

Der Europäische Betriebsrat an der Schnittstelle zwischen gesetzlicher und vertraglich vereinbarter Mitbestimmung¹

ROMAN JAICH

Based on the institution of European Works Councils (EWC) the question of the relationship of legally and contractually introduced participation is discussed. After the agreement on the EC guideline 95/45 Works Councils were introduced in several hundred Europe-wide enterprises. On paper they are equipped with information - and consulting rights. In practice different types have evolved. From purely symbolic EWC which have no meaning to EWC that really practise co-determination. These have developed into negotiating parties opposite management and already achieved broader co-determination agreements. The question is discussed, which conditions put works council representatives in the position to conclude such negotiations.

1 Einleitung

Die Globalisierung der Wirtschaft stellt nationale Mitbestimmungssysteme vor neue Herausforderungen. In einer immer stärker verflochtenen Weltwirtschaft, in der unterschiedliche nationale Arbeitsbeziehungen neben einander bestehen, geraten national etablierte und bewährte Partizipationsysteme unter verschärften Legitimationsdruck (Müller-Jentsch 1999). Dies ist insbesondere dann zu erwarten, wenn, wie bei der Europäischen Union, der Abbau von Handelsbeschränkungen und der Aufbau eines gemeinsamen Binnenmarktes die Abwanderungskosten des Produktionsfaktors Kapital deutlich verringert, die des Faktors Arbeit aber fast unverändert hoch bleiben.

Unter diesen äußeren Bedingungen kam es 1994 zur Verabschiedung der EG-Richtlinie 95/45 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates, respektive die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (EBR-Richtlinie). Durch diese Richtlinie werden Informations- und Konsultationsrechte für Arbeitnehmer auf europäischer Ebene geschaffen, jedoch keine „echten“ Mitbestimmungsrechte. Solche wurden, anknüpfend an die Richtlinie, in einigen Fällen vertraglich zwischen Konzernleitung und Europäischem Betriebsrat vereinbart

Sollte damit die von einigen liberalen Ökonomen (vgl. Richter/Furubotn 1996: 427 ff.) erhobene Forderung nach einer ausschließlich vertraglich vereinbarten Mitbestimmung Unterstützung erhalten und der Sichtweise, wonach eine für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorteilhafte Form der Mitbestimmung nicht durch vertragliche Vereinbarungen zustande kommt, widersprochen werden können? Nagel und Nutzinger (2000) weisen darauf hin, dass diese Frage so falsch formuliert ist. Denn zum Einen kann sich die vertraglich vereinbarte Mitbestimmung nicht ohne eine rechtliche Grundlage² entwickeln und zum Anderen können nicht alle Einzelheiten durch eine gesetzliche Mitbestimmung geregelt werden. Es geht daher nicht darum, entweder gesetzliche oder vertragliche Mitbestimmung als effizient auszuweisen, sondern das Verhältnis zwischen diesen beiden Regelungsarten genauer zu bestimmen. Dieses soll im Folgenden anhand der Institution Europäischer Betriebsrat ausgeführt werden. Zunächst wird der Europäische Betriebsrat dargestellt und auf seine Effizienz hin untersucht. Im Anschluss daran wird eine Typologie Europäischer Betriebsräte vorgestellt und Entwicklungspotenziale aufgezeigt. Abschließend wird darauf eingegangen, unter welchen Bedingungen eine vertragliche Mitbestimmung zustande kommen kann.

2 Die Institution Europäischer Betriebsrat

Europäische Betriebsräte gibt es nicht erst seit der EBR-Richtlinie von 1994 (vgl. Lecher et al. 1998). Die ersten Europäischen Betriebsräte wurden bereits in der zweiten Hälfte der 80er Jahre auf freiwilliger Basis in Frankreich eingerichtet. Es waren staatliche Unternehmen, die von der damaligen sozialistischen Regierung dazu aufgefordert wurden (vgl. Rehfeld 1998: 27 ff.). Lecher et al. (1998: 55 f.) verweisen darüber hinaus auf die Bedeutung der gescheiterten Versuche der Gewerkschaften hin, in den 60er und 70er Jahren Weltbetriebsräte zu etablieren, welche für die Einrichtung freiwilliger Europäischer Betriebsräte Modellcharakter hatten. Der Prozess der Bildung der Institution Europäischer Betriebsrat muss als ein sich wechselseitig stabilisierender Prozess angesehen werden (Lecher et al. 1998: 248): Die Praxis in Form von freiwilligen Vereinbarungen schaffte die Voraussetzung für die Verabschiedung der Richtlinie, die Richtlinie schaffte die Voraussetzung für die weitere Verbreitung³.

Erste Überlegungen zur EBR-Richtlinie gehen auf einen Entwurf des Jahres 1970 zu einer Verordnung über ein Statut für Europäische Aktiengesellschaften zurück (vgl. Keller 1997: 29 ff.). Es folgte ein zweiter, ebenfalls nicht erfolgreicher Versuch, im Jahre 1980. Erst der dritte Anlauf durch die Europäische Kommission war im Jahr 1990 letztlich erfolgreich, nachdem im Vertrag von Maastricht das Sozialprotokoll verabschiedet

wurde. Es hob das Einstimmigkeitsprinzip in einigen Bereichen auf und ermöglichte damit die Verabschiedung der Richtlinie im Jahr 1994.

Im Wesentlichen beinhaltet die Richtlinie den (1) Geltungsbereich, die (2) Verfahren zur Einrichtung Europäischer Betriebsräte und deren (3) Rechte.

(1) Von der Richtlinie betroffen sind Unternehmen und Unternehmensgruppen (Konzerns) mit mindestens 1000 Beschäftigten und mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten. Daraus folgt, dass nicht nur Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Sitz in einem Mitgliedstaat betroffen sind, sondern ebenfalls solche, deren Konzernsitz außerhalb der EU liegt.

