

Mitbestimmung für die Europäische Aktiengesellschaft: nützliche Lehren aus mehr als dreißig Jahren Seifenoper

Sorge, Arndt

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sorge, A. (2006). *Mitbestimmung für die Europäische Aktiengesellschaft: nützliche Lehren aus mehr als dreißig Jahren Seifenoper*. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Organisationen und Wissen, Abteilung Internationalisierung und Organisation, 2006-204). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-114646>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Arndt Sorge

**Mitbestimmung für die Europäische
Aktiengesellschaft: Nützliche Lehren
aus mehr als dreißig Jahren Seifenoper**

discussion paper

SP III 2006-204

November 2006

Überarbeitete Fassung eines Beitrags in: J. Beckert, B. Ebbinghaus, A. Hassel und P. Manow (Hg.), Transformationen des Kapitalismus. Festschrift für Wolfgang Streeck zum sechzigsten Geburtstag, S. 249–271. Frankfurt a.M.: Campus.

**Social Science Research
Center Berlin**

Research Area III:
Organizations and Knowledge

Research Unit:
Internationalization and Organization

**Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung**

Schwerpunkt III:
Organisationen und Wissen

Abteilung:
Internationalisierung und Organisation

Zitierweise/Citation

Arndt Sorge: Mitbestimmung für die Europäische Aktiengesellschaft: Nützliche Lehren aus mehr als dreißig Jahren Seifenoper, Discussion Paper SP III 2006-204, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2006

ISSN-Nr.: 1011-9523

Kontakt/Contact:

Sorge@wz-berlin.de

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)
Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin
Phone: ++49 30 25491-0
www.wz-berlin.de

Zusammenfassung

Dreißig Jahre lang haben Instanzen der EU (früher: EWG = Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, dann EG = Europäische Gemeinschaften) Entwürfe eines Statuts für eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), bestimmt für multinationale Unternehmen, behandelt, bevor eine neue Form des Status 2001 Rechtskraft erlangte. Besonders kontrovers waren an dem jeweiligen Statutentwurf die Regelungen zur Mitbestimmung. Langfristig zeigte sich eine zunehmende Tendenz zur Renationalisierung der Regulierung von Mitbestimmung, und zu allein rudimentären materialen Beteiligungsrechten. Dabei spielten allgemeine Renationalisierungstendenzen und der internationale Aufschwung der Arbeitsbeziehungen nach anglo-amerikanischem statt „rheinischem“ Muster eine wichtige Rolle. Es zeigte sich aber auch, dass „unpolitische“ Sozialforschung einen guten Teil der mühsam gefundenen Lösung vorweg nehmen oder vorhersagen konnte: Die unternehmensspezifische Ausgestaltung der Europäischen Betriebsräte im Anschluss an nationale Organe, unter Verzicht auf Urwahl, hatte der Verfasser bereits im Abschluss einer vergleichenden Untersuchung 1974 mit vorgeschlagen. Die Geschichte des Statuts scheint exemplarisch zu zeigen, dass europäische Integration, wie nationale auch, über weite Strecken paradox verläuft.

Abstract

For thirty years bodies of the EU (earlier: EEC = European Economic Community, then EC = European Communities) have dealt with drafts of a European Company (SE) statute, destined for multinational enterprises, before a new version of the Statute came into force in 2001. There was in particular, with regard to any given draft, controversy around regulations concerning participation and co-determination. In the long run, there has been an increasing tendency towards re-nationalisation of co-determination regulations, and towards rather rudimentary material rights of participation. More general re-nationalisation tendencies and the international ascendancy of industrial relations following Anglo-American rather than "Rhenish" patterns had an important role in this development. But it could also be seen that "apolitical" social research was able to anticipate or predict a good part of the regulation so painfully established: Enterprise-specific design of European Works Councils linked up with national representative bodies had already been proposed by the author, in the conclusions of a comparative study in 1974. The history of the Statue appears to demonstrate a paradox of European integration which had also emerged with respect to national integration.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Das Projekt der Societas Europaea	1
Die Willensbildung in der Ausgangssituation	4
Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus einem unmaßgeblichen Projekt	7
Das gesetzliche Ergebnis und erste praktische Erfahrungen	11
Aufschlüsse	20
Literatur	23-24

Das Projekt der Societas Europaea¹

Mitbestimmungsfragen zwischen Arbeitsbeziehungen und Unternehmensverfassung (*corporate governance*) bilden einen Teil der Harmonisierung von gesetztem Recht und anderen sozialen Normen in der Europäischen Union. Diese Harmonisierung wird wiederum als notwendig für gesellschaftliche Integration gesehen. Wie aber die Vergesellschaftung durch gemeinsame Normengefüge oder mit diesem Ziel abläuft, dazu besteht wissenschaftliche Unsicherheit und konkurrieren verschiedene politische Meinungen.

Als Normierungskriterium bei Wettbewerbswirtschaft wird oft die Vorstellung von der Ebenheit der Sportstätten (*level playing fields*) vertreten. Sie besagt, die Stätten, in denen der mehr oder weniger sportliche Kampf ums Dasein oder seine Verbesserung europäisch oder international stattfindet, sollten eben sein. Allerdings ist es bei Ballsportarten im Freien durch Wind oder niedrigen Sonnenstand unvermeidlich, dass eine Partei benachteiligt ist, viel mehr als durch die Unebenheit des Feldes. Die letztere kann dagegen gerecht sein, wie im Fußballstadion von Tirana, denn sie konfrontiert Heim- und Gastmannschaften mit gleichen Bedingungen. Durch die Ebenheit der Kampfstätten wird aber bedeutet, dass bestimmte Parameter des Wettkampfs enthoben werden (*are taken out of competition*), wie es Streeck an vielen Stellen bezeichnet hat. Dies geht nur durch allgemein verbindliche Spielregeln, also soziale Normengefüge.

Eine Komplikation entsteht, wenn bei Vergesellschaftung oder wirtschaftlicher Verflechtung unterschiedliche Normen aus verschiedenen Gesellschaften miteinander verschachtelt werden oder konkurrieren; dies ist die Regimekonkurrenz (Streeck 1992, 1997). Soll sie nicht durch „Wettbewerbsverzerrungen“ Unternehmen und ganze Volkswirtschaften benachteiligen, dann muss ihre Normierung besonders überlegt sein. Hierin sind sich politisch verschiedene Ansätze einig. Regimes sind jedoch nicht wie idealtypische Spiele oder homogene Märkte auf ganz besondere Leistungsergebnisse und -maßstäbe ausgerichtet. Selbst homogene Märkte werden immer durch Diversifizierung und Innovation heterogenisiert. Zudem sind noch viel komplexere Regimes, wie die viel diskutierten *varieties of capitalism* oder *business systems*, Gefüge äußerst vielfältiger, aber immer auch interdependenter Normen der sozialen Wirtschaftsverfassung. Vielfalt und Heterogenität laufen darauf hinaus, dass

¹ Für über die erste Fassung hinausführende Kommentare und Hinweise bin ich Dieter Plehwe als Gutachter zu großem Dank verbunden.

bestimmte Spielebenen und Spielzüge im einen Regime nicht des Kampfes enthoben sind, im anderen dagegen sehr wohl.

Wenn nun bei gesellschaftlicher Integration unterschiedliche Kampfregeln miteinander konfrontiert oder ineinander verschachtelt werden, und wenn sie nach einem übergeordneten Konzept konsequent geordnet werden sollen, entsteht eine verworrene Situation. Denn selbst ‚neutrale‘ übergeordnete Spielregeln werden Affinitäten zu verschiedenen, je nach Gesellschaft oder deren Teilen unterschiedlich eingelebten und akzeptierten Normierungen sowie damit verbundenen relativen Preisen haben. Das ebene Feld der einen Gesellschaft ist aus dem Blickwinkel anderer uneben. Insofern, und nicht einfach weil ganz bestimmte Parameter nicht des Kampfes enthoben sind, ist Regimekonkurrenz brisant. Es ist, als suche man nach einem Regelwerk, das Handball- und Basketballmannschaften gegeneinander fair antreten lässt. Wie kann angesichts dieser Verworrenheit und Brisanz gesellschaftliche Integration mit Hoffnung auf Gerechtigkeit entstehen?

Ebenheit des Spielfeldes kann nur annähernd für bestimmte Spiele oder besondere Arten von Auseinandersetzungen, also spezielle Märkte in homogenen institutionellen Kontexten, geschaffen werden. Es ist abstrus, komplexere soziale Spiele bis zum auf Regimekonkurrenz hinauslaufenden Wettbewerb als ebene Spielfelder anzulegen. Sie gleichen nämlich einem Bergsteigewettbewerb, mit vielfältigen Wettbewerbsverzerrungen und ohne ebene Wettbewerbsfläche, mit Seilschaften und ungerechter Verteilung von Stein Schlag, Wetterereignissen und anderen Störungen über bergsteigende Gruppen. Diese können gleichzeitig gar nicht anders als auf unterschiedlichen Wegen zu verschiedenen Gipfeln streben. Regimekonkurrenz in Europa ist günstigstenfalls dadurch gerecht, dass unvermeidliche Wettbewerbsverzerrungen einander so ausgleichen, dass keine Gesellschaft per Saldo einseitig benachteiligt ist. Eine Gesellschaftsbildung, die auf bereits vorhandenen Gesellschaften aufsetzt, erfordert eine Theorie und Forschung, die dies auch in Rechnung stellt. Sonst riskiert man – wie EU-Kommissar Bolkestein –, Bergsteigewettbewerbe in die flache Ebene zu zwingen.

Eine besonders einhellige EU-weite Regulierung müssen wir aber erwarten, trotz brisanter Regimekonkurrenz, wenn Dinge, Personen oder Rechtspersonen sich besonders intensiv über Gesellschaftsgrenzen hinweg bewegen. Bei vielen sachlichen Dingen ist diese Normierung der EU auch leicht gefallen, selbst wenn sie angesichts komplementärer Verschiedenheiten in nicht der EU-Regulierung unterworfenen Gebieten kontrovers ist. Trotzdem wurden Agrar- und gewerblich-technische Normen, vom Wein bis hin zu Autoscheinwerfern, eingeführt oder an die Stelle nationaler Normierungen gesetzt. Diese Normierung ist am direktesten, wenn sie auf dem Wege der EU-Verordnung stattfindet, wodurch sie unmittelbar geltendes Recht wird. Vermittelter ist die Normierung

über das Instrument der Richtlinie; diese verpflichtet Staaten, entsprechende Normen zu schaffen. Am indirektesten und unverbindlichsten ist die Normierung bei der reinen EU-Empfehlung.

