

Die Europäische Aktiengesellschaft und Arbeitnehmerbeteiligung

Berndt Keller

Seit Herbst 2001 bestehen Regelungen für die Gründung europäischer Aktiengesellschaften (SE) einschl. der Formen der Arbeitnehmerbeteiligung. Die mehr als drei Jahrzehnte zurück reichende Geschichte der SE sowie die zahlreichen gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Fragen sind in der Literatur vielfach behandelt worden. Demgegenüber ist über die in den nächsten Jahren anstehenden Folgeprobleme der europäischen Rahmenregelung so gut wie nichts bekannt. Wie erfolgt zunächst die Umsetzung der Richtlinie auf die Ebene der Mitgliedsländer? Was können wir über die spätere Inanspruchnahme auf Unternehmensebene vermuten? Mit welchen langfristigen Konsequenzen für nationale und europäische Arbeitsbeziehungen ist zu rechnen? Wie haben sich Prinzipien und Verfahren der Regulierung verändert? Der Beitrag gibt erste Antworten aus sozialwissenschaftlicher, vor allem Industrial Relations-Perspektive.

1 Einleitung

1.1 NATIONALE UNTERSCHIEDE DER ARBEITNEHMERBETEILIGUNG

Hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung an Unternehmensentscheidungen im weiteren Sinne lassen sich zwei Grundformen unterscheiden. Auf der „unteren“ (oder Betriebs-)Ebene existieren Varianten der Partizipation und Repräsentation innerhalb der Mitgliedsländer der EU (zu Einzelheiten ETUC 1998; EIRR 2001a und b). Auf der „oberen“ (oder Unternehmens-)Ebene unterscheiden sich die Regelungen der Mitgliedsländer ebenfalls deutlich, wenn nicht sogar in noch erheblicherem Ausmaß.

Es gibt sowohl sog. monistische als auch dualistische Systeme der Unternehmensführung und -kontrolle.¹ Bei der zuletzt genannten Variante werden die Aktivitäten und Leistungen des Leitungs- (oder Geschäftsführungs-)Organs von einem zusätzlichen Aufsichtsorgan überwacht und kontrolliert (Dänemark, Deutschland, Griechenland, Niederlande, Österreich, Portugal). Diese grundlegende Unterscheidung fehlt bei der zuerst genannten Form mit nur einem Verwaltungsorgan (sog. *board system*) (Irland, Luxemburg, Schweden, Spanien, auch Großbritannien und Italien). Einige Länder (wie Frankreich oder Finnland) verfügen über eine Kombination beider Systeme (zu Einzelheiten Timmesfeld 1994; Sachverständigengruppe 1997; Schulten/Zagelmeyer/Carley 1998). Insgesamt sind die

Unterschiede zwischen nationalen Regelungen auf der Unternehmens- sogar noch größer als auf der Betriebsebene, soweit es sich um Umfang, Management- und Kontrollstrukturen, Deckungsrate, Ausmaß und Intensität der Partizipation handelt. Hinzu kommt eine enorme Vielfalt nationaler „*customs and practices*“, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben und die sicherlich bestehen bleiben (Carley 1998).

Auf der supranationalen Ebene ist diese große Bandbreite „gemeinsamer Regulierung“ von besonderem Interesse für die *corporate governance*. Die 1994 verabschiedete Richtlinie „über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ (94/95 EG) (im Folgenden EBR-Richtlinie) deckt lediglich die alltäglichen, taktisch-operationalen Probleme des Managements von Unternehmen auf der Betriebsebene ab.

Demgegenüber soll auf der Unternehmensebene das 2001 verabschiedete Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (lateinisch *Societas Europea* oder SE, daher im Folgenden SE) sowie die ergänzende Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung Probleme der strategischen, grenzüberschreitenden Kooperation sowie der Kontrolle und Überwachung der Leitungsgremien lösen. Die Prozesse der Umsetzung und Implementation der EBR-Richtlinie stellen zentrale Probleme dar und dominieren die Diskussion über Arbeitsbeziehungen, während das allgemeine Interesse an der SE recht begrenzt geblieben ist (zu Einzelheiten Keller 2001).