(2) Die Richtlinie enthält in ihrem Kern ein Verfahren zur Einrichtung des Konsultativgremiums "Europäischer Betriebsrat". In der Richtlinie werden drei Verfahren zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates genannt:

- Für Unternehmen und Unternehmensgruppen, die bis zum 22. September 1996 freiwillig eine Vereinbarung über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates abgeschlossen haben, greift Art. 13 der Richtlinie. Danach gelten diese Vereinbarungen, wenn sie für alle Arbeitnehmer des Konzerns vorgesehen sind und eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung beinhalten, auch nach Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes im betreffenden Mitgliedstaat weiter, in dem die Unternehmens- bzw. Konzernleitung ihren Sitz hat.
- Ist eine solche freiwillige Vereinbarung nicht abgeschlossen, so wird nach Art. 6 der Richtlinie zwischen einem besonderen Verhandlungsgremium und der Unternehmens- bzw. Konzernleitung eine Vereinbarung über die Einrichtung, die Zusammensetzung und die Kompetenzen eines Europäischen Betriebsrates beschlossen. Das besondere Verhandlungsgremium setzt sich aus Arbeitnehmervertretern aus allen Mitgliedstaaten zusammen, in denen das Unternehmen Niederlassungen unterhält.. Da die arbeitsrechtlichen Vorschriften in den Mitgliedstaaten höchst unterschiedlich sind, besteht der umfangreichste Teil der Richtlinie darin, das Wahlverfahren und die Kompetenzregelung für das besondere Verhandlungsgremium zu regeln. Die Prozeduren nach Art. 6 können umständlich und zeitraubend sein, da die unterschiedlichen Interessen der Arbeitnehmervertreter aus den jeweiligen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen sind.
- Verweigert oder verzögert die Konzernspitze diese Verhandlungen, und damit die Einrichtung des Europäischen Betriebsrates, so ist vorgesehen, dass nach 3 Jahren automatisch ein subsidiäres Modell nach Art. 7 der Richtlinie greift, wonach zwangsläufig Europäische Betriebs-

räte mit Kompetenzen eingerichtet werden, die in einem Anhang zur Richtlinie niedergelegt sind.

(3) Die Rechte des Europäischen Betriebsrates bestehen aus Informations- und Konsultationsrechten in Fragen, die von unternehmens- oder konzernweiter Bedeutung sind oder die Arbeitnehmer in mindesten zwei Mitgliedstaaten betreffen. Damit verfügt der Europäische Betriebsrat über keine echten Mitbestimmungsrechte. Verschiedentlich wird hieraus gefolgert, er sei ein wirkungsloses Instrument der Partizipation (z.B. Streeck 1998). Nicht berücksichtigt wird bei dieser Argumentation, dass bereits Informationsrechte eine Grundlage dafür bilden können, die Widerspruchskosten⁴ der Arbeitnehmer zu senken (vgl. Lecher et al. 1998: 87., Müller-Jentsch 1999: 300)⁵.

Informiert eine Konzernspitze den bestehenden Europäischen Betriebsrat nicht korrekt, so sind Sanktionen formal nicht geregelt. Allerdings sind die Informationsrechte daher nicht unwirksam, wie sich am Beispiel des französischen Automobilherstellers Renault gezeigt hat (vgl. Nagel 1999: 252 ff.). Hier hatte am 27.02.1997 die französische Konzernleitung die Schließung des Werkes Vilvoorde in Belgien angekündigt ohne den Europäischen Betriebsrat des Konzerns zu informieren und zu konsultieren. Betroffen von der Entscheidung waren 3100 Beschäftigte. Am 04.04.1997 entschied das Tribunal de Grande Instance (TGI) Nanterre auf Klage des Europäischen Betriebsrates im Wege einer einstweiligen Verfügung, dass Renault die Informations- und Konsultationsrechte des Europäischen Betriebsrates nicht beachtet hatte. Die Werkschließung sei daher unzulässig, solange Renault seine Informations- und Konsultationspflichten nicht erfüllt habe. Diese Entscheidung wurde durch das Cour d' Appel in Versailles im Wesentlichen bestätigt.

Die EBR-Richtlinie ist durch fünf Merkmale gekennzeichnet (vgl. Höland 1997: 72 ff.):

- Sie ist arm an rechtlichen Festlegungen. Der umfangreichste Teil der Richtlinie ist der Bereitstellung von Verfahren gewidmet.
- Freiwilligen Vereinbarungen werden ein Vorrang gegenüber gesetzlichen Vorgaben eingeräumt.
- Der Vorrang der Freiwilligkeit wird durch die subsidiären Vorschriften eingeschränkt.
- Es werden Mindeststandards festgelegt. Insbesondere an diesen entzündet sich die Kritik an der Richtlinie⁶.
- Der Bestandsschutzregelung Art. 13 der Richtlinie für ausgehandelte Vereinbarungen vor Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht.

Diese verstkt das Prinzip der Freiwilligkeit und schafft bei den Konzernleitungen Anreize, frzeitig Vereinbarungen abzuschließen.

Damit stellt die EBR-Richtlinie ein neues Gestaltungsprinzip auf europäischer Ebene dar.⁷ Beschriften wurde ein Weg zwischen den Prinzipien der Harmonisierung durch Systemwettbewerb, bei dem die Harmonisierung weitgehend den Marktkräften überlassen wird, und der starken Harmonisierung durch Verordnungen, bei dem materielles, für alle Mitgliedstaaten einheitliches, Recht geschaffen wird⁸. Die Vielfalt wird gegener einer gesetzlichen Uniformierung betont und stellt damit eine Form der weichen Regulierung dar. Der Vorzug der Verhandlungslösung gegener einem Regulierungsansatz ist als Voraussetzung ihrer Durchsetzung anzusehen, d.h. eine starke Regulierung wäre aufgrund der unterschiedlichen Interessen der Mitgliedstaaten nicht zustande gekommen. Auch aus theoretischer Sicht ist einer Verhandlungslösung prinzipiell der Vorzug zu geben, da Verhandlungen eine effiziente Anpassung an unterschiedliche Rahmenbedingungen ermöglichen. Die für eine effiziente Verhandlungslösung notwendige Parität der Vertragsparteien wird durch Artikel 7, der die zwangswise Einrichtung von Europäischen Betriebsräten ermöglicht, erreicht. Darer hinaus ist eine dezentrale Verhandlungslösung auch aus einem weiteren Grund als effizient anzusehen: Die Schaffung einheitlicher Standards für die Mitgliedstaaten hätte hohe Transaktionskosten verursacht, da in einem solchen Fall die Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsbeziehungen der Mitgliedstaaten berücksichtigt werden msten⁹.

Nach Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie waren die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Umsetzung in nationales Recht bis spätestens 22. September 1996 zu vollziehen. Hierzu standen ihnen unterschiedliche Möglichkeiten zur Fgung. In Deutschland erfolgte die Umsetzung durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 28.10.1996 fast fristgerecht. In Belgien erfolgte die Umsetzung in Form eines Tarifvertrages und in Italien aufgrund einer Vereinbarung zwischen den Unternehmerverbänden und den Gewerkschaften, welche die Grundlage für einen Gesetzentwurf lieferte (vgl. Nagel 1999: 251 f.).

Betroffen von der Richtlinie sind ca. 1650 europaweit agierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen (Lecher et al. 2000, S. 167). In ca. 620 der betroffenen Unternehmen wurden bisher Europäische Betriebsräte eingerichtet. Dabei handelt es sich bei den meisten EBR-Vereinbarungen um Art. 13 Vereinbarungen, die kurz vor Ablauf der Frist abgeschlossen wurden. Es kommen jährlich etwa 30 bis 40 neue Vereinbarungen hinzu.

Die Vielfalt, die prinzipiell durch Verhandlungen denkbar ist, zielt darauf ab, unterschiedliche Mitbestimmungssysteme der Mitgliedstaaten zu erhal-

ten und an diese angepasste Europäische Betriebsräte zu ermöglichen. Fraglich ist jedoch, inwieweit sich eine solche Vielfalt auch tatsächlich herausbildet. Wird unterstellt, dass Unternehmensleitungen dem Gremium prinzipiell ablehnend gegenüberstehen, so wäre eine Harmonisierung auf dem Niveau der Mindestvorschriften die Konsequenz. Werden jedoch unterschiedliche Motive sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber unterstellt, so sind verschiedene Entwicklungen denkbar. Bevor diese dargestellt werden, soll zunächst auf die allokativen Effizienz Europäischer Betriebsräte eingegangen werden.

3 Zur allokativen Effizienz Europäischer Betriebsräte

Allgemein kann eine effizienzsteigernde Wirkung von Mitbestimmungsrechten mit deren Potenzialen zur Schaffung eines vertrauensvollen Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, mit Anreizen zur Bildung spezifischer Humankapitalinvestitionen bei den Beschäftigten sowie der besseren Umsetzung von Modernisierungskonzepten begründet werden (vgl. Altmeyer 2000, Junkes/Sadowski 1999, Nagel/Nutzinger 2000, Rürup/Sesselmeier 1999). Unterschiede ergeben sich bei der Betrachtung der einzelnen Ebenen, auf denen die Mitbestimmung angesiedelt ist. Gerade auf europäischer Ebene wird Mitwirkungsrechten eine effizienzsteigernde Wirkung abgesprochen. Niedenhoff (1996) argumentiert, dass die Kommunikation auf einem zu hoch aggregierten Niveau erfolge und wegen der unterschiedlichen Interessen und Kulturen der Arbeitnehmervertreter nur zu einem geringen Nutzen für Arbeitgeber und -nehmer führe. Hieraus wird gefolgert, dass dem Europäischen Betriebsrat keine neue eigenständige Funktion zukomme und er daher lediglich zu einem zusätzlichen und damit ineffizienten Ressourcenverbrauch führe (Niedenhoff 1997: 59 f.).

Dem steht die Sichtweise entgegen, dass der Europäische Betriebsrat sowohl für Arbeitgeber als auch -nehmer Nutzensteigerungen bewirken kann. Eine Effizienzsteigerung kann aus folgenden Gründen vermutet werden: Bei der Ermittlung des Nutzens für die Arbeitnehmer ist zu differenzieren nach Arbeitnehmervertretern aus Mitgliedstaaten mit und ohne institutionell abgesicherter Interessenvertretung. Für Arbeitnehmervertreter aus Ländern mit Mitbestimmungsrechten ist ein Europäischer Betriebsrat dann von Interesse, wenn die Unternehmens- oder Konzernleitung ihren Sitz im Ausland hat. Dies kann dazu führen, dass Mitbestimmungsregelungen nicht wirksam sind, indem zwar eine Mitbestimmung auf betrieblicher und Unternehmensebene besteht, aber auf dieser Ebene nicht alle relevanten Informationen vermittelt werden. Europäische Betriebsräte können dann dazu beitragen, Informationsdefizite bezüglich der Unter-

nehmens- bzw. Konzernpolitik zu beseitigen, die für die nationalen Mitbestimmungsinstitutionen auf Unternehmens- und betrieblicher Ebene benötigt werden. Dadurch wird es z.B. möglich, angedrohte Standortverlagerungen zu überprüfen, indem Informationen der nationalen Unternehmensleitung mit denen der Konzernleitung verglichen werden. Für Arbeitnehmervertreter aus Ländern ohne institutionell abgesicherte Interessenvertretung besteht ebenfalls ein Interesse an Europäischen Betriebsräten, um Standortkonkurrenzen besser einschätzen zu können. Darüber hinaus können durch Europäische Betriebsräte fehlende nationale Interessenvertretungen kompensiert werden.

Der Nutzen der Arbeitgeber an Europäischen Betriebsräten wird aus unterschiedlichen Quellen gespeist (vgl. Lecher et al. 1998: 225). Das Interesse kann darauf gerichtet sein, über eine europäische Interessenvertretung die Akzeptanz für getroffene Unternehmensentscheidungen bei den Arbeitnehmern zu erhöhen, um dadurch Reibungskosten, die z.B. bei Umstrukturierungen entstehen, zu verringern. Des Weiteren ist die Unternehmens- bzw. Konzernleitung häufig daran interessiert, eine einheitliche europäische Personalpolitik zu entwickeln oder bestimmte, für die Unternehmensleitung positive, nationale Erfahrungen mit industriellen Beziehungen an allen europäischen Standorten durchzusetzen¹⁰. Darüber hinaus besteht ein Interesse der Unternehmens- und Konzernleitung an einem internen Kommunikations- und Führungsinstrument. Der Europäische Betriebsrat bietet der zentralen Leitung die Möglichkeit, Informationen über die Situation in den ausländischen Tochterunternehmen nicht nur über die Managementebenen, sondern auch durch die Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat zu erhalten. Dass Nutzenerwartungen der Arbeitgeber am Europäischen Betriebsrat tatsächlich vorhanden sind, zeigt sich daran, dass von der Alternative zum Europäischen Betriebsrat, der Schaffung eines dezentralen Verfahrens der Unterrichtung und Anhörung, bisher kein Gebrauch gemacht wurde. Ein solches Verfahren wäre zu geringeren Kosten durchführbar als die Einrichtung Europäischer Betriebsräte. Allerdings resultiert hieraus nur ein sehr geringer Nutzen für die Arbeitgeber.

Empirische Untersuchungen belegen den Nutzen Europäischer Betriebsräte für Arbeitgeber und -nehmer (Lecher et al. 1998, 1999, 2000). Es fragt sich daher, warum es einer rechtlichen Regelung bedarf, da Arbeitgeber und -nehmer im wohlverstandenen Eigeninteresse freiwillige Verhandlungen über die Einrichtungen eines Europäischen Betriebsrates durchführen könnten. So führt z.B. Streeck (1998: 198) Europäische Betriebsräte als Beispiel dafür an, dass die Europäische Union außerstande ist, im Bereich der industriellen Beziehungen Regeln zu erlassen, die über das hinausgehen, was multinationale Unternehmen auch freiwillig bereit wären

auszuhandeln. Er berücksichtigt jedoch nicht, dass freiwillige Vereinbarungen über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte vor Verabschiebung der Richtlinie in Erwartung derselben erfolgten (*in the shadow of the law*). Erst in Erwartung der Richtlinie wurden Anreize bei den Arbeitgebern geschaffen, über die Einrichtung eines europäischen Betriebsrates mit den Arbeitnehmern zu verhandeln und eine Vereinbarung abzuschließen, die für beide Seiten Nutzenpotenziale in sich birgt.

4 Systematik und Entwicklungspotenziale von Europäischen Betriebsräten

Die EBR-Richtlinie sichert den Arbeitnehmern in internationalen Unternehmen und Konzernen in den EU-Mitgliedstaaten Informations- und Konsultationsrechte zu. Bemerkenswert ist, dass eine Sicherung nationaler Partizipationsrechte und eine mögliche Angleichung der industriellen Beziehungen durch Europäische Betriebsräte nur zu einem geringen Teil auf deren Informationsrechten beruht. Viel bedeutsamer sind die meist jährlich stattfindenden Treffen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates vor oder nach der gemeinsamen Sitzung mit der Konzernleitung (vgl. Lecher et al. 1998). Diese Treffen ermöglichen es den Arbeitnehmervertretern, durch den Austausch von Informationen, ein eigenes, von den Arbeitgebern unabhängiges, Informationsnetz aufzubauen. Sie erhalten hierdurch ein wirksames Mittel gegen das Ausspielen einzelner Standorte durch die Unternehmensleitung. Voraussetzung hierfür ist jedoch ein „vertrauensvolles“ Verhältnis der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates untereinander.

Dem Entstehen eines solchen vertrauensvollen Verhältnisses stehen beim Europäischen Betriebsrat erhebliche Barrieren entgegen. Es ist denkbar, dass sich die nationalen Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat als Konkurrenten im Standortwettbewerb begreifen. Hinzu kommen Probleme aufgrund der internationalen Zusammensetzung des Gremiums (vgl. Niedenhoff 1997: 55 f.), z.B. Verständigungsprobleme aufgrund der Sprache, der Kultur und der jeweils spezifischen nationalen industriellen Beziehungen. Weiterhin wird eine Heterogenität aufgrund der Herkunft, der Schulbildung und der gewerkschaftlichen Legitimation erzeugt. Ein vertrauensvolles Verhältnis kann daher nicht als gegeben vorausgesetzt werden, vielmehr befinden sich die Arbeitnehmer in einer Vertrauensspielsituation¹¹. Derjenige Arbeitnehmervertreter, der eine Vorleistung in Vertrauen auf ein kooperatives Spiel der jeweils anderen Arbeitnehmervertreter erbringt, indem er z.B. Informationen über Produktionskosten und Produktionsmöglichkeiten „seines“ nationalen Standortes preisgibt, setzt sich der Gefahr aus, dass die anderen

Arbeitnehmervertreter defekt spielen, indem diese die erhaltenen Informationen für die nationale Interessenvertretung nutzen und keine Gegenleistung erbringen.

In dem Maße, in dem es den Arbeitnehmervertretern gelingt, die gemeinsamen Interessen in den Vordergrund zu stellen und ein vertrauensvolles Verhältnis zu entwickeln, kann von verhandlungsfähigen Europäischen Betriebsräten gesprochen werden. Schulungsmaßnahmen hinsichtlich Sprache, Kultur und Unterschiede nationaler Interessenvertretungen können dazu beitragen, ein solches vertrauensvolles Verhältnis zu erzeugen (vgl. Lecher et al. 1998: 241 ff.). Da dies nicht allen Europäischen Betriebsräten gelingt, sind unterschiedliche Ausgestaltungen denkbar. Eine qualitative Untersuchung bestehender Europäischer Betriebsräte unterscheidet (vgl. Lecher et al. 1999: 64 ff.) vier Typen: den symbolischen, den dienstleistenden, den projektbezogenen und den beteiligungsorientierten Europäischen Betriebsrat.

Bei dem *symbolischen Europäischen Betriebsrat* handelt es sich um ein formal bestehendes Gremium, dem jedoch faktisch keine Bedeutung zukommt. Die Aktivitäten des Europäischen Betriebsrates beschränken sich in der Regel auf die einmal im Jahr stattfindenden Sitzungen. Eine Kommunikation der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates zwischen den jährlichen Sitzungen findet nicht statt, eine einheitliche Strategie der Arbeitnehmervertreter existiert nicht.

Bei dem *dienstleistenden Europäischen Betriebsrat* handelt es sich um ein Gremium der gegenseitigen Information und Unterstützung. Einzelne EBR-Mitglieder, die aufgrund nationaler Mitbestimmungsnormen relativ gut mit Ressourcen und Informationsrechten ausgestattet sind, fungieren als Dienstleister für EBR-Mitglieder mit relativ schwacher Ressourcenausstattung.

Der *projektbezogene Europäische Betriebsrat* zielt darauf ab, durch gemeinsame Aktivitäten eine Arbeits- und Kommunikationsstruktur zwischen den EBR-Mitgliedern zu entwickeln, die auch dazu dient, ein Vertrauensverhältnis zu schaffen. Solche Projekte können z.B. in der Entwicklung eines Kommunikationsnetzes zwischen den EBR-Mitgliedern bestehen. Damit geht der projektbezogene Europäische Betriebsrat in seinem Anspruch über den dienstleistenden Typ hinaus.

Der *beteiligungsorientierte Europäische Betriebsrat* verfügt bereits über eine Arbeits- und Kommunikationsstruktur, die darauf abgestellt ist, zusätzliche Handlungsmöglichkeiten gegenüber dem Konzernmanagement zu erschließen, die über Information und Konsultation hinausgehen. Er entwickelt sich zum Verhandlungspartner der Unternehmensleitung, der mit dieser auch Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen im Unternehmen

abschließt. Bei diesem Typ Europäischen Betriebsrates werden vertraglich Mitwirkungsrechte vereinbart.

Die Autoren verweisen darauf, dass es sich bei der vorgeschlagenen Systematik um Idealtypen handelt, in der Realität jedoch überwiegend Mischtypen vorherrschen (Lecher et al. 1999: 66). Darüber hinaus wird bemerkt, dass die Typen auch Stadien in der Entwicklung eines Europäischen Betriebsrats sein können. Die Entwicklung verlaufe vom symbolischen zum beteiligungsorientierten Europäischen Betriebsrat. Jeder Typ könne allerdings auch ein Endstadium für einen konkreten Europäischen Betriebsrat darstellen (Lecher et al. 1999: 65 f.).

Faktisch kann jedoch nicht jeder Typ auch tatsächlich ein Endstadium der Europäischen Betriebsratsentwicklung darstellen. Der symbolische Europäische Betriebsrat ist als Endstadium denkbar in den Fällen, wo die Interessenlagen der Akteure schwach ausgeprägt sind oder nicht artikuliert werden können. Der dienstleistende Europäische Betriebsrat ist in den Fällen als Endstadium der Entwicklung denkbar, in denen Machtdifferenzen innerhalb des Europäischen Betriebsrates aufgrund einer starken nationalen Arbeitnehmervertretung bestehen. Der projektbezogene Europäische Betriebsrat ist demgegenüber nicht als Endstadium denkbar. Ist die projektbezogene Arbeit um des Europäischen Betriebsrates selber willen erfolgreich, so mündet diese im beteiligungsorientierten Europäischen Betriebsrat. Gelingt es dem Gremium jedoch nicht, durch Projekte eine Vertrauensbeziehung zwischen den EBR-Mitgliedern zu erzeugen, so wird er sich zurück entwickeln zum dienstleistenden oder symbolischen Europäischen Betriebsrat. Die Bedingungen, die zur Herausbildung eines bestimmten EBR-Typs führen werden in den folgenden Szenarien dargestellt.

Es kommt zu einer *Renationalisierung*, d.h. eine starke Arbeitnehmervertretung bei der Konzernmutter nutzt den Europäischen Betriebsrat für seine nationalen Interessen. Eine Kooperation zwischen dem Konzernmanagement und den Arbeitnehmervertretern der Konzernmutter führt dazu, dass sich der Europäische Betriebsrat nicht als einheitliches Gremium herausbilden kann und die Interessen der Arbeitnehmer an allen europäischen Standorten nicht gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Arbeitnehmervertreter der Konzernmutter versuchen, auf den EBR-Sitzungen Informationen von den ausländischen EBR-Kollegen abzurufen, die sie gegenüber der Konzernzentrale als Tauschmittel verwenden können. Diese Entwicklung ist insbesondere bei Unternehmen mit Sitz in Ländern, die über ein ausgeprägtes formelles System der Mitbestimmung verfügen, wie z.B. Deutschland, denkbar, da hier häufig eingespielte Beziehungen zwischen Konzernmanagement und Arbeitnehmervertretern bestehen. In

einer solchen Konstellation ist der dienstleistende Europäische Betriebsrat die wahrscheinlichste Entwicklung.

Der *Europäischen Betriebsrat* besteht als wirkungslose Institution, dem keine Bedeutung im Rahmen einer Arbeitnehmervertretung zukommt. Wenn die Unternehmens- bzw. Konzernleitung kein Interesse am Europäischen Betriebsrat hat und die Kosten der Informationsweitergabe als relativ hoch empfindet, besteht die Gefahr, dass sich der Europäische Betriebsrat zu einem wirkungslosen Gremium entwickelt. Die Unternehmens- bzw. Konzernleitung hat die Möglichkeit, den Europäischen Betriebsrat „auszuschalten“, indem es die EBR-Mitglieder mit einer Fülle unwichtiger Informationen überhäuft. Eine andere Möglichkeit der Unternehmens- bzw. Konzernleitung besteht darin, die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates so zu gestalten, dass Anreize bei den Arbeitnehmern geschaffen werden, die Interessenvertretung in den Hintergrund zu stellen. Solche „Bestechungen“ kann durch EBR-Tagungen in einem teuren Hotel, ein umfangreiches Freizeitangebot und anderes mehr erfolgen¹². Diese Konstellation hat zur Konsequenz, dass sich der Europäische Betriebsrat nicht über das Stadium des symbolischen Europäischen Betriebsrates hinaus bewegt.

Denkbar ist auch die Entwicklung eines „funktionsfähigen“ Europäischen Betriebsrates der ein Verhandlungspotenzial in sich birgt. Sowohl die Unternehmens- bzw. Konzernleitung als auch die EBR-Vertreter versprechen sich einen Nutzen vom Europäischen Betriebsrat. Die Unternehmens- bzw. Konzernleitung z.B., weil sie eine europäische Unternehmenskultur entwickeln oder Störungen bei Konzernumstrukturierungen vermeiden will. Der Nutzen der Unternehmens- bzw. Konzernleitung bedeutet dann eine Machtressource für die Arbeitnehmervertreter. In diesem Fall können die Arbeitnehmervertreter Ansprüche auf umfassende Informationen und Förderung der Arbeit des Europäischen Betriebsrates durchsetzen und eine Beteiligungsorientierung, die auf den Abschluss von Vereinbarungen abzielt, anstreben. Beispiele hierfür sind vertragliche Mitwirkungsrechte im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ENI), Vereinbarungen zu Informations- und Gewerkschaftsrechten (Danone), Sozialcharta-Vereinbarungen (Cardo, Hartmann, Vivendi) oder Abkommen zur Ausgliederung und Verselbständigung von Zulieferwerken (Ford).

Der Europäische Betriebsrat kann sich jedoch nur dann als Akteur etablieren, wenn ein Interesse der Arbeitnehmervertreter am Europäischen Betriebsrat besteht. Der Nutzen besteht im Erhalt von Informationen, die diese für ihre Arbeit verwenden können und in der Möglichkeit der Interessenartikulation gegenüber dem zentralen Konzernmanagement. Ist dagegen ein Großteil der EBR-Mitglieder der Meinung, dass das Gremium

sowieso nichts bewirken kann, ist auch ein interessiertes Management nicht in der Lage, den Europäischen Betriebsrat für seine eigenen Interessen zu nutzen.

Die Überlegungen haben gezeigt, dass verschiedene Entwicklungen möglich sind. Dass der Europäische Betriebsrat von den Akteuren bewusst in die Richtung der Richtlinie entwickelt wird, ist eher unwahrscheinlich. Wahrscheinlicher ist eine Polarisierung: einerseits Europäische Betriebsräte, die nur formal bestehen, d.h. es werden nicht einmal die bestehenden Informations- und Konsultationsrechte wahrgenommen; andererseits, dass Europäische Betriebsräte sich zu einer Institution entwickeln, die in vielfältiger Weise über die rechtlich zugesicherten Informations- und Konsultationsrechte hinausgehen und Vereinbarungen über weiterreichende Mitwirkungsrechte abschließen. Diese Entwicklung beruht darauf, dass allein das Zusammentreffen der Arbeitnehmervertreter aus den Mitgliedstaaten Möglichkeiten eröffnet, Informationsasymmetrien zu verringern und damit Widerspruchskosten zu senken.

5 Möglichkeiten und Grenzen der Schaffung von Mitwirkungsrechten auf vertraglicher Basis

Die EBR-Richtlinie betont den Verhandlungsmodus. Durch diese und die nationalen Umsetzungsgesetze wird der Druck auf die Arbeitgeber erhöht, mit den Arbeitnehmern Verhandlungen über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates durchzuführen. Darüber hinaus wurde durch die Richtlinie eine Entwicklung zu weiteren Vereinbarungen angestoßen, insbesondere in vier Bereichen: vertragliche Vereinbarungen über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates vor Verabschiedung der Richtlinie, weitergehende vertraglich vereinbarte Mitwirkungsrechte, nationale Arbeitnehmervertretungen in Ländern ohne rechtliche Regelungen sowie Informations- und Konsultationsgremien, die Arbeitnehmer auch außerhalb Europas einbeziehen. Diese werden im Folgenden kurz erläutert:

Vertragliche Vereinbarungen über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates vor Verabschiedung der Richtlinie: Die ersten EBR-Vereinbarungen wurden ab Mitte der 80er Jahre in Frankreich ausgehandelt. Hierbei handelt es sich nur bedingt um freiwillige Vereinbarungen, vielmehr erfolgten diese in staatlichen Unternehmen auf Druck der damaligen Regierung. Auch die zweite „Welle“ vertraglicher EBR-Vereinbarungen Anfang der 90er Jahre ist nicht den freiwilligen Vereinbarungen der ökonomischen Idealwelt zuzurechnen, sondern erfolgte aufgrund der sich abzeichnenden EBR-Richtlinie „in the shadow of the law“.

Weitergehende vertraglich vereinbarte Mitwirkungsrechte: Aufbauend auf den Informations- und Konsultationsrechten der Arbeitnehmer wurden in einigen Unternehmen weitergehende Mitwirkungsrechte vertraglich vereinbart. Allerdings wurden bisher lediglich in ca. 1/3 aller EBR-pflichtigen Unternehmen Europäische Betriebsräte errichtet und nur in einer sehr begrenzten Zahl von diesen wurden weitergehende Vereinbarungen abgeschlossen. Wird berücksichtigt, dass dies in der Regel dort erfolgte, wo Arbeitgeber und -nehmer über Erfahrungen mit Mitbestimmung verfügen¹³, so verweist dies weniger darauf, dass allein die vertraglich vereinbarte Mitbestimmung effizient ist, als vielmehr auf die Pfadabhängigkeit institutioneller Entwicklung. Mitbestimmungsrechte können ihre effizienzsteigernde Wirkung erst dann entfalten, wenn Arbeitgeber und -nehmer spezifische Qualifikationen erworben haben, die den sinnvollen Umgang mit diesen Rechten ermöglichen (Eger/Nutziger/Weise 1993: 101 f.). Die Konsequenz hieraus ist, dass effizienzsteigernde Mitbestimmungsvereinbarungen in vielen Fällen nicht zustande kommen, da die Vertragspartner nicht über die notwendigen Erfahrungen mit Mitbestimmungsnormen verfügen.

Nationale Arbeitnehmervertretungen in Ländern ohne rechtliche Regelungen: Die EBR-Richtlinie zielt nicht auf eine Vereinheitlichung der Mitbestimmungsnormen der Mitgliedstaaten, da durch diese keine bestehenden Rechtsnormen vereinheitlicht, sondern die Grundlage für eine neue Institution geschaffen wurde. Trotzdem ergibt sich ein Einfluss auf nationale Partizipationsnormen. Dieser folgt aus der formalen Struktur des Europäischen Betriebsrates. Dadurch, dass in Europäischen Betriebsräten Arbeitnehmervertreter aus allen EU-Ländern, in denen eine euro-betriebsratpflichtige Unternehmung bzw. ein Konzern eine Niederlassung betreibt, entsandt werden, entsteht die Notwendigkeit der nationalen Koordination aller Arbeitnehmervertreter. Dies führt in den Ländern, in denen eine nationale Interessenvertretung nicht existiert, z.B. Großbritannien, zum Teil dazu, dass eine nationale Interessenvertretung auf Unternehmensebene „im Schatten“ der EBR-Richtlinie vertraglich ausgehandelt wurde. Diese so entstandenen nationalen Interessenvertretungen sind an die jeweils bestehenden nationalen Arbeitsbeziehungen angepasst, da sie nicht das Resultat einer europaweiten gesetzlichen Vereinheitlichung sind.

Informations- und Konsultationsgremien die Arbeitnehmer außerhalb Europas einbeziehen (Weltbetriebsräte): In einzelnen Unternehmen bzw. Konzernen wurde zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern des Europäischen Betriebsrates vereinbart, die Informations- und Konsultationsrechte auf die außereuropäischen Arbeitnehmer auszuweiten¹⁴. Das Motiv der Arbeitgeber, solche Vereinbarungen abzuschließen, beruht häufig auf dem Ver-

such, das Prinzip der kooperativen Konfliktbewältigung auf den außereuropäischen Raum auszudehnen.

Es zeigt sich, dass aufbauend auf der Richtlinie eine Vielzahl unterschiedlicher vertraglicher Mitwirkungsvereinbarungen ausgehandelt wurden. Diese verweisen auf die effizienzsteigernden Potenziale, die Europäische Betriebsräte in sich bergen, keinesfalls jedoch auf die ausschließliche Effizienz vertraglicher Vereinbarungen. Führt man sich noch einmal die Gestaltungsmöglichkeiten auf europäischer Ebene vor Augen, so erscheint die Festlegung flexibler Regeln als gangbarer Weg, damit überhaupt gemeinschaftsweite Normen herausgebildet werden können. Der Europäische Betriebsrat kann als Beispiel dafür angesehen werden, wie zusätzliche Partizipationsmöglichkeiten durch vertraglich vereinbarte Mitwirkungsrechte geschaffen werden. Möglich sind solche Vereinbarungen, wenn eine rechtliche „Grundausstattung“ besteht, sowie bei besonderen Konstellationen innerhalb der Unternehmen oder Konzerne, die zu Nutzensteigerungen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer führen. Zu solchen besonderen Konstellationen gehören beispielsweise ein anschlagenes Unternehmensimage, eine bestehende Mitbestimmungskultur, eine starke nationale Arbeitnehmerinteressenvertretung und vor allem individuelles Engagement einzelner Akteure (vgl. Lecher et al. 1998).

Selbst unter den günstigen Bedingungen der EBR-Richtlinie kam es nur zu einer geringen Zahl vertraglicher Vereinbarungen. Erforderlich dürfte daher eine stärkere rechtliche Verankerung der Mitbestimmung auf europäischer Ebene sein, um die Pfadabhängigkeit zu durchbrechen und weitergehende Mitwirkungsrechte nicht nur in einzelnen durch besondere Umstände begünstigte Unternehmen zu realisieren. Prozedurale Rechte, welche die konkrete Ausgestaltung den Betroffenen überlässt, haben den Vorteil, dass Machtdifferenzen korrigiert und gleichzeitig eine flexible Anpassung an die jeweiligen Unternehmens- bzw. Konzernstrukturen möglich sind.

¹ Der Autor möchte sich bei Matthias König und Thomas Beschorner für zahlreiche Hinweise bedanken.

² Zu den Gründen, warum auch eine effizienzsteigernde Mitbestimmung der gesetzlichen Flankierung bedarf, vgl. Eger/Nutzinger/Weise (1993).

³ Für die Darstellung dieses Prozesses mit Hilfe der evolutorischen Ökonomik vgl. Nagel/Jaich (1999).

⁴ Allgemein wird Widerspruch als ein Versuch verstanden, die Umweltparameter zu verändern. Proteste und Verhandlungen sind die typischen Widerspruchsförderungen für Arbeitnehmer. Die Widerspruchskosten sind die Differenz zwischen einer bestehenden

- und einer durch Widerspruch veränderten Alternative zuzüglich der Durchsetzungskosten.
- ⁵ Zum Zusammenhang von Informationsrechten und Widerspruchskosten vgl. Nagel et al. (1996: 16 ff.).
- ⁶ So z.B. Seitel, (1995: 243): „Durch die Vorgabe der Mindestvorschriften engt die EU die erforderlichen Such- und Imitationsprozesse zum Auffinden bestmöglicher Lösungen“ und behindere damit einen effektiven institutionellen Wettbewerb. Nicht berücksichtigt wird bei dieser Sichtweise, dass Mindestinhalte dann notwendig sind, wenn Machtunterschiede zwischen den Vertragspartnern bestehen.
- ⁷ Höland (1997: 103) spricht in diesem Zusammenhang von einem Methodenwechsel.
- ⁸ Zu den Vor- und Nachteilen des Systemwettbewerbs und der starken Harmonisierung vgl. Eger (1999).
- ⁹ Die nationalen Besonderheiten, z.B. hinsichtlich der Bedeutung und Organisation der Gewerkschaften, bestehender nationaler Mitbestimmungsinstitutionen und deren Zusammenspiel mit einem europäischen Gremium, müssen bei einer dezentralen Verhandlungslösung nicht berücksichtigt werden.
- ¹⁰ So könnte eine Unternehmensleitung, die positive Erfahrungen mit kooperativen Konfliktlösungsmechanismen z.B. in Deutschland oder den Niederlanden gemacht hat, versuchen, diese auf andere Länder zu übertragen.
- ¹¹ Zur formalen Darstellung des Vertrauensspiels vgl. Güth/Kliemt (1995).
- ¹² Empirische Belege für diese Strategie der Arbeitgeber finden sich in Lecher et al. (1998).
- ¹³ Vertragliche Mitwirkungsrechte wurden fast ausschließlich in Unternehmen oder Konzernen aus Ländern mit rechtlich institutionalisierter Mitbestimmung oder einer bedeutenden Konzern Tochter in einem solchen Land vereinbart.
- ¹⁴ Zur quantitativen und qualitativen Bedeutung von Weltbetriebräten vgl. Rüb (2000). Zu den Unternehmen die solche Vereinbarungen abgeschlossen haben gehören z.B. VW, SKF, National Westminster Bank und Danone.

Literaturverzeichnis

- Altmeyer, Werner (2000):** Interessenmanager vor neuen Herausforderungen - eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien, Baden-Baden ► **Dörre, Klaus/Elk-Anders, Rainer/Speidel, Frederic (1997):** Globalisierung als Option. Internationalisierungspfade von Unternehmen, Standortpolitik und industrielle Beziehungen, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 25: 43-69 ► **Eger, Thomas (1999):** Harmonisierung von Rechtsregeln versus Wettbewerb zwischen Jurisdiktionen in Europa, in: Martiny, Dieter/Witzleb, Normann (Hg): Auf dem Wege zu einem Europäischen Zivilgesetzbuch, Berlin - Heidelberg - New York: 95-107 ► **Eger, Thomas/Nutzinger, Hans G./Weise, Peter (1993):** Eine ökonomische Analyse der mitbestimmten Unternehmung, in: Ott, Claus/Schäfer Hans B. (Hg.): Ökonomische Analyse des Unternehmensrechts, Heidelberg: 78-116 ► **Güth, Werner/Kliemt, Hartmut (1995):** Elementare spieltheoretische Modelle sozialer Kooperation, in: Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 12, Soziale Kooperation, Frankfurt/M. - New York: 12-62 ► **Höland, Armin (1997):** Mitbestimmung und

Europa, Reihe: Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Gütersloh: ►

Junkes, Joachim/Sadowski, Dieter (1999): Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Steigerung der Effizienz oder Ausdünnung von Eigentumsrechten, in: Frick, Bernd/Kluge, Norbert/Streeck, Wolfgang (Hg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt/M. - New York: 53-88 ► **Keller, Bernd (1997):** Europäische Arbeits- und Sozialpolitik, München - Wien ► **Lecher, Wolfgang/Nagel, Bernhard/Platzer, Hans-Wolfgang/Jaich, Roman/Rüb, Stefan/Weiner, Klaus-Peter (1998):** Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte. Vom Informationsforum zum Akteur? Baden-Baden ► **Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan/Weiner, Klaus-Peter (1999):** Europäische Betriebsräte - Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Baden-Baden ► **Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan/Weiner, Klaus-Peter (2000):** Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik, Baden-Baden ► **Müller-Jentsch, Walter (1999):** Die deutsche Mitbestimmung - Ein Auslaufmodell im globalen Wettbewerb? in: Nutzinger, Hans G. (Hg.): Perspektiven der Mitbestimmung. Historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund, Marburg: 287-303 ► **Nagel, Bernhard (1999):** Wirtschaftsrecht der Europäischen Union. Eine Einführung, Baden-Baden, 2. Aufl. ► **Nagel, Bernhard/Jaich, Roman (1999):** Law and economics analysis of the European Works Council, in: deGeest, Gerrit/Siegers, Jacques/van der Bergh, Roger (Hg.): Law and Economics and the Labour Market, Cheltenham: 157-184 ► **Nagel, Bernhard/Nutzinger, Hans G. (2000):** Zum Verhältnis von gesetzlicher und vertraglicher Mitbestimmung, in: Homo oeconomicus XVI: 301-332 ► **Nagel, Bernhard/Riess, Birgit/Rüb, Stefan/Beschorner, Andreas (1996):** Information und Mitbestimmung im internationalen Konzern, Baden-Baden ► **Niedenhoff, Horst-U. (1996):** Der Europäische Betriebsrat aus Arbeitgebersicht, in: WSI-Mitteilungen, 8/96: 489-493 ► **Niedenhoff, Horst-U. (1997):** Der Europäische Betriebsrat (EBR), in: Deppe, Joachim/Hoffmann, Reiner/Stützel, Wieland (Hg.): Europäische Betriebsräte. Wege in ein soziales Europa, Frankfurt/M. - New York: 44-66 ► **Rehfeld, Udo (1998):** Arbeitsbeziehungen und Europäische Betriebsräte in Frankreich, in: Lecher, Wolfgang (Hg.): Europäische Betriebsräte - zur Lage und Entwicklung in Großbritannien, Frankreich und Italien, Düsseldorf: 27-60 ► **Richter, Rudolf/Furubotn, Eirik (1996):** Neue Institutionenökonomik: Eine Einführung und kritische Würdigung, Tübingen ► **Rüb, Stefan (2000):** Weltbetriebsräte und andere Formen weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen, Arbeitspapier Nr. 27 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf ► **Rürup, Bert/Sesselmeier, Werner (1999):** Beschäftigungspolitische Implikationen der Mitbestimmung, in: Frick, Bernd/Kluge, Norbert/Streeck, Wolfgang (Hg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt/M. - New York: 129-170 ► **Seitel, Hans Peter (1995):** Europäische Betriebsräte als Ergänzung konkurrierender Arbeitsmarkt- und Sozialsysteme, in: Oberender, Peter/Streit, Manfred E. (Hg.): Europas Arbeitsmärkte im Integrationsprozeß, Baden-Baden: 217-251 ► **Streeck, Wolfgang (1998):** Industrielle Beziehungen in einer

internationalisierten Wirtschaft, in: Beck, Ulrich (Hg.): Politik der Globalisierung, Frankfurt/M.: 169-202.

Zum Autor

Roman Jaich
Universität
Gesamthochschule Kassel
Fachbereich 10
Nora-Platiel-Str. 5
34109 Kassel
Tel: ++49-(0)561/804-2873
Fax: ++49-(0)561/804-3738
Email: jaich@hrz.uni-kassel.de

Roman Jaich, geb. 1960, Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Gesamthochschule Kassel, anschließend Mitarbeiter in einem Forschungsprojekt über Europäische Betriebsräte der Hans-Böckler-Stiftung, promovierte zum Thema „Globalisierung und Partizipation“. Derzeit arbeitet er in einem Forschungsprojekt zur Analyse der Bildungsfinanzierung in Deutschland an der Universität Gesamthochschule Kassel.