Allerdings hat die EU sehr wohl Wein und Autoscheinwerfer normiert, sehr viel zurückhaltender aber Arten und das Verhalten der Rechtspersonen, die sich über teilgesellschaftliche Grenzen hinweg so frei bewegen können sollen wie Sachgüter. Anfang der siebziger Jahre wurde der erste Ansatz zu einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE = Societas Europaea) für multinationale Unternehmungen gemacht. Sie sollte durch Fusion oder Neugründung von Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedsländern gebildet werden können. Für diese Unternehmen mit bewusst hoher Bewegungsfreiheit und überstaatlicher Rechtsform war aber auch eine Verbindung der überstaatlichen Normierung mit völlig verschiedenartigen sozialen Normen bei denjenigen Sachverhalten in den Mitgliedsländern zu bewerkstelligen, die mit den europäisch normierten interdependent sind. Seit dem ersten Normierungsansatz der SE hat sich die institutionelle Heterogenität der EU-Mitglieder durch Aufnahme neuer Länder noch sprunghaft erhöht. Daneben gab es politische Konjunkturschwankungen; in den siebziger Jahren waren Gesellschaften eher gegenüber der Trennung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Mitbestimmung auf gesetzlicher Grundlage aufgeschlossen, während in den neunziger Jahren eine Auffassung des Unternehmens nach dem Muster angelsächsischer „liberaler Marktökonomien“ (Soskice 1999; Whitley 1992) um sich griff; die Auffassung vom *one-tier system* gab dem Verwaltungsrat als Leitungsgremium den Vorzug vor der Trennung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat.

All dies machte die Geschichte des SE-Statuts vom ersten Kommissionsentwurf bis zur Rechtskraft zu einer Seifenoper, mit ständig neuen Entwürfen in einer sich verschiebenden Landschaft von Mitgliedsländern und politisch-ökonomischen Konjunkturen. Diese Seifenoper dauerte so lange wie die Rekordklassiker des Genres, nämlich dreißig Jahre, bis zum Jahre 2001. Die eingetretene Rechtsgeltung der SE ist der Anlass, Lehren aus der Seifenoper zu ziehen.

Wie Coronation Street ist die Entwicklung der SE ein zeitraubendes und sich wandelndes Lehrstück von allgemeiner Bedeutung, trotz enger Umgrenzung des Schauplatzes. Wiewohl die SE wohl keine häufig genutzte Rechtsform sein wird, wurde ihr immer eine paradigmatische Bedeutung für die Entwicklung von Unternehmensverfassung und Arbeitsbeziehungen in der EU zuerkannt. Sie traf nämlich genau den Punkt, an welchem hervorragende Harmonisierungsmotive und die Trägheit national verschiedener Institutionen unterhalb der europäischen Ebene sich stoßen. Die Willensbildung in Richtung eines SE-Statuts ist deshalb bis heute ein zentrales Beispiel und wurde im Beitrag Streecks zum Regimewettbewerb so behandelt.

Die Willensbildung in der Ausgangssituation

Am Anfang der SE stand die Absicht der Kommission, Unternehmenszusammenschlüsse und die Bildung multinationaler Unternehmen innerhalb der EU (damals: der EG der sechs Gründerländer) zu fördern. Es sollte eine in allen Mitgliedsländern direkt rechtsfähige Rechtsperson definiert werden. Zu dieser Zeit wurde in der Kommission der EG ein Defizit an innereuropäischen Unternehmenszusammenschlüssen empfunden; entsprechend richtete die Kommission ein „Heiratsbüro“ ein, in welchem man versuchte, Partner aus verschiedenen Ländern zu einem Bündnis fürs Leben zueinander zu bringen. Aber auch die Ergebnisse dieses Büros wurden damals als spärlich und mühsam gewonnen betrachtet (Nagels/Sorge 1977: 12-24). Nun trifft das Gegenteil zu.

Die Kommission traf damals auf den problematischen Punkt, bei welchem das Harmonisierungsmotiv und die Beharrungskräfte lokaler Institutionen aufeinander stießen. Die Mitbestimmung war kurz zuvor durch die „Biedenkopfkommission“ in der Bundesrepublik zur Anhebung bis gerade unterhalb der Parität projiziert worden (Biedenkopfkommission 1970) und sollte unter der sozialliberalen Koalition 1976 in eine entsprechende Form gegossen werden. Eine partizipationsfreundliche Grundstimmung herrschte in verschiedenen Ländern, im Nachklang der Vollbeschäftigung und emanzipatorischer Strömungen nach 1968. Erhalt und Erweiterung der Mitbestimmung war für die EG-Kommission eine wichtige Randbedingung. Zudem dominierten in der Hierarchie der für die SE maßgeblichen europäischen Beamten Deutsche, angefangen beim Kommissar in der Konzeptionsphase (von der Groeben) über den Abteilungsleiter (Gleichmann) bis hin zum Referenten (Dr. Jörn Pipkorn). Diese waren als gute Juristen an Klarheit der Regelung entsprechend praktisch erprobter Rechtspraxis interessiert. Ihnen bot sich eine deutsche Unternehmensverfassung mit entsprechenden Arbeitsbeziehungen als Blaupause ganz selbstverständlich an. Es waren Spezialisten des Gesellschaftsrechts mit politischen Einsichten, keine EU-Generalisten, die sich nach der Unternehmensverfassung auch mit dem Fischereiwesen abgegeben hätten; Dr. Pipkorn ging danach in den juristischen Spezialdienst der EU.

Allerdings war das zunächst angeforderte Gutachten zur Mitbestimmung in einer SE, durch den angesehenen Arbeitsrechtler Gérard Lyon-Caen, gar keine Legitimation zur Einführung der Mitbestimmung deutscher Art. Konsequenterweise führte Lyon-Caen (1970) aus, man müsse in den Arbeitsbeziehungen einer SE verschiedenartige Institutionen und Orientierungen in den Niederlassungsländern vorsichtig zusammenführen. National eingeübte Institutionen seien funktionale Äquivalente mit verschiedenen Strukturen, aber auch mit verschiedenen Wertvorstellungen besetzt (Leminsky 1965). Lyon-Caen äußerte sich nicht entschlossen zu Mitbestimmungs- und Verhandlungsorganen für die SE. Er erwog unterschiedliche Lösungen sowie Verfahren der Einrich-

tung von partizipativen Organen auf der oberen Ebene einer SE; hierüber musste nach seiner Ansicht auch entsprechend den Vorstellungen von Interessenvertretern aus betroffenen Ländern verhandelt werden. Man solle ihnen keine ungewohnten und unakzeptablen Organe auferlegen. Damals dachte man hierbei weniger an Adepten des Neoliberalismus, sondern an italienische und französische Kommunisten. Wenn der heutige Einwand gegen die Mitbestimmung in Betriebsräten und Gesellschaftsorganen vorwiegend neoliberal ist, so war er damals, sie fordere mehr soziale Integration ab, als Sozialrevolutionäre erbringen und hinnehmen würden; man müsse diese vertrauensbildend heranzuführen, um konstruktiven Arbeitnehmereinfluss nicht im Konflikt zu ersticken.

Für diese soziologische Feinfühligkeit erntete der Jurist Lyon-Caen in der Kommission wenig Anerkennung. Die Beamten arbeiteten auf klare allgemeine Regeln hin, nicht auf prozedurale Gedanken mit Wenn und Aber. In ihrem Verständnis hatte ein Rechtsentwurf materiale Strukturen zu schaffen und sich nicht in prozeduralen Verrenkungen oder nicht gerichtsfesten *codes of practice* zu verlieren. Entsprechend geriet der erste Kommissionsentwurf (Nagels/Sorge 1977: Anhang I) ganz anders: Er schlug eine für alle SE zwingende Ordnung vor, mit:

- Trennung von Vorstand und Aufsichtsrat;
- Mitbestimmung im Aufsichtsrat nach deutscher Drittelparität;
- einem Europäischen Betriebsrat als zentrale und von allen Arbeitnehmern in allen Betriebsstätten zu wählende Interessenvertretung (nach ungefähr deutschem Muster);
- klar definierte Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte sowie Ausführungsregeln zu Urwahlen für mitbestimmende Aufsichtsräte und Europäische Betriebsräte.

Nachdem die annähernd volle Parität für große Unternehmen in der Bundesrepublik absehbar wurde, beschritt die Kommission noch klarer den Weg einer Art mitbestimmungsrechtlicher Meistbegünstigungsklausel: Die Parität sollte sich in allen SE auch immer auf dem Niveau bewegen, das dem höchsten für große Kapitalgesellschaften über Mitgliedsländer hinweg gleichkam.

Auf diese Art hätte man sicher ein formal ebenes Spielfeld für alle SE erreicht, jedoch ein zerklüftetes Spielfeld für über Rechtsformen hinweg konkurrierende Unternehmen – SE im Verhältnis zu Gesellschaften mit national unterschiedlichen Sätzen und Rechtsformen. Man ging in der Kommission damals mehr oder weniger davon aus, dass Mitbestimmung für die Arbeitgeberseite neutral oder sogar ein Vorteil sei. Sie sollte nicht nur den Arbeitnehmereinfluss, sondern auch die Qualität der Entscheidungsfindung und -implementation verbessern. Schließlich ging dies aus Untersuchungen in Deutschland und selbst höchstgutachterlichen Stellungnahmen wie der Biedenkopfkommission

hervor (vgl. danach Kirsch/Scholl 1983). Mitbestimmung galt damals als Weg, der gleichzeitig zum Allgemeinwohl und langfristigen Unternehmenswohl führte. In Deutschland gab es in politischer Hinsicht nur Varianten des relativen Mitbestimmungssehnsüchtes zwischen den Parteien.

Entsprechend der in der Kommission latenten Meistbegünstigungsklausel entstand nach absehbarer Einführung quasiparitätischer Mitbestimmung in großen deutschen Kapitalgesellschaften die Frage, was dies für die SE bedeute. Es wäre wohl die Schmerzgrenze vieler Regierungen und Interessenverbände überschritten worden, hätte man eine ähnliche Regelung für die SE nach dem Prinzip formaler Meistbegünstigung vorgeschlagen. Dieses Problem wurde in der Kommission mit einer Kombination von rechtstechnischer Präzision und politischer Absicherung angegangen. Zwischen die zunächst vorgeschlagene Drittelparität und das neue deutsche Mitbestimmungsmaximum schob die Kommission elegant den Vorschlag einer Dreidrittelparität, mit jeweils einem Drittel für Belegschaft und Aktionäre im Aufsichtsrat und dazwischen einem Drittel für Vertreter des allgemeinen Interesses, die durch Belegschafts- und Aktionärsvertreter gemeinsam zu kooptieren waren. Hierbei konnte man sich auf die Praxis in vielen Ländern berufen, unabhängige Experten in Aufsichtsräte zu wählen. Dr. Pipkorn wählte sich damals mit dem Stakeholder-Prinzip zu Recht im Einklang mit dominierenden Strömungen in Europa.

Dieser Vorschlag wurde im Wirtschafts- und Sozialausschuss der EG und letztlich von einer breiten Mehrheit des Europäischen Parlaments angenommen. Das Zusammenspiel zwischen der Kommission und dem Berichterstatter des Parlaments lief nach Bekunden von Dr. Pipkorn ausgezeichnet. Denkwürdig ist wiederum der ‚deutsche Hintergrund‘ der engeren Führungshalter: Der Berichterstatter war MdEP Brugger, zwar Italiener, aber Mitglied der Südtiroler Volkspartei; zum Ärger seiner Mitbürger im Parlament bediente er sich in Sitzungen der deutschen Amtssprache.

Somit hatte ein SE-Statut als Vorschlag einer Verordnung alle parlamentarischen Hürden bis 1975 genommen. Nach demokratischen Prinzipien hätte das Statut ohne weiteres durch den Rat der Gemeinschaften angenommen werden sollen. Das Konsensprinzip im Rat der Gemeinschaften sowie die in die Willensbildung des Rates eingehenden nationalen Verbandsinteressen, speziell der Arbeitgeberverbände, schoben dem jedoch einen Riegel vor. Es ging um eine zunehmend komplexer werdende Ansammlung partikularer Verbändeinteressen. Damit geriet das Statut für die Dauer von über zwanzig Jahren in die Ablage: Der Rat verschob die Annahme vorbehaltlich weiterer Anpassungen. Bevor diese behandelt werden, sind noch unsere konstruktiven Vorschläge zum Statut zu diskutieren, so wie wir sie damals (1975) für den Abschlussband (Nagels/ Sorge 1977) entwickelten.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus einem unmaßgeblichen Projekt

Alle nicht souveränen Organe in der menschlichen Gesellschaft, die einerseits konzentrierte Macht, Einfluss oder Herrschaft ausüben wollen, jedoch mit einem Gegenpol der Macht, des Einflusses oder der Herrschaft konfrontiert sind, haben damit das folgende Dilemma. Ihre Machtchance ist umso größer, je sozial-organisatorisch integrierter ihre Gefolgschaft ist; damit steigt ihre Vertretungsmacht gegenüber dem Gegenpol. Wollen sie aber fassbare Ergebnisse für die Gefolgschaft erreichen, dann sind sie von der Mitwirkung des Gegenpols abhängig, wenn sie diesen nicht unterwerfen können. Aus der Sicht des Gegenpols ist das nicht souveräne Organ in dem Maße wichtig und Zugeständnisse in Verhandlungen wert, in welchem es seine Gefolgschaft zu einem absprachegemäßen Handeln verpflichten kann, denn damit kann es auch Verhalten erreichen, das zunächst nicht im subjektiven Interesse der Gefolgschaft sein mag. Das nach Resultaten für die Gefolgschaft strebende, nicht souveräne Organ stellt seine Macht damit ständig durch Ausübung in Verhandlungen und Absprachen infrage. Dies ist das Dilemma der dialektischen Verklammerung von Vertretungsmacht und Verpflichtungsfähigkeit, wie es Streeck (1981) für Gewerkschaften umrissen hat; verallgemeinert gilt es für alle nicht souveränen Organe mit Gefolgschaft in einer komplexen Gesellschaft.

Das Ausmaß des Dilemmas bemisst sich nach der Integration von sozialen Gefügen, vor Absprachen und bei deren Implementation. In jeder multinationalen Unternehmung ist die Integration besonders problematisch, denn die hierfür bedeutsame Gleichartigkeit nach der Lage verschiedener Klassen des Erwerbs und der Beschäftigungsverhältnisse wird empfindlich durch Unterschiede zwischen Gesellschaften gestört. Dies beeinträchtigt Vertretungsmacht und Verpflichtungsfähigkeit gleichermaßen. Diese Diagnose mit Blick auf Europa war mit einem klaren Ergebnis der Forschung über Mitbestimmung oder Beziehungen im Unternehmen in verschiedenen Kontexten zu verbinden: Die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung im Aufsichtsrat hängt davon ab, dass ein Organ die soziale Integration der Beschäftigten als Vertretungskörper bewerkstelligt oder hierauf fußt. Im britischen Kontext arbeitet ein *single channel* besser als zersplitterte Interessenvertretung und Verhandlung (Mulvey o.J.). Wenn ein Betriebsrat, Gesamt- oder Konzernbetriebsrat soziale Integration erreicht oder genießt (Blücher 1966), dann bearbeitet er das genannte Dilemma auch im Sinne des Gegenpols, also der Unternehmensleitung oder der Aktionäre; dann entstehen bei dieser Bearbeitung solche Transaktionen im Sinne vertretener Arbeitnehmer, Leitungen und Aktionäre, welche die Dialektik von Vertretungsmacht und Verpflichtungsfähigkeit nicht in ergebnislosen Konflikt ausschlagen lassen.

Die Frage einer Gestaltung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat der SE konnte also gemäß vorliegenden Erfahrungen nicht in erster Linie als punktuelles Spezialproblem behandelt werden. Sollte sie auf Funktionsbedingungen nicht souveräner Organe eingehen, dann musste sie auf einem Europäischen Betriebsrat aufsitzen, welcher die integrativen Voraussetzungen erst im Zusammenwirken mit der Unternehmensleitung schaffen musste. Ist diese Aufgabe bereits in einem nationalen Konzern beachtlich, so ist sie es in einem multinationalen Unternehmens um ein Vielfaches mehr.

Die Analyse der Arbeitsbeziehungen in der EG hatte gezeigt, dass sich die Erfahrungen der sozialen Integration nach Art und Ausmaß ganz erheblich in den Gesellschaften unterschieden. Diese Verschiedenheiten hinsichtlich Vertretungspraxis und Ideologie mussten auf einer europäischen Vertretungsebene zunächst unvermittelt aufeinander prallen. Insbesondere die Institution eines Betriebsrates war und ist je nach Land völlig unterschiedlich ausgestaltet (Rogers/Streeck 1995; Nagels/Sorge 1977: Kap. 5.1). Der Europäische Betriebsrat der SE war gemäß deutschem Muster entworfen, als integrative, aber vom Arbeitgeber formal getrennte, mit weitgehenden Rechten ausgestattete Interessenvertretung, welche alles, was eine Gewerkschaft auf dieser Ebene tun kann, faktisch oder potenziell umschloss. Viele Angelegenheiten, die in Deutschland ein Betriebsrat erledigte, behandelten in Frankreich eher die Gewerkschaftssektion oder die *délégués du personnel*, in Großbritannien *shop stewards' committees*, und sowohl in Italien wie in Skandinavien in ganz verschiedenem Ausmaß institutionalisierte gewerkschaftliche Einrichtungen: Während in Skandinavien die Mitbestimmung im Betrieb durch Tarifverträge hoch institutionalisiert ist, läuft sie in Italien auf eine je nach Unternehmen verschiedene faktische Machtausübung ohne weitgehende förmliche Fixierung hinaus.

Beeindruckend war, wie sehr trotz der laufenden Integration der verbandlichen Willensbildung in Europa (durch Gründung des EGB und die Arbeit der UNICE) nationale Verbände in ihren Stellungnahmen zum SE-Statut verschiedene nationale Erfahrungen und Ideologien auf die europäische Ebene hin übertrugen (Nagels/Sorge 1976: 6.2-6.3). Dies bestärkte unsere Einschätzung, dass die Haltung von Aktionären, Leitungen und Arbeitnehmervertretern gegenüber einer denkbaren SE erheblich durch nationale Traditionen und Werthaltungen geprägt sein würde. Diese Parteien würden Vertretung im Europäischen Betriebsrat und im Aufsichtsrat nie unvoreingenommen und rein zweckrational angehen können.

Auch in Deutschland hatte sich durch Gesetz geordnete Mitbestimmung ja nicht ohne weiteres durch praktische Vernunft der Gesetzgebung und der Unternehmensleitung eingestellt. Die Mitbestimmung nach Gesetz wurzelte vielmehr dort wie überall in tiefen gesellschaftlichen Krisen; die deutsche Mon-

tanmitbestimmung war zunächst die Hoffnung der Montanarbeitgeber gegen angedrohte Enteignung und Verstaatlichung durch die Alliierten. Je dramatischer die gesellschaftliche Krise, desto erschöpfter waren die legitimatorischen Ressourcen von Staat und Arbeitgebern, und umso tiefgreifender gelang die Einführung der Mitbestimmung durch Gesetz (Abelshäuser 1999; Sorge 1976). In solchen Krisen wird praktische Vernunft erfindungsreich und bringt Lösungen hervor, die auf längere Frist die Dialektik von Vertretungsmacht und Verpflichtungsfähigkeit in „produktive Koalitionen“ kanalisieren können (Streeck 1984; Sorge 1999).

Eine derartige Krisendynamik gab es aber Mitte der siebziger Jahre nicht mehr. Der Zusammenbruch des Weltwährungssystems, die Schwankungen des Wertes aller Währungen und spekulativen Bewegungen, Ölkrisen und Diskussionen über Disparitäten zwischen der Macht internationaler Konzerne und der von Arbeitnehmern vor Ort ließen zwar durchaus eine Situation der „Globalisierung“ entstehen (Sorge/Nagels 1976: Kap. 3; Piehl 1974). Man redete nicht wortwörtlich davon, aber die Lage war da, mit heute oft vergessenen Turbulenzen (Brennstoffrationierung, Fahrverbote, Terrorismus, massivste Strukturkrisen, Inflation, Massenstreiks und Hilflosigkeit nationaler Regierungen).

Nur war der relative Gewinner in dieser Zeit des Missvergnügens die Bundesrepublik Deutschland, vermittels einer Umstellung von Unternehmen auf neue Strategien und ihres korporatistischen Netzes des sozialen Ausgleichs. Relative Verlierer waren damals Großbritannien, die USA und Skandinavien (abgesehen von Norwegen). Außerdem verfolgten Akteure Eigeninteressen des Unternehmens, einer sozialen Bewegung oder eines Verbandes, und sie sahen diese Eigeninteressen nach wie vor ganz überwiegend verwurzelt in durchaus internationalen, aber immer national spezifisch verarbeiteten Erfahrungen und Deutungen. Darin hat sich bis heute nichts geändert; die Krise war also nicht dermaßen fundamental. Umso umsichtiger musste man das Problem der Bündelung und Integration markanter nationaler Traditionen und Deutungen angehen.

Wichtig erschien uns demgemäß, den Europäischen Betriebsrat nicht nach einem gleichartigen Urwahlverfahren einzurichten. Wenn er die prekäre Integrationsleistung erbringen sollte, so musste er die in den Mitgliedsländern verschiedenen Arten der Interessenvertretung auf die europäische Ebene verlängern, bündeln und verflechten. Er durfte nicht zu einem Organ werden, von dem sich vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Erfahrungen und Voreingenommenheiten Deutsche alles und Franzosen wenig erhofften, das durch institutionelle Zersplitterung seiner Basis delegitimiert worden wäre. Ebenso schlugen wir ein indirektes Wahlverfahren für Arbeitnehmermitglieder des Aufsichtsrates vor. Das genaue Verfahren hätte in Verhandlungen zwischen Unternehmen und nationalen Interessenvertretern bestimmt werden können (Nagels/Sorge 1977: Kap. 9).

Dieser Vorschlag zielte auf lokale Anbindung und unternehmensspezifische Gestaltung der Interessenvertretung und der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates. Der Vorschlag beruhte jedoch auf der Einsicht in die besondere Verwickeltheit des Dilemmas von Vertretungs- und Verpflichtungsfähigkeit in multinationalen Unternehmen. Es war kein Vorschlag mit dem Ziel einer Schwächung der europäischen Handlungsebene im Unternehmen. Er sollte die faktischen Voraussetzungen für das Funktionieren der Mitbestimmung auf dieser Ebene verstärken. Es war auch kein Vorschlag gegen die Normierung von Beteiligungsrechten. Jedoch erschien uns die Effektivität der Beteiligung nicht vorrangig von einer gesetzlichen Beteiligungsnorm abhängig, wie hoch diese auch war. Wir dachten nicht daran, die Ausstattung von Organen mit Befugnissen infrage zu stellen, auch nicht die vorgeschlagene Dreidrittelparität. Darin waren sich Kommission und Parlament schließlich einig.

Diese Empfehlungen diskutierten wir mit Dr. Pipkorn, der hinsichtlich einer Verflechtung unterschiedlicher Verfahren und Instanzen Bedenken hatte; auch die notwendige Einheitlichkeit der Normierung sah er nicht berücksichtigt. Unser Vorschlag hatte manche Argumente von Lyon-Caen aufgegriffen; er hatte sich auf Erkenntnisse über das Funktionieren der Mitbestimmung mittels systemischer Integration durch den Betriebsrat oder einen *single channel* britischer oder skandinavischer Art gestützt und durch die Berücksichtigung national verschiedener Praxis und Interessen versucht, der faktischen statt der rein förmlichen Angleichung zu dienen. Er stand zwischen dem Vorschlag der Kommission und des Parlaments und Lyon-Caen, gründete auf nüchternen Sozialwissenschaft und leitete hieraus eine bescheidene Gewissheit ab. Aber er landete zunächst in der Schublade. Dann folgten jedoch weitere fünfundzwanzig Jahre Seifenoper nach einem Drehbuch, das 1976 in keiner Weise abzusehen war, nicht einmal durch die verhaltene Zwischenbilanz von Pipkorn (1984). Es kamen Erweiterungen der EG, die Verträge von Maastricht, aber vor allem der Aufschwung des angloamerikanischen Neoliberalismus.

Für die Willensbildung bedeutete all dies eine Konjunktur zugunsten des Verwaltungsrates als Spitzenorgan, gegen die Harmonisierung von Arbeitsbeziehungen über Ländergrenzen, gegen Mitbestimmung und das Stakeholder-Modell. Aber das Interesse anderer Länder an Mitbestimmung war auch nicht rein funktional gewesen, denn es vernachlässigte die gesellschaftliche Kontextualität der Mitbestimmung in Deutschland und Österreich und verallgemeinerte die Verbindung von Mitbestimmung und wirtschaftlicher Effektivität wahrscheinlich mehr, als die Erfahrung hätte lehren können, wenn in anders gearteten Kontexten Mitbestimmung im Aufsichtsrat, gerade in multinationalen Unternehmen, eingeführt worden wäre.

Das gesetzliche Ergebnis und erste praktische Erfahrungen

Wer supranationale Normen mit unmittelbarer Geltung innerhalb von Nationen schaffen will, der hat im Wesentlichen die folgenden Möglichkeiten:

- (1) Man kann übergesetzliche materiale Minimalnormen festlegen, die in der Normierung verschiedener Gesellschaften über-, aber nicht unterschritten werden dürfen (Minimalregelung).
- (2) Man kann eine materiale Angleichung der Normen über Gesellschaften hinweg anstreben (materiale Angleichung).
- (3) Man kann Verfahren normieren, mit deren Hilfe in einzelnen Gesellschaften die Normierenden und die Anwender der Normen im Alltag dann zu material unterschiedlichen Ergebnissen gelangen können (Verfahrensregelung).

Bei der SE hatten Kommission und Parlament sich durchaus auf den Weg materialer Angleichung begeben, ohne hinter einem lokal erreichten Spitzenwert weit zurück zu bleiben. Wir hatten eine Verfahrensregelung hinsichtlich der Europäischen Betriebsräte befürwortet, allerdings um eine materiale Angleichung wahrnehmbarer Rechte zu ermöglichen. In der Gesetzgebung der letzten fünfundzwanzig Jahre kam jedoch mehr eine Kombination der Minimalregelung mit der Verfahrensregelung zum Zuge.

Der Weg dorthin führte über das Scheitern der 5. Richtlinie zur Angleichung des Gesellschaftsrechts und der Vredeling-Richtlinie zur Angleichung der Mitwirkung und Information in großen Unternehmen (Streeck 1997: 14-15). Die politischen Kräfte gegen materiale Angleichung waren so stark, dass Ratsbeschlüsse der EU nur im Sinne verfahrensmäßiger und minimaler Regelung möglich wurden. Dazu hatten Beitrittsländer nach 1975 sicher beigetragen. Auch neuere sozialdemokratische Regierungen in Großbritannien betrachteten Mitbestimmung nach Gesetz als der „Standortkonkurrenz“ ihres Landes abträglich. Es wurde zweifelhaft, ob der Fortschritt in Europa in der Vermeidung, Angleichung oder Ausweitung von Mitbestimmung besteht und ob es dazu überhaupt eine übergesellschaftliche Auffassung und Praxis geben kann. Diese Tendenz kann nur als Renationalisierung bezeichnet werden, und mit gebotener Deutlichkeit merkte Streeck dies an. Sie betraf auch multinationale Unternehmen.

Die Regelung der SE, die dann 2001 beschlossen wurde (Verordnung 2167/2001EU in Verbindung mit Richtlinie 2001/86EU) zeitigte das folgende Ergebnis im Verhältnis zum Stande der Willensbildung 1975: Unternehmen konnten zwischen dem Verwaltungsratsmodell und der Trennung von Vorstand und Aufsichtsrat wählen. Alle Fragen der Mitbestimmung und der Arbeitnehmervertretung wurden aus der gesellschaftsrechtlichen Verordnung gelöst und in einer Richtlinie behandelt, die wiederum von Mitgliedsländern in Gesetze zu

gießen war. Damit war verdeutlicht, dass diese Fragen anderer Art seien als die gesellschaftsrechtlichen, und dass ihre Handhabung deshalb in der Verantwortung des Mitgliedslandes liegen sollte, in welchem die SE ihren Sitz wählte. Andererseits konnte eine SE nur konstituiert werden (Art. 12, 3 der Verordnung), wenn entsprechend der Richtlinie eine Vereinbarung über die Beteiligung bestand.

Die Renationalisierungstendenz zeigte sich vor allem in der Richtlinie über die Beteiligung. Durch sie wurde zwar sichergestellt, dass bei Fusion nicht ohne weiteres die am weitesten gehenden Mitbestimmungsregelungen vermieden werden konnten. Damit wurde das Meistbegünstigungsprinzip durchaus beibehalten, aber nicht EU-weit, sondern je nach der Herkunft fusionierender Unternehmen. Alle Beteiligungsfragen, ob im Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder einem Spitzenorgan der Arbeitnehmervertretung, wurden der Verhandlung zwischen dem Unternehmen und Vertretern der Beschäftigten überlassen. Diese Verhandlung und Vereinbarung wurde einem konstitutiven Verhandlungskörper besonders für diesen Zweck zugewiesen. Verhandlung war auch auf der Aktionärsseite für die Wahl der gesellschaftsrechtlichen Spitzengliederung (Verwaltungsrat oder Vorstand/Aufsichtsrat) nötig. Die Renationalisierung kann also durchaus der „Verbetrieblichung“ dienen, d.h. der Regelung der Arbeitsbeziehung nach einem für ein Unternehmen oder einen Betrieb besonderen Muster. Verbetrieblichung würde aber hier in der Praxis „Verkonzernlichung“ auf der internationalen Ebene des Konzerns bedeuten. Allerdings können sich die international kontrahierenden Parteien auf für den Sitz des Unternehmens geltende nationale Regelungen berufen. Es liegt also eine reizvolle Verquickung von supranationaler Rechtsgrundlage mit nationalem Recht vor, und von dieser Verquickung ihrerseits mit der von Verbetrieblichung und nationalen Institutionenmustern.

Material festliegende Rechte erwarb die durch Verhandlung zu bildende Spitzenvertretung der Beschäftigten neben einem Informations- und Anhörungsrecht nicht. Die Nachrangigkeit materialer Rechte gegenüber den Verfahrensfragen ergab sich schon aus der Platzierung im Anhang zur Richtlinie. Im Haupttext stand die Vorgehensweise mit Verhandlungsorganen statt materialer Anforderungen im Vordergrund, sowohl hinsichtlich der Spitzengliederung der SE wie der Arbeitnehmervertretung.

Die politischen Prioritäten des EU-Rates drückten sich in der Stufung der Texte klar aus: Gesellschaftsrecht ging in die unmittelbar Gesetz werdende und einheitlich normierende Verordnung ein; Beteiligung der Arbeitnehmer in Gesellschaftsorganen und einer europäischen Interessenvertretung fand sich in der vermittelten wirkenden Richtlinie; materiale Rechte normierende Vorschriften gelangten in deren Anhang und regelten Minimalia oder den Bestandschutz von lokal bestehenden Arten der Mitbestimmung. Diese war vom pro-

duktiven Element eines Entwicklungsprogramms zum nachrangigen Artenschutzprogramm verändert worden. Artenschutz hat die Tendenz, auf enger umrissene ökologische Nischen eingegrenzt zu werden. Die Metapher hat aber ihre Grenzen insofern, als bei Verhandlungen über die Interessenvertretung immer auch weniger als der Schutz bestehender Arten heraus kommen kann; dies wäre, wenn der Sitz einer Gesellschaft in ein anderes Land gelegt wird, oder wenn damit gedroht werden kann. Entsprechend den nun bestehenden Regelungen wäre auch bei Verlagerung des Sitzes nach Gründung zu erwarten, dass dann wiederum eine Verhandlung einzutreten hätte, bei der natürlich die Spielregeln eines neuen Sitzes ins Gewicht fielen.

Callaghan (2003) hat die Willensbildung der Interessenverbände, insbesondere der Arbeitgeber, in Großbritannien und Deutschland zur vorgeschlagenen Übernahmerichtlinie der EU und zu Rechtsvorschlägen der Arbeitnehmerbeteiligung verglichen. Arbeitgeber und Gewerkschaften hatten in Deutschland gemeinsam gegen die neoliberale Übernahmerichtlinie Stellung bezogen, während bei der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE die deutschen Arbeitgeber sich gegen den Export der Mitbestimmung in Länder, in denen Mitbestimmung nicht eingeführt ist, stellten und eine gemeinsame Position mit anderen nationalen Arbeitgeberverbänden bezogen. Die Logik des Unterschiedes ist einfach: Der gemeinsame Nenner der Arbeitgeber ist die Erhaltung nationaler Institutionen im eigenen Lande, sofern sie der eigenen internationalen Bewegungsfreiheit nicht entgegenstehen. Britische Arbeitgeber suchen sich die Mitbestimmung vom Leibe zu halten und deutsche Arbeitgeber die weitgehende Erleichterung feindlicher Übernahme.

Dies sind die primären Interessen, der Rest ist Taktik. Dabei wissen die deutschen Unternehmer nicht, ob sie ihren britischen Kollegen Mitbestimmung „an den Hals“ wünschen oder solidarisch ersparen oder gönnen sollen. Ebenso wissen britische Unternehmer nicht genau, ob sie eine feindliche Übernahme als ultimative Peitsche des Wettbewerbs den Deutschen an den Hals wünschen, solidarisch gönnen oder zu deren Schwächung ersparen sollen. Diese subjektiven Sichtweisen stehen hinter dem Konsens zur Erhaltung nationaler Institutionen im eigenen subjektiven Interesse zurück. Es gibt eben keine gemeinsame europäische Position hinsichtlich der Stärken und Schwächen verschiedener Modelle, außer der von Blaise Pascal: Wahrheit diesseits der Pyrenäen (oder des Ärmelkanals, der Alpen, des Rheins, des Mains usw.) – Irrtum jenseits.

Als Gesamtbefund ergeben sich vorherrschende Tendenzen:

- die Renationalisierung aller Beteiligungsfragen;
- der Verzicht auf materiale Normierung zugunsten der Verfahrensregelung;

- die weitgehende Anpassung von Gestaltungsfragen an die individuellen Umstände fusionierender oder sich umwandelnder Unternehmen (Verbetrieblichung).

Die minimalistische und verfahrensmäßige Regelung bedeutete nun keineswegs, dass das Gesamtstatut einfacher geworden wäre als im Jahre 1975. Der Textumfang hat deutlich zugenommen, und die Ausführlichkeit der Verfahrensvorschriften legt den Anwendern einiges an Verständnisvermögen und bürokratischer Genauigkeit auf. Wenn die Volkssouveräne und die ihnen innewohnenden zentralen Interessengruppen uneinig sind, dann geht die Willensbildung in die Richtung der Renationalisierung und materialen Minimalisierung selbst für Fälle intendierter hoher Bewegungsfreiheit über Grenzen hinweg; die formale Elaboriertheit der Regulierung ist beinahe das Gegenteil von substanzieller Gewichtigkeit (Streeck 1997). Mehrere Volkssouveräne im Verein des EU-Rates potenzieren also nicht die Demokratie, sondern eine Patrizieroligarchie mit durch relativen Konsenszwang beschränkten Handlungsoptionen (Scharpf 1998: 153).

Aber andererseits war ein gemäß der liberalen Ordnungsrhetorik konsequent ebenes Spielfeld nicht zu erwarten. Denn Ebenheit des Spielfeldes und Subsidiarität seiner Anlage schließen sich aus. Unternehmen bewegen sich ja wie Seilschaften in einem unebenen Gebirge: Die Hochebenen einigermaßen geglätteter Gütermärkte wechseln mit den Felswänden, Klüften und Zacken der Spitzengliederung, der detaillierten Faktorpreise, der internen Organisation und der Arbeitnehmerbeteiligung sowie anderer lokaler Institutionen. Dafür haben die nationalen Regierungen im Rat der EU nachhaltig gesorgt. Diese bedienen unterschiedlich angelegte und interessierte nationale Interessengruppen und wahrscheinlich auch Wähler. Die oft angemahnte Demokratisierung der EU würde auch keineswegs weiterführen. Denn es gibt keinen Volkssouverän in der EU, nur eine Reihe von in ihrer Einbildung oder ihren Träumen souveränen Völkern, die einander oberflächlich kennen und selbst bei Fragen der Bewältigung transnationaler Dinge (wie der Organisation multinationaler Unternehmen; vgl. Harzing/Sorge 2003) immer auf lokale Prädispositionen zurückfallen.

Mit Verblüffung und Befriedigung konnten wir sehen, dass nun nach fünf- undzwanzig Jahren das verabschiedete Gesamtstatut (miteinander verklammerte Verordnung und Richtlinie) eine Reihe von Punkten aufnahm, die wir 1976 vorgebracht hatten. Dazu gehören:

- die Zusammensetzung einer europäischen Arbeitnehmervertretung aus den Vertretern repräsentativer Beratungs- und Verhandlungsorgane an der Spitze nationaler Teilunternehmen der SE anstatt Urwahl;
- die Anpassung des Einzugsbereichs der europäischen Arbeitnehmervertretung an jeweils entsprechende subsidiäre Organe in verschiedenen Ländern, also nicht nur so genannte Betriebs- oder Unternehmensräte;

- die fakultative Gestaltung des Europäischen Betriebsrates oder einer anderen Spitzenvertretung auf der Grundlage einer verbindlichen Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und der Gesamtheit der Vertretungen in den nationalen Betriebsstätten.

Während die Kommission dergleichen damals keinesfalls berücksichtigen wollte, war es nun Gesetz geworden. Andererseits war das Gesamtstatut auch auf unerwartete Weise verändert. Dass sich Kommission und Rat auf eine völlige Anpassung der Mitbestimmung an das Ergebnis unternehmensspezifischer Verhandlungen einließen und weder hier noch hinsichtlich der Befugnisse einer auszuhandelnden europäischen Arbeitnehmervertretung mehr als ein triviales Minimum festsetzten, das kam überraschend in Anbetracht des Sachstandes 1975, aber gar nicht überraschend bei Berücksichtigung der politischen Konjunkturen seitdem.

Von einem deutschen Modell waren Kommission und Rat nun zu einem britischen Modell umgeschwenkt. Dieses zeichnet sich dadurch aus, dass die Arbeitsbeziehungen im oder mit dem Unternehmen ausgehandelt werden sollen und eine allgemeine Ordnung ausgesprochen schwach ist. Selbst bei schwacher gesetzlicher Grundlage der Arbeitsbeziehungen in Betrieb und Unternehmen kann eine ausgeprägte allgemeine Ordnung kraft landesweiter und gestufter Rahmentarifverträge bestehen, wie in den nordischen Ländern. Insofern geht es bei dem Gesamtstatut der SE ähnlich wie bei der Regelung zu Europäischen Arbeitnehmervertretungen in großen Unternehmen um eine minimalistische Renationalisierung nach britischem Muster. Dabei wurde auf paradoxe Weise dieses britische Muster der Verbetrieblichung durch eine europäische Regelung verstärkt, welche Aushandlung der Regeln für das jeweilige Unternehmen erforderte.

Unter dem Stichwort der Verbetrieblichung ist als kleiner Exkurs anzumerken, dass das Verhältnis zwischen gesellschaftlicher Regulierung und Verbetrieblichung weitaus ambivalenter ist, und von unterschiedlichen Parteien der Arbeitsbeziehungen zu wechselnden Zeitpunkten ganz verschieden dargestellt, als es nach Bekenntnissen für oder gegen Verbetrieblichung den Anschein hat. Die Debatte ist in Deutschland alles andere als geradlinig. Zur Zeit der Vollbeschäftigung in Deutschland waren Arbeitgeber zunächst programmatisch, um nicht gegeneinander ausgespielt zu werden und um den Betriebsfrieden zu erhalten, auch Befürworter von Branchentarifen; es waren hingegen „fortschrittlichere“ Gewerkschafter, die zunehmend für eine „betriebsnahe Tarifpolitik“ eintraten; dieser gaben die Arbeitgeber förmlich oder de facto nach, um im Wettbewerb um Arbeitskräfte eine günstige Position zu halten. Nach dem nachhaltigen Ende der Vollbeschäftigung wechselten die Standpunkte: Es drangen Arbeitgeber immer mehr auf betriebsnahe Tarifpolitik, und Gewerkschaften und Betriebsräte gingen darauf zur Sicherung der Beschäftigung ein. Keine der beiden Seiten hat langfristig konsistent die Gewichtung von der Absicherung in

der Breite, im Verhältnis zur Gewinnung örtlicher Vorteile, betrieben. Wie nach 1945 Montanarbeitgeber zunächst die Gewerkschaften zur paritätischen Mitbestimmung einluden, so luden Gewerkschaften und Betriebsräte in den späten sechziger und frühen siebziger Jahren die Arbeitgeber zu betriebsnaher Tarifpolitik ein. Jeder der jeweils Eingeladenen hat an der Einladung mehr Geschmack gefunden, als sich der Einladende im Bewusstsein der augenblicklichen Geschäftsgrundlage je vorstellte.

In der Kritik an EU-Regelungen auf dem Gebiete des Arbeits- und Gesellschaftsrechts hat Streeck (1997) einen markanten Standpunkt bezogen, den ich als jakobinisch bezeichnen möchte. Die Jakobiner bestanden auf dem allgemeinen Willen und Nutzen, die den Staat und die einheitliche Normierung auf dem Staatsgebiete der Gesellschaft fundierten. In ihrer Sicht ging soziale und regionale Bewegungsfreiheit mit deutlicher Fest- und Durchsetzung von Normen einher. Jakobiner waren auch die preußischen Reformer zu Beginn des 18. Jahrhunderts und wurden in konservativen Kreisen so bezeichnet. Zur Durchsetzung eines jakobinischen Programms fehlten aber in Frankreich, Preußen und nun auch der EU integrierte Volkssouveräne. Für die EU ist nicht zu erwarten, dass Problemlöser wie Napoleon oder Bismarck sie dominieren werden. Aber man kann sich auch immer in der Geschichte täuschen.

Nun muss eine unternehmensspezifische britische Verhandlungslösung als europäische Generallinie nicht an sich einer gesellschaftlichen Integration in der EU entgegenstehen. Auch die britische Gesellschaft formierte sich unter Betonung der Aushandlung und Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen, unter schwachen oder rein gewohnheitsrechtlichen nationalen Regeln. Dies ist Integration nach wirtschaftsliberalem Muster. Der wichtige Unterschied ist aber, dass unternehmensspezifischer Liberalismus auf europäischer Ebene den nationalen Partikularismus bestärkt. Viele würden liberalistische gesellschaftliche Integration als dem gegenwärtigen Stand der Produktivkräfteentwicklung und der europäischen Politik wahlverwandt betrachten, und abwegig ist das nicht. Verbetrieblichung kennzeichnete auch die Entwicklung in den nordischen Ländern, die im Vergleich durch tarifvertraglichen Korporatismus mit hoher Abdeckung aller Beschäftigungsverhältnisse durch Tarifverträge auffallen. Aber es geht faktisch nicht um Liberalismus allein, sondern um seine Kombination mit einem modernen Feudalismus (Patrizieroligarchie im EU-Rat und Vorrang der subsidiären Staatlichkeit).

Die Tendenz zum äußersten Minimalismus war bereits bei der Europäischen Sozialcharta zu sehen, deren Teile hinsichtlich der Beteiligung in Betrieb und Unternehmen nicht für das Vereinigte Königreich gelten. Diese Linie ist auch von den britischen Sozialdemokraten beibehalten worden. Politische Richtungsunterschiede sind zu gesellschaftlichen Unterschieden geworden. Was 1975 eine zurückhaltend defensive Linie von Arbeitgeberverbänden ge-

mein hin war, wurde im Lauf der Jahre zum für den britischen ‚Standort‘ auch von britischen Sozialdemokraten so bezeichneten Vorteil. All dies bestätigt eine unjakobinische Grundeinsicht der gesellschaftlichen Integration: Beginnende gesellschaftliche Gefüge mit Integrationsansätzen über bestehende Teilgesellschaften hinaus gehen oft das Risiko einer Überdehnung ein, und bei imperialen Reichen kann die gesellschaftliche Integration in die Bestärkung von teilgesellschaftlichen Verschiedenheiten bis hin zur Aufspaltung überleiten. Die Legitimität der staatlichen Einrichtungen aggregierter Gesellschaften kann auch darauf gründen, dass sie teilgesellschaftliche Verschiedenheiten stützen und erhalten (Sorge 2005). Letzteres trifft die Situation der EU in den Herausforderungen nach Maastricht (Streeck 1996).

Integrations- und Angleichungsschübe vollziehen sich nicht im routinemäßigen politischen Betrieb, sondern nach dem Eintreten oft katastrophaler Krisen. Treten diese nicht ein, dann hat Normierung in der sich mühsam aggregierenden Gesellschaft vor allem disparaten lokalen Interessen mehr oder weniger minimalistisch und ausgewogen gerecht zu werden; dies begünstigt Artenschutz für bestehende lokale Institutionen und lokale Kultur. Dann hat die Paradoxalität gesellschaftlicher Integration ihren Höhepunkt erreicht, weil der gemeinsame Nenner von übergeordneten Normen in der Erhaltung von Verschiedenheit besteht. Streeck hat sicher Recht, wenn er diesen Tatbestand nicht als Anlass zum Frohlocken über originelle Staatsbildung oder Staatsersatz ansieht, und in seiner Kritik an Weiler führt er dies aus. „Paradoxe Vergesellschaftung“ verschafft aber weder euroskeptische noch antietatistische Genugtuung, denn sie ist nicht gegen staatliche Ordnung der EU oder materiale Normierung in ihr voreingenommen.

Jedoch hat es nach markanten Schüben der gesellschaftlichen Aggregation immer lange Zeiten gegeben, während derer ihre Paradoxalität in Stagnation oder Aufspaltung ausschlug. Nach den preußischen Reformen Anfang des 19. Jahrhunderts folgte in Deutschland eine solche lange Periode, in der zwar wichtige Schritte der wirtschaftlichen Integration im Zollverein nach 1833 stattfanden; die politische Integration aber haperte, selbst innerhalb des Teilstaates Preußen, und zwar damals durchaus unter sowohl wirtschaftsliberalen wie politisch „reaktionären“ Vorzeichen. In diesen Zeiten trafen sich zwei prominente Jakobiner, die „in die Wüste“ geschickt waren, im Groll mit den Verhältnissen in der Nähe ihrer benachbarten Wohnorte (sein Gut nahe der Lahn für den Freiherrn vom Stein, das Generalkommando des VIII. Armeekorps in Koblenz für Neidhardt von Gneisenau). Dort gingen sie sicher Gedanken nach wie Streeck in seinem Aufsatz von 1997. Was wir in Europa bekommen haben, ähnelt strukturell nicht allein dem Wirtschaftsliberalismus britischer Prägung, sondern auch dem Feudalismus nach dem Wiener Kongress und der altpreußischen „Reaktion“. Denn die Bestärkung partikularer Ordnungen bei schwacher gesamtstaatlicher Normierung der angestrebten Gesellschaft (Europa) bedeutet strukturell unweigerlich die genannte Patrizieroligarchie. Vor 1848 wurde sie als

„Reaktion“ angesprochen; die europäische „Reaktion“ besteht heute aus Demokraten, und die teilweise angestrebte Betonung der Regionen ist noch „reaktionärer“.

Die Rechtsform der SE steht seit 2004, nachdem die Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland in ein Gesetz umgesetzt worden war, der Nutzung offen. Bisher haben in der EU offenbar etwa zwölf Unternehmen die neue Rechtsform gewählt, in Deutschland erst ein kleineres Unternehmen. Zurzeit bereitet die Allianz eine Umwandlung vor und verhandelt als erstes deutsches Großunternehmen mit dem Betriebsrat über die Anzahl der Sitze im Aufsichtsrat. Während das Unternehmen an einer Einschränkung der Anzahl der Sitze interessiert ist, strebt der Betriebsrat zur angemessenen Vertretung aller Länder mit Arbeitsstätten nach einer höheren Anzahl als zwölf, um bei der vollen Parität mehr als sechs Sitze besetzen zu können. Es scheint nun aber bei einer Zahl von 12 Aufsichtsratssitzen zu bleiben. Wegen der Beschränkung der Rechte des Europäischen Betriebsrats auf Information und Beratung durch das nun geltende Statut haben die Gewerkschaften prompt genau das getan, was der Vergleich der Arbeitsbeziehungen in Europa nahe legte: Sie richteten das UNI Finance Alliance Network als Verbund gewerkschaftlicher Vertretungen bei Konzernniederlassungen in Europa ein (Röthig 2006).

Das Motiv für die Allianz, die neue Rechtsform zu wählen, war die größere Leichtigkeit grenzüberschreitender Fusionen oder Übernahmen und die einfachere Unternehmensorganisation, die nicht durch nationale Tochtergesellschaften gebrochen werden muss, um im Ausland als Rechtsperson auftreten zu können. Abgesehen von der Anzahl der Aufsichtsratsmandate lehnt sich die Allianz an heimische Mitbestimmungsinstitutionen an. Für andere Unternehmen auch in Deutschland scheint dies ein Hinderungsgrund sein zu können, weil man sich gelegentlich wohl erhofft, bei Internationalisierung Mitbestimmung reduzieren zu können, beziehungsweise ausländische Arbeitnehmer mit ganz anderen Erfahrungen und Verhaltensweisen nicht in sie einzubeziehen (Storn 2005). Insgesamt scheint sich aber zu bestätigen, was wir bereits damals erwarteten: In neuen SE-Konzernen folgen die Arbeitsbeziehungen im Wesentlichen dem gesellschaftlichen institutionellen Kontext der Konzernmutter. Die Gesamtbilanz ist von Gewerkschaftsseite gesehen „durchwachsen“, aber „insgesamt positiv, trotz einiger anfänglicher Stolpersteine“ (Kluge 2006: 62).

Es bleibt abzuwarten, wie viele Unternehmen sich für die Rechtsform der SE entscheiden werden, wie die Einrichtung der Arbeitnehmerbeteiligung vonstatten geht, welche Probleme auftauchen und welche Lösungen unter Ausschöpfung der Vertragsfreiheit gewählt werden. Probleme können sich insbesondere ergeben, wenn der Sitz der SE aus steuerlichen Gründen in ein anderes Land gelegt wird als das des Stammbetriebes oder der Stammbetriebe des Unternehmens. Dass in der Regimekonkurrenz die Mitbestimmung zwangsläufig

fig den Kürzeren zieht, weil Wettbewerb eine Nivellierung nach unten hin bedeuten kann, ist aber nicht ohne weiteres anzunehmen. Wo Regimes tatsächlich als solche konkurrieren, und nicht einfach als Sammelsurium entkoppelbarer Institutionen, hat die Mitbestimmung unter diversifizierter Qualitätsproduktion sicher je nach der Unternehmensstrategie Chancen (Sorge/Streeck 1988); dann umso mehr, wenn der Arbeitskörper von Unternehmen eine kontinuierliche Statusorganisation aufweist und wenn direkt und indirekt produktive Funktionen durch Laufbahnen und gemeinsame Sozialisation miteinander verbunden und Unternehmen durch berufsfachliche Technizität der dominanten Koalitionen geprägt sind (Sorge 1999). Hier kann Mitbestimmung möglicherweise durch multinationale Unternehmen in Länder ausstrahlen, in denen sie schwächer ausgeprägt ist. Für ein „rheinisches Requiem“ (Albert 1998: 198) besteht überhaupt kein Anlass, selbst wenn auf EU-Ebene eine englische Feuerwerksmusik erklingt.

Dabei wird die Rolle der gesetzlichen Mitbestimmung sicher anders werden. In den Niederlanden zeigte sich, dass die Partizipation in immer mehr nicht standardisierten und individualisierten Formen auftritt und in oft informeller Weise Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen überlappt und verknüpft. Dies funktioniert im Sinne beider Sozialpartner aber dann besonders befriedigend, wenn der Unternehmensbetriebsrat (*ondernemingsraad*) mit der Leitung bei der Einrichtung solcher unternehmensspezifischen Beteiligungsformen zusammenwirkt (Goodijk/Sorge 2005). Auch in Schweden zeigten sich neue Formen der Verknüpfung von betrieblicher Gewerkschaftstätigkeit und der betrieblichen Arbeitsorganisation bei innovationsintensiven Unternehmen (Müller-Jentsch et al. 1997). In Deutschland war in der Mitbestimmungskommission der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung eine Tendenz ausgeprägt, Mitbestimmung durch „Unternehmenskultur“, also spezifische, kleinere Gruppen und Individuen mobilisierende Formen der Verknüpfung von Organisation und Arbeitsbeziehungen als Zukunftsbild herauszustellen (Streeck 1999).

Es kann also durchaus sein, dass die Regimekonkurrenz – je nach strategischen und nationalen institutionellen Kontexten – der Mitbestimmung zu weiterer europäischer Aktualität verhilft. Das geschähe dann kaum vermittels europäischer Normierung, wie Streeck betonte, aber auch nicht entgegen der Regimekonkurrenz, sondern durch diese. Wie die fachliche Qualitätsproduktion nicht einfach nach der Industrialisierung in liberal geordneten Märkten verschwand, anders als im Zukunftsbild von Marx, so können Mitbestimmungsnormen sich dann verbreiten, wenn sie mit Systemen der Qualitätsproduktion institutionell verknüpft sind und ihre Verfechter die fortwährende Aktualität der Verknüpfung sinnfällig machen und unternehmenspolitisch durchsetzen. In einigen der von Kluge (2006) erwähnten Beispiele scheint sich anzudeuten, dass das SE-Statut zwar nicht ausgesprochen der internationalen Normierung und Ausweitung von Mitbestimmung dient, aber durchaus der Ansiedlung von Mitbestimmung auf der internationalen Ebene Raum bietet, nachdem diese in

einem multinationalen Unternehmen auf der nationalen Ebene oft ins Leere greift.

Aufschlüsse

Die Treffsicherheit sozialwissenschaftlicher Politikberatung ist nach den Erfahrungen mit der vorliegenden Seifenoper auf lange Frist gar nicht schlecht, auch wenn die Politik kurzfristig sich nicht um Projektergebnisse kümmert. Gewisse funktionale Erfordernisse scheinen sich in der politischen Willensbildung und nach theoretisch verarbeiteten Erfahrungen der Praxis durchzusetzen. Politische Konjunkturen waren im vorliegenden Falle jedoch schwer vorherzusehen. Sie scheinen eine bei Gesellschaftsbildung langfristig unvermeidliche Tendenz zur Provinzialisierung, hier in der Form der Renationalisierung, zu verstärken. Insofern wäre wieder auf die Paradoxalität der Vergesellschaftung, mit Provinzialisierung, Renationalisierung und dem Risiko der gesellschaftlichen Trennung, hinzuweisen.

Ein konsequent jakobinischer Ansatz, mit Gesellschaftlichkeit durch überall geltende Normen, ungebrochen durch partikulare Gewalten oder Abmachungen, wird insofern relativiert und ergänzt. Normierung wird dann zur Voraussetzung für die Entfaltung von Verschiedenheiten in anderer Hinsicht. In der besonders zugespitzten Paradoxie hat gesellschaftliche Normierung die Funktion, die Entwicklung von Verschiedenheiten zu legitimieren. Wirtschaftlich ist dies sinnvoll, wenn Teilgesellschaften sich strategisch und institutionell spezialisieren, was freien Personen- und Warenverkehr intensiviert und mit übergeordneter Vergesellschaftung bestens vereinbar ist. Der Fall der SE ist ein Paradebeispiel dieses zugespitzten Paradoxes, indem selbst eine Rechtsform für weitestgehende Beweglichkeit und internationale Identität in den Sog der Renationalisierung der Arbeitsbeziehungen geriet. Aber muss diese Paradoxalität antijakobinisch sein?