1.2 PROBLEMSTELLUNG

Der vorliegende Artikel versucht, diese Lücke zu schließen und die dominierende juristische, vor allem gesellschafts- und arbeitsrechtliche Betrachtungsweise durch eine industrial relations-Perspektive zu ergänzen. Eine vollständige Präsentation der langen Geschichte der SE würde weit über Ziele und Absichten dieses Beitrags hinausgehen; außerdem haben andere Autoren sie oft in allen Einzelheiten sowie aus unterschiedlichen Perspektiven beschrieben (jüngst Timmesfeld 1994; Kowalsky 1999; Heinze 2000; Höland 2000; Buchheim 2001). Einige kurze Anmerkungen (im Sinne „stilisierter Fakten“) zur Entwicklung (Kap. 2) sowie zur Vorstellung ihrer grundlegenden Regeln und Prinzipien der Regulierung (Kap. 3) sind jedoch notwendig, um ein besseres Verständnis

¹ Die Sprachregelung hinsichtlich Organstrukturen und Arbeitnehmerbeteiligung in den Leitungsgremien ist nicht einheitlich. Wir finden u.a. Ein-Kanal- vs. Zwei-Kanal- oder Vereinigungs- vs. Trennungssysteme. Wir verwenden im Folgenden durchgängig die sowohl im „Euro-Jargon“ als auch in der Industrial Relations- und rechtswissenschaftlichen Literatur übliche Bezeichnung monistisch vs. dualistisch.

Prof. Dr. Berndt Keller lehrt Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors, Folgeprobleme der europäischen Integration, Flexicurity, Zusammenschlüsse von Gewerkschaften. e-mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

der SE, vor allem der wesentlichen Probleme ihrer Umsetzung sowie Implementati- on, zu ermöglichen.

Die folgenden Kapitel befassen sich mit zukünftigen, bislang ungelösten Fragen, die aus dem eigentümlichen „*Mehr-Ebenen-Charakter*“ des politischen Systems der EU resultieren. Wir orientieren uns im Folgenden an den Fristen der Prozesse: Zunächst behandeln wir Probleme der kurzfristigen Umsetzung der Richtlinie auf die nationale Ebene (Kap. 4) sowie ihrer mittelfristigen Implementation auf Unternehmensebene (Kap. 5). Danach befassen wir uns mit langfristigen Konsequenzen, die wahrscheinlich auftreten und weitreichende Folgen sowohl für nationale als auch für europäische Arbeitsbeziehungen haben (Kap. 6). Schließlich belegen wir, dass die SE ein nahezu prototypisches Beispiel für einen neuen, gegenwärtig dominierenden Modus „europäischer“ Regulierung darstellt (Kap. 7).

2

Zur Geschichte der SE

Die Idee der Einführung einer SE stand seit mehr als drei Jahrzehnten auf der politischen Agenda der EG und der EU. „Vom wirtschaftlichen Standpunkt aus wurde das Statut als ein Instrument konzipiert, das den europäischen Unternehmen, insbesondere den in mehreren Mitgliedstaaten tätigen, ermöglicht, ihre organisatorischen Strukturen zu vereinheitlichen und sich immer stärker an die grenzübergreifende Dimension ihrer Aktivitäten anzupassen“ (Sachverständigengruppe 1997, S. 1). Anders formuliert: Transnational bzw. grenzüberschreitend tätige Unternehmen sollen davon profitieren, dass sie in der Lage sind, EU-weit auf der Basis einheitlicher rechtlicher Regelungen anstelle einer großen Zahl deutlich unterschiedlicher nationaler Gesetze zu operieren; dadurch sollen Einheitlichkeit des Managements- sowie des Berichtssystems auf der Basis von Gemeinschaftsrecht ermöglicht werden.

Mitte der 90er Jahre verabschiedete die Kommission eine „Mitteilung zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer“ (KOM (95) 547 endg.) und setzte eine Sachverständigengruppe ein zu „European Systems of Worker Involvement (with regard to the European Company Statute and the other pending proposals)“. Diese

sog. *Davignon-Gruppe* sollte geeignete Kompromissvorschläge unterbreiten, um die immer noch nicht entschiedenen Fragen zu klären. Der im Mai 1997 erschiene- ne Abschlussbericht belebte die verzögerte, wenn nicht vollständig ruