher Mitbestimmungsmodelle zu sehen. Zum einen fällt auf, daß die verschiedenen Vorschläge über die Beteiligungs- und Mit-

wirkungsformen der Arbeitnehmer eine ausdrückliche Nennung ihrer intendierten Wirkungen fehlt (Tegtmeier, 1973). Dem entspricht ein Forschungsdefizit und unser begrenztes Tatsachenwissen über die faktischen Wirkungen verschiedener nationaler Mitbestimmungsmodelle. International vergleichende Untersuchungen, die einer Versachlichung der nationalen und internationalen Auseinandersetzungen dienlich wären, sind erst im Entstehen (IDE 1976).

Weitgehend ungeklärt ist ferner, wie sozio-historische Bedingungen, wirtschaftliches und politisches Klima eines Landes das Entstehen und die Funktionstüchtigkeit von Mitbestimmungsmodellen beeinflussen. Buckley und Burns (1974) haben diese Frage als relationale oder Meta-Macht auf den Begriff gebracht. Es dreht sich dabei um die Macht einer Instanz (etwa der Legislative), die Beziehungen zwischen Akteuren (etwa der Sozialpartner) zu regulieren — etwa in entsprechenden Gesetzestexten zur Mitbestimmung. Für unser Problem der Mitbestimmung ist hier klar zu sehen, daß ein verabschiedeter Gesetzestext bereits Resultat vielfältiger Kompromisse von Interessengruppen und Lobbies ist. Hartmann (1974) hat die Vermutung angestellt, daß die europäische Diskussion um Mitbestimmungsfragen deshalb nicht vorankam, weil anfänglich die Kommission in ihren Vorschlägen diesen besonderen Umständen und Machtverhältnissen der einzelnen Mitgliedsländern zuwenig Rechnung trug.

Die Hindernisse für die EG-Kommission, zu europaweit akzeptierten Lösungen zu kommen, sind erheblich. Welche Vorschläge sieht sie als mögliche Wege zum erstrebten Ziel an?

Die Antworten der Kommission

Tarifverhandlungen und Arbeitnehmeraktien eignen sich nach Auffassung der Kommission wenig als Standardisierungsobjekte für die Einführung einheitlicher Vorschriften und Bestimmungen in den Mitgliedsländern. Für Tarifverträge begründet sie dies damit, daß die dabei erzielten Ergebnisse wegen der unterschiedlichen Verhandlungsstärke der Parteien sehr unterschiedlich seien (Grünbuch § 47). Der eigentliche Grund dürfte jedoch in der unterschiedlichen Gewerkschaftsstruktur der Mitgliedsländer und der entsprechenden unterschiedlichen Rolle von Tarifverträgen liegen. Eine vage Chance wird europäischen Tarifverhandlungen allenfalls im Hinblick auf die Probleme multinationaler Unternehmen eingeräumt. — Arbeitnehmeraktien werden deshalb als untaugliches Vehikel zur Harmonisierung von Mitbestimmungsformen angesehen, weil sie in allen Mitgliedsstaaten noch so wenig verbreitet sind, daß die Arbeitnehmer dadurch einen gewichtigen Einfluß ausüben könnten.

Die eigentliche Chance für eine nennenswerte Beteiligung der Arbeitnehmer wird in der Bildung von Vertretungsorganen und der Arbeitnehmerbeteiligung an Gesellschaftsorganen gesehen. Den zu bildenden Vertretungsorganen kommt dabei in erster Linie die Funktion zu, auf örtlicher (betrieblicher) Ebene zwischen Anliegen und Vorstellungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu vermitteln. Wie das Grünbuch andeutet (S. 52), trägt sich die EG-Kommission mit dem Gedanken, »eine Richtlinie

über die Entscheidungsstruktur von Aktiengesellschaften zu erlassen, die den wirtschafts- und sozialpolitischen Anforderungen einer Regelung über die Stellung der Arbeitnehmer in den sie beschäftigenden Gesellschaften in hohem Maß gerecht wird«. Die Bildung und Funktion von Arbeitnehmervertretungen wird somit eindeutig in einem Zielzusammenhang gesehen, der die Ablösung des bisherigen gesellschaftsrechtlichen Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugunsten eines neuen Rollenverständnisses des Arbeitnehmers im Unternehmen anstrebt.

Die stimmberechtigte Vertretung der Arbeitnehmer in Gesellschaftsorganen wird als die beste Möglichkeit angesehen, »verhältnismäßig kontinuierlich an der Entscheidungsbildung auf höchster Ebene des sie beschäftigenden Unternehmens mitzuwirken« (S. 57). Dabei favorisiert die Kommission eindeutig die dualistische Unternehmensstruktur, das heißt die Trennung von Geschäftsleitung und Aufsichtsorgan. Einer verschleierte Unterstützung des dualistischen Prinzips kommt es gleich, wenn das Grünbuch einräumt, daß für die Kontrolle nicht unbedingt ein gesondertes Überwachungsorgan nötig sei. Ein einheitlicher Verwaltungsrat könne dies auch tun, vorausgesetzt, es bestünde eine klare Trennung der Aufgaben der »Geschäftsführer« und der »Überwacher« innerhalb des Verwaltungsrates (S. 44).

Zu den wesentlichsten rechtspolitischen Maßnahmen zu einer Angleichung der nationalen Gesellschaftsrechte und zur Ausbildung eines eigenen europäischen Gesellschaftsrechts gehören der »geänderte Vorschlag einer Verordnung des Rates über das Statut für Europäische Aktiengesellschaften« (30. April 1975) und der »Vorschlag einer fünften Richtlinie über die Struktur der Aktiengesellschaft« (9. Oktober 1972).

Die »Societas Europea (S. E.)« als fakultative Rechtsform soll Unternehmen mit grenzüberschreitender Tätigkeit einen neuen, europäischen Rechtsrahmen anbieten. Da es sich um ein Angebot handelt, das angenommen oder verworfen werden kann, konnten die Autoren relativ frei die Mitbestimmungsregelungen treffen. Ausgehend von einer dualistischen Struktur ist vorgesehen (Art. 74 a), daß sich die Aufsichtsorgane zu gleichen Teilen aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammensetzen. Ein weiteres Drittel der Mitglieder wird von beiden Gruppen kooptiert, wobei für die Zuwahl zwei Drittel der Stimmen nötig sind. Ein Europäischer Betriebsrat (EBR) ist zu bilden, sofern wenigstens zwei Betriebe in verschiedenen Ländern der EG tätig sind. Der EBR trifft sich mit dem Vorstand wenigstens vierteljährlich, und der Vorstand hat ihm vierteljährlich Bericht zu erstatten. Die Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte, in Art. 124 und 125 enumerativ aufgeführt, entsprechen in etwa den Regelungen des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes, sind jedoch nicht ganz so umfassend. Sofern die Mehrheit der Arbeitnehmer einer S. E. die Wahl von Arbeitnehmervertretern für den Aufsichtsrat ablehnt, erfolgt keine Entscheidung. Dies dürfte als Zugeständnis an andersartige Strategievorstellungen über Sozialpartnerbeziehungen anzusehen sein.

Der Vorschlag der 5. Richtlinie ist vergleichsweise offener gehalten, denn sie ist keine fakultative Rechtsnorm, sondern sie soll für alle Mitgliedsländer bindend innerhalb von 18 Monaten nach Inkraftsetzung die

Gesellschaftsrechte der Mitgliedsländer im vorgeschriebenen Rahmen vereinheitlichen. Das Grünbuch hält an den wichtigsten Grundsätzen der Richtlinie fest: Einführung des dualistischen Systems, die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Besetzung des Aufsichtsorgans (Drittelparität oder Kooptation der Aufsichtsratsmitglieder durch Arbeitnehmer und Hauptversammlung) und Maßnahmen zur Bildung von Arbeitnehmervertretungsorganen.

Das Grünbuch selbst stellt die entscheidende flankierende Maßnahme der EG-Kommission zu ihren rechtspolitischen Vorstößen dar. Es ist der Versuch, über eine Diskussions- und Überzeugungsstrategie die Unterschiede der Strukturen, Meinungen und Tendenzen klarzustellen, Berührungspunkte und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten, um damit den Weg zur Verabschiedung der 5. Richtlinie — eventuell mit Änderungen als Resultat der Diskussionen — zu ermöglichen.

Erfolgsaussichten

Aus Sicht der EG-Kommission stellt die Mitbestimmung ein wichtiges Problem europäischer Sozial- und Gesellschaftspolitik dar. Mithin ist es einleuchtend, daß sie im Rahmen des sozialpolitischen Aktionsprogramms 1974—1976 der EG als Programmteil auftaucht. Die Bemühungen der Kommission, europaweit eine gewisse Angleichung der Mitbestimmungsregelungen in den Mitgliedsländern zu erreichen, haben mittel- und langfristigen den Abbau von Disparitäten innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zum Ziel (Rummel, 1974).

Hierzu kann man nun eine von zwei sich widersprechenden Haltungen einnehmen:

1. Eine Harmonisierung ist unnötig, denn sie bedeutet immer eine Überfremdung herkömmlicher Strukturen und Verfahrensweisen; außerdem führen national unterschiedliche Mittel und Wege zum gleichen Ziel einer angemessenen Beteiligung der Arbeitnehmer in der Entscheidungsstruktur von Unternehmen.
2. Eine Harmonisierung ist erforderlich, weil die bestehenden Unterschiede grundsätzlich Gemeinschaftsziele in Frage stellen; außerdem sind die Kosten der Unterschiede größer als die einer Angleichung der Rechtsvorschriften.

Das Fatale der beiden Gegenpositionen ist, daß sie beide von wenig mehr als Meinungen und Überzeugungen getragen werden. Teil 1 der ersten Position behauptet die grundsätzliche Überfremdung immer dann, wenn Neues eingeführt wird — eine These, die kaum zu rechtfertigen ist.

Teil 2 der ersten Position vermutet, daß so etwas besteht wie eine Äquifinalität der Mittel: bei unterschiedlichen Bedingungen führen unterschiedliche Methoden der Arbeitnehmermitwirkung zum gleichen Resultat: Einfluß im Entscheidungsprozeß. Der bereits beschriebene Mangel an Kenntnissen über die tatsächlichen Wirkungen unterschiedlicher Mitbestimmungsmodelle läßt eine Widerlegung oder einen Beleg dieser Position nicht zu. Ähnliches gilt für die zweite Position: ihr erster Teil (Infragestellung von Gemeinschaftszielen) ist eine Wertentscheidung. Die Entscheidung

über die Kostenfrage scheitert wieder an unserer weitgehenden Unkenntnis über die Folgen unterschiedlicher Systeme.

Die Kommission aber hat sich eindeutig auf die Seite der zweiten Position geschlagen. Von daher ist ihre Doppelstrategie in sich schlüssig: Die Lösung der Strukturdisparitäten wird durch die legislative Einführung und das Angebot bestimmter Mitbestimmungsmodelle angestrebt; der Abbau der Harmonisierungshindernisse wird mit einer Überzeugungs- und Konsensstrategie betrieben, in deren Rahmen dem »Grünbuch« eine wesentliche Funktion zukommt. Dennoch wird immer mehr offenbar, daß die Kommission der EG ihre Grundhaltung durch Zusammenbringen zusätzlichen Faktenwissens stärken muß. Unter vergleichenden Gesichtspunkten sollten sozialwissenschaftliche Erkenntnisse über die Wirkungen unterschiedlicher Mitbestimmungsmodelle gesammelt und aufgearbeitet werden.

Von dem Statut der Societas Europea erhofft man sich in Brüssel offenbar eine baldige Rechtsgültigkeit. Auf Befragen wurden Zeiträume wie »im Laufe 1976/77« genannt. Der fakultative Charakter des Vorschlags läßt solche kurzfristige Zeitschätzungen wahrscheinlich werden. Anders stehen die Dinge um die »Fünfte Richtlinie«. Man richtet sich hier in Brüssel auf »sehr lange Diskussionen« ein, die von fünf bis zehn Jahren reichen mögen, bevor die »Fünfte Richtlinie« normsetzende Rechtsgültigkeit erlangt. Die Mitbestimmung bleibt auf der europäischen Tagesordnung.

REFERENZEN

- Andriessen, E.: I. H. T. H.: *Developments in the Dutch Industrial Relations System*, »Industrial Relations Journal«, Bd. 7 (2), 1976, S. 49—59.
- Bachy, J.-P., Dupuy, F., Martin, D.: *Représentation et Négociation dans l'Entreprise*, Paris 1974.
- Biedenkopf, K.: *Die politischen Dimensionen der Mitbestimmungsfragen*, in: »Merkur«, Heft 10, Jg. 27, 1973, S. 897—910.
- Buckley, W., Burns, T. R.: *Power and Meta-Power. Relational Control and the Development of Hierarchical Control Systems*. Vortrag beim VIII. Weltkongreß für Soziologie, Toronto 1974.
- Hartmann, H.: *Employers, Employees and Multi-National Firms in the European Community*. Vortrag auf dem VIII. Weltkongreß für Soziologie, Toronto 1974.
- IDE — International Research Group: *Industrial Democracy in Europe*, in: »Social Science Information«, 15 (1) Feb. 1976, S. 177—203.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, *Zweiter Bericht über die Wettbewerbspolitik*, Luxemburg 1973.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, *Dritter Bericht über die Wettbewerbspolitik*, Brüssel — Luxemburg 1974.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, *Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Struktur der Gesellschaften in der Europäischen Gemeinschaft (Grünbuch)*, KOM (75), 570 endg., Luxemburg, 12. Nov. 1975, 188 S., vervielfältigt.
- Mandel, E.: *Diskussion und Kampf um Arbeiterkontrolle in Belgien und Frankreich*, in: Vilmar, F. (Hrsg.), *Industrielle Demokratie in Westeuropa*, Reinbek/Hamburg 1975, S. 168—180.
- Mitbestimmungskommission, *Mitbestimmung in Unternehmen*, Stuttgart — Berlin — Köln — Mainz 1970.
- Pipkorn, J.: *Zur Entwicklung des europäischen Gesellschafts- und Unternehmensrechtes (Teil I und II)*, in: »Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht«, 1972, 136. Band, Heft 6, S. 499—515.
- Piehl, E.: *Tendenzen der Kapitalkonzentration und -organisation im Raum der Europäischen Gemeinschaft*, in: K. P. Tadyka (Hrsg.), *Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie*, Hamburg 1974, S. 107—120.
- Rummel, R.: *Sozialunion — Stimulans der westeuropäischen Gemeinschaftsbildung?* in: »Aus Politik und Zeitgeschichte«, Bd. 44, 1974, S. 31—38.
- Tegtmeier, W.: *Wirkungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer — Eine sozial-ökonomische Analyse potentieller und faktischer Wirkungen der Mitbestimmung in Unternehmen und im unternehmensexternen Bereich*, Göttingen 1973.