Ulrich Beck hat in der linksliberalistisch-alternativen Wohlmeinendheit vieler Soziologen den Jakobinern vorgehalten:

„Man stelle sich vor: Es gibt eine europäische Norm für den griechischen Retsina-Wein, die darauf hinausläuft, den geschmacksbestimmenden Harzgehalt des Weines zu reduzieren. Hier wird das Großnationsmodell einer zentralistischen Bürokratie sichtbar“ (Pongs 2003: 85).

Es folgt ein Plädoyer für die Erhaltung der regionalen Eigenheit als Teil kosmopolitischer Identität. Als Teilnehmer an einem heißen und schweißtreibenden Arbeitslager bei Thessaloniki 1967 kann ich den Wert des Retsina emphatisch nachvollziehen. Aber wie unterscheidet man einsehbar zwischen zu verhin-

dernden und zu erlaubenden Zusätzen zu alkoholischen Getränken? Wie macht man hierzu Regeln in Anbetracht eines integrierten Marktes? Was verleitet uns, selbstverständlich anzunehmen, man müsse markant verharzten Retsina überall verkaufen können, während es ein Vergehen sei, Wein in minimalen Mengen Glykol zuzufügen?

Glykol ist ja nicht schädlicher oder verwerflicher als Harz. Nur der partikular verschiedene Geschmack kann im einen Falle universale Normierung und Staatseingriff fordern, im anderen die Brüsseler Bürokratie beschimpfen. Die Geschmäcker haben – wie Beck – zudem gelegentlich die Vorstellung, die Partikularisten verschiedenen Geschmacks seien sich einig und zusammen kosmopolitisch vernünftig. Diese Neoromantik bedeutet die Festschreibung der Patrizieroligarchie im Dienste regionalistischen Artenschutzes, und genau dies betrieb der Romantiker Friedrich Wilhelm IV. Genauso erging es auch der Mitbestimmung im europäischen Gesellschaftsrecht. Wieso normiert man Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung vorwiegend prozedural, wo man doch bei Lebensmitteln auch nicht von materialen Normen Abstand nimmt und allein die Produzenten zu Verhandlungen hierüber mit ihren Abnehmern nötigt? Ist der Konsument der europastaatlichen Bemühung bedürftiger als der Arbeitsbürger oder umgekehrt? Jakobiner waren sicher auch die EG-Beamten, die die ersten Entwürfe des SE-Statuts fertigten, und dann in gewissem Sinne die Mehrheit des Europäischen Parlaments, als es dem damaligen Statut 1975 zustimmte.

Die demokratischen Regierungen der einzelnen Volkssouveräne waren sich miteinander bei der SE und nicht nur hier uneinig, aber einig gegen das Europäische Parlament, immerhin Vertreter des – europäischen – Volkssouveräns genau wie die „Paulskirche“ des deutschen Volkes 1848. Dies setzt Jakobinern damals wie heute in Europa Grenzen. Ihre Gegenspieler sind Tories, Junker, Honoratioren und Spießbürger; dazu zählen sowohl kosmopolitisch-regionalistisch gesinnte Sozialwissenschaftler wie britische Sozialdemokraten. Genau wie um 1800 haben sie, angesichts teilgesellschaftlicher Verschiedenheiten, welche die *volonté générale* verblassen lassen, wieder die Oberhand erlangt. Paradoxe Vergesellschaftung bedeutet aber, dass die Tories, Junker, Honoratioren und Spießbürger im Zusammenwirken erst die Voraussetzung schaffen, dass irgendwann die Vorstellung der Jakobiner vom allgemeinen Willen doch wider Erwarten aufgeht. Eine werdende Gesellschaft ohne einen Napoleon oder Bismarck muss darauf sicher länger warten.

Ein europäisches „Arbeitsbürgerrecht“ (*industrial citizenship*), das Streeck (1997) reklamierte, hat sich kaum entwickelt, noch weniger als ein britisches. Letzteres wies immerhin ein landesweites Gewohnheitsrecht und gesellschaftliche Normen zur Legitimität der Marktmacht auf. Europäische Vergesellschaftung bedeutet hingegen in der Arbeitssphäre den paradoxen Verweis auf die Erbuntertänigkeit unter partikularen Ordnungen, selbst bei transnationalen Unternehmen. Diese Kombination von Liberalismus und Feudalismus ist nicht

britisch, sondern am ehesten preußisch-deutsch (zu der Zeit von 1840; vgl. Sorge 2005: Kap. 4). Dies ist keineswegs abwertend gemeint; die strukturelle Konsequenz ist, dass die Kombination sich in Europa deshalb auf lange Frist sicher ähnlich brisant und produktiv zugleich erweisen wird.

Die Normalität der paradoxen Vergesellschaftung zeigt aber auch, dass partikulare Wirtschaftsweisen und Arbeitsbeziehungen sich bei Regimekonkurrenz erhalten und produktiv weiterentwickeln können, insofern sie mit wirtschaftlicher Spezialisierung von Regimes einhergehen. Ein praktisch vernünftiger deutscher Jakobiner wird deutsche Berufsbildung verteidigen und nicht international harmonisieren wollen, auch wenn man sonst für materiale europäische Normierung der Mitbestimmung in multinationalen Unternehmen eintritt. Ausländische Jakobiner sehen das vielleicht ganz anders. So werden immer wieder Jakobiner zu Nationalliberalen verschiedener nationaler Färbung. Insofern beginnt für die europäischen Arbeitsbeziehungen nun eine andere Seifenoper, die nach weiteren dreißig Jahren sicher ein anderes Ergebnis haben wird als den internationalen Niedergang der gesetzesförmigen Mitbestimmung unter der Fuchtel des feudalistisch unterfütterten Neoliberalismus. Darauf vertrauen nicht die Tories, Junker, Wirtschaftshonoratioren und Spießbürger dieser Welt, aber sie werden dafür ungewollt Beiträge liefern, welche europäisches Arbeitsbürgerrecht begünstigen. Hierauf vertrauen mögen getrost die Jakobiner. Aber sie müssen Geduld haben, wie damals Stein und Gneisenau auch.

Literatur

- Abelshäuser, Werner, 1999: Vom wirtschaftlichen Wert der Mitbestimmung: Neue Perspektiven ihrer Geschichte in Deutschland. In: Wolfgang Streeck/Norbert Kluge (Hrsg.), Mitbestimmung in Deutschland: Tradition und Effizienz. Frankfurt a.M.: Campus, 224-238.
- Albert, Michel, 1998: Die Zukunft der Sozialmodelle des europäischen Kontinents. In: Wolfgang Streeck (Hrsg.), Internationale Wirtschaft, Nationale Demokratie: Herausforderungen für die Demokratietheorie. Frankfurt a.M.: Campus, 195-209.
- „Biedenkopf-Kommission“, 1970: Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen mit der Mitbestimmung. Bundestagsdrucksache VI/334. Bonn.
- Blücher, Viggo Graf, 1966: Integration und Mitbestimmung. Sennestadt: EMNID-Institut.
- Callaghan, Helen J., 2003: Battle of the Systems or Multi-Level Game? Domestic Sources of Anglo-German Quarrels over EU Takeover Law and Worker Consultation. Conference paper. 15th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Aix-en-Provence, June 26-28, 2003.
- Goodijk, Rienk/Arndt Sorge, 2005: Maatwerk in Overleg: Kiezen voor Passende Overlegvormen. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Harzing, Anne-Wil/Arndt Sorge, 2003: The Relative Impact of Country of Origin and Universal Contingencies on Internationalization Strategies and Corporate Control in Multinational Enterprises: Worldwide and European Perspectives. In: Organization Studies 24, 187-214.
- Kirsch, Werner/Wolfgang Scholl, 1983: Was bringt die Mitbestimmung: Eine Gefährdung der Handlungsfähigkeit und/oder Nutzen für die Arbeitnehmer? In: Die Betriebswirtschaft 43, 541-562.
- Kluge, Norbert, 2006: Patchy Progress To Date. How European Companies (SE) Deal With Worker Participation. In Mitbestimmung Nr. 8, 60-63.
- Leminsky, Gerhard, 1965: Der Arbeitnehmereinfluss in englischen und französischen Unternehmen. Köln: Bund-Verlag.
- Lyon-Caen, Gérard, 1970: Beitrag zu den Möglichkeiten der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft. Kollektion Studien, Reihe Wettbewerb und Rechtsangleichung No. 10. Brüssel: Europäische Gemeinschaften.
- Müller-Jentsch, Walter/Hans-Joachim Sperling/Irmgard Weyrather, 1997: Neue Techniken in der Verhandlungsarena: Schweden, Großbritannien und Deutschland im Vergleich. München: Hampp.
- Mulvey, Charles, o.J.: Forms of Employee Representation in Industrial Relations. Dublin: Federated Union of Employers und Confederation of Irish Industry.
- Nagels, Karlheinz/Arndt Sorge, 1977: Industrielle Demokratie in Europa: Mitbestimmung und Kontrolle in der Europäischen Aktiengesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.
- Piehl, Ernst, 1974: Multinationale Konzerne und Internationale Gewerkschaftsbewegung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Pipkorn, Jörn, 1984: Employee Participation in the European Community: Progress and Pitfalls. In: Bernhard Wilpert/Arndt Sorge (Hrsg.), International Yearbook of Organizational Democracy, Vol. II. Chichester: John Wiley, 49-70.
- Pongs, Armin, 2003: In welcher Welt wollen wir leben? Nationalstaat und Demokratie in Zeiten der Globalisierung. München: Dilemma Verlag.
- Röthig, Oliver, 2006: Cornerstone of a New Reference Model? The Allianz SE Takes Shape. In Mitbestimmung Nr. 8, 54-58.
- Rogers, Joel/Wolfgang Streeck (Hrsg.), 1995: Works Councils, Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations. Chicago: University of Chicago Press.

- Scharpf, Fritz W., 1998: Demokratie in der transnationalen Politik. In: Wolfgang Streeck (Hrsg.), Internationale Wirtschaft, nationale Demokratie: Herausforderungen für die Demokratietheorie. Frankfurt a.M.: Campus, 151-174.
- Sorge, Arndt, 2005: The Global and the Local: Understanding the Dialectics of Business Systems. Oxford: Oxford University Press.
- Sorge, Arndt, 1999: Mitbestimmung, Arbeitsorganisation und Technikanwendung. In: Wolfgang Streeck/Norbert Kluge (Hrsg.), Mitbestimmung in Deutschland: Tradition und Effizienz. Frankfurt a.M.: Campus, 17-134.
- Sorge, Arndt, 1976: The Evolution of Industrial Democracy in the Countries of the European Community. In: British Journal of Industrial Relations 14, 274-294.
- Sorge, Arndt/Wolfgang Streeck, 1988: Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective. In Richard Hyman/Wolfgang Streeck (Hrsg.), New Technology and Industrial Relations. Oxford: Blackwell, 19-47.
- Soskice, David, 1999: Divergent Production Regimes: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s. In Herbert Kitschelt et al. (Hrsg.), Continuity and Change in Contemporary Capitalism. Cambridge: Cambridge University Press, 101-134.
- Storn, Arne, 2005: Eine richtige Revolution. In: Die Zeit, 15. September 2005, 27.
- Streeck, Wolfgang, 1999: Mitbestimmung als Selbstorganisation: Der Bericht der "Kommission Mitbestimmung". In: Jahrbuch des Arbeitsrechts 36, Kassel: Erich Schmidt Verlag, 21-35.
- Streeck, Wolfgang, 1997: Citizenship under Regime Competition: The Case of the „European Works Councils“. MPIfG Working Paper 97/3. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. <<http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp97-3/wp97-3.html>>
- Streeck, Wolfgang, 1996: Public Power Beyond the Nation State: The Case of the European Community. In: Robert Boyer/Daniel Drache (Hrsg.), The Future of Nations and the Limits of Markets. Toronto: McGill-Queens University Press, 299-315.
- Streeck, Wolfgang, 1992: National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock: Problems of Forming a European Industrial Relations System. In: Journal of Public Policy 12, 301-330.
- Streeck, Wolfgang, 1984: Codetermination: the Fourth Decade. In Bernhard Wilpert/Arndt Sorge (Hrsg.), International Yearbook of Organizational Democracy, Vol. II. Chichester: John Wiley, 391-424.
- Streeck, Wolfgang, 1981: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein/Taunus: Athenäum.
- Whitley, Richard (Hrsg.), 1992: European Business Systems. London: Sage.

**Bücher
des Schwerpunkts
Arbeitsmarkt und Beschäftigung**

**Abteilung
Organisation und Beschäftigung**

(nur im Buchhandel erhältlich)

Gernot Grabher, David Stark (Eds.)
**Restructuring Networks in Post-Socialism.
Legacies, Linkages and Localities**
1997
Oxford, Oxford University Press
360 S.

Christoph Dörrenbächer
**Vom Hoflieferanten zum Global Player.
Unternehmensorganisation und nationale
Politik in der Welttelekommunikations-
industrie**
1999
Berlin, edition sigma
226 S.

Hedwig Rudolph, Anne Schüttpelz
**Commitment statt Kommando. Organisa-
tionslernen in Versicherungsunternehmen**
1999
Berlin, edition sigma
146 S.

Hildegard Theobald
**Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrts-
staat. Deutschland und Schweden im
Vergleich**
1999
Berlin, edition sigma
200 S.

Christoph Dörrenbächer, Dieter Plehwe (Hg.)
**Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer
Wandel und politische Macht multination-
aler Unternehmen.**
2000
Berlin, edition sigma
312 S.

Swen Hildebrandt
**Jenseits globaler Managementkonzepte.
Betriebliche Reorganisationen von Banken
und Sparkassen im deutsch-französischen
Vergleich**
2000
Berlin, edition sigma
272 S.

Dieter Plehwe
**Deregulierung und transnationale Integra-
tion der Transportwirtschaft in
Nordamerika**
2000
Münster, Westfälisches Dampfboot
531 S.

Sigrid Quack, Glenn Morgan, Richard Whitley
(Eds.)
**National Capitalisms, Global Competition,
and Economic Performance**
2000
Amsterdam/Philadelphia, John Benjamins
Publishing Company
323 S.

Hedwig Rudolph (Hg.)
**Aldi oder Arkaden? Unternehmen und
Arbeit im europäischen Einzelhandel**
2001
Berlin, edition sigma
196 S.

**Bücher
des Schwerpunkts
Organisationen und Wissen**

**Abteilung
Internationalisierung und Wissen**

(nur im Buchhandel erhältlich)

Djelic, Marie-Laure, Quack, Sigrid (Eds.)
**Globalization and Institutions. Redefining
the Rules of the Economic Game**
2003
Cheltenham, Edward Elgar
S. 333

Christoph Dörrenbächer (Hg.)
**Modelltransfer in Multinationalen
Unternehmen. Strategien und Probleme
grenzüberschreitender Konzernintegration.**
2003
Berlin, edition sigma,
200 S.

Christoph Dörrenbächer
**Corporate Reorganisation in the European
Transport and Logistic Sector in the 1990s
Diversification, Internationalisation and
Integration, International Economics, Vol. 3**
2003
Münster/Hamburg/London, LIT Verlag
80 S.

Hedwig Rudolph, Jana Okech
**Wer ändern einen Rat erteilt ...
Wettbewerbsstrategien und Personalpolitik
von Unternehmensberatungen in
Deutschland**
2004
Berlin, edition sigma
174 S.

Hedwig Rudolph, Petra Potz, Christopher Bahn
**Metropolen handeln. Einzelhandel zwischen
Internationalisierung und lokaler
Regulierung. Stadtforschung aktuell,
Band 101**
2005
Wiesbaden, VS Verlag für
Sozialwissenschaften
151 S.

Dieter Plehwe, Bernhard Walpen, Gisela
Neunhöffer (Eds.)
Neoliberal Hegemony: A Global Critique
2006
London, Routledge (RIPE Series)
294 S.

Christopher Bahn
**Investition und Planung im Einzelhandel.
Einfluss von Raumplanungssystemen und
institutionellen Investoren auf den
Strukturwandel des metropolitanen
Einzelhandels. Stadtforschung aktuell,
Band 108**
2006
Wiesbaden, VS Verlag für
Sozialwissenschaften
191 S.

Ariane Berthoin Antal, Sigrid Quack (Hg.)
**Grenzüberschreitungen – Grenzziehungen.
Implikationen für Innovation und Identität.
Festschrift für Hedwig Rudolph**
2006
Berlin, edition sigma
393 S.

**Discussion Papers
des Schwerpunkts
Arbeitsmarkt und Beschäftigung**

**Abteilung
Organisation und Beschäftigung**

2000

Christoph Dörrenbächer
**Measuring Corporate Internationalisation.
A review of measurement concepts and
their use**
Bestell-Nr.: FS I 00 - 101

Michael Wortmann
**What is new about "global" corporations?
Interpreting statistical data on corporate inter-
nationalization**
Bestell-Nr.: FS I 00 - 102

2001

Hildegard Theobald
**Professionalisierungspolitiken im Kontext von
Internationalisierung und Feminisierung - Das
Beispiel der Verbände in der Unternehmens-
beraterbranche**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 101

Hedwig Rudolph, Hildegard Theobald,
Sigrid Quack
**Internationalisierung: Ausgangspunkt einer
Neuformierung der Geschlechterverhältnisse
in der Unternehmensberatung?**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 102

Alison E. Woodward
**Gender Mainstreaming in European Policy:
Innovation or Deception?**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 103

2002

Christel Lane, Sigrid Quack
**How banks construct and manage risk.
A sociological study of small firm lending
in Britain and Germany**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 101

Christoph Dörrenbächer
**National Business Systems and the
International Transfer of Industrial Models in
Multinational Corporations: Some Remarks on
Heterogeneity**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 102

Christopher Bahn
**Die Bedeutung der lokalen Regulations-
systeme in Berlin für den Strukturwandel im
Einzelhandel**
Ein Untersuchungsdesign
Bestell-Nr.: FS I 02 - 103

Petra Potz
Die Regulierung des Einzelhandels in Italien
Grundlagen und Einfluss auf die Handelsstruktur
Bestell-Nr.: FS I 02 - 104

Jana Pannewitz
**World Wide Web-gestützte Befragungen in der
empirischen Sozialforschung: Ein Erfahrungs-
bericht**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 105

Sebastian Botzem
**Governance-Ansätze in der
Steuerungsdiskussion**
Steuerung und Selbstregulierung unter den Be-
dingungen fortschreitender Internationalisierung
Bestell-Nr.: FS I 02 - 106

Marie-Laure Djelic, Sigrid Quack
**The Missing Link: Bringing Institutions back
into the Debate on Economic Globalisation**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 107

**Discussion Papers
des Schwerpunkts
Organisationen und Wissen**

**Abteilung
Internationalisierung und Organisation**

2003

Christopher Bahn, Petra Potz, Hedwig Rudolph
**Urbane Regime - Möglichkeiten und Grenzen
des Ansatzes**
Bestell-Nr.: SP III 2003 - 201

Michael Wortmann
**Strukturwandel und Globalisierung des
deutschen Einzelhandels**
Bestell-Nr.: SP III 2003-202a

Michael Wortmann
**Structural Change and Globalisation of the
German Retail Industry**
Bestell-Nr.: SP III 2003-202b

Petra Potz
**Die Regulierung des Einzelhandels im
Großraum London**
Bestell-Nr.: SP III 2003-203

2004

Anne Schüttpelz
**Policy Transfer and Pre-accession
Europeanisation of the Czech
Employment Policy**
Bestell-Nr.: SP III 2004-201

Hedwig Rudolph
**Beyond the Token Status: Women in Business
Consultancies in Germany**
Bestell-Nr.: SP III 2004-202

2005

Sebastian Botzem, Sigrid Quack
**Contested Rules and Shifting Boundaries:
International Standard Setting in Accounting**
Bestell-Nr.: SP III 2005-201

Christoph Dörrenbächer, Mike Geppert
**Micro-political Aspects of Mandate
Development and Learning in Local
Subsidiaries of Multinational Corporations**
Bestell-Nr.: SP III 2005-2002

Anke Blöcker
**Institutionalisierte Kooperationen im Wandel:
Verbundgruppen im deutschen Non-Food-
Einzelhandel**
Bestell-Nr.: SP III 2005-203

2006

Christoph Dörrenbächer, Jens Gammelgaard
**Subsidiary Redefinition: Charter Loss in a
German-owned Subsidiary in Hungary**
Bestell-Nr.: SP III 2006-201

Christopher Bahn
**Fluch oder Segen? Hedge-Fonds in
Deutschland. Ein Beitrag zur Versachlichung
der Debatte**
Bestell-Nr.: SP III 2006-202

Hedwig Rudolph, Katja Rothe
**Alles neu macht das Wissensmanagement?
Strukturen und Steuerungslogik der
Wissensarbeit in Unternehmensberatungen**
Bestell-Nr.: SP III 2006-203

Arndt Sorge
**Mitbestimmung für die Europäische
Aktiengesellschaft: Nützliche Lehren aus mehr
als dreißig Jahren Seifenoper**
Bestell-Nr.: SP III 2006-204

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten Aufkleber mit sowie je paper eine Briefmarke im Wert von 0,51 Euro oder einen "Coupon Réponse International" (für Besteller aus dem Ausland)

Please send a self addressed label and postage stamps in the amount of 0,51 Euro or one "Coupon-Réponse International" (if you are ordering from outside Germany) for each WZB-paper requested

Bestellschein

Order Form

Absender / Return Address:

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Presse- und Informationsreferat
Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin-Tiergarten

**Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion paper(s):**

**Please send me the following
Discussion paper(s):**

Bestell-Nr. / Order no.	Autor/in, Kurztitel / Author(s) / Title(s) in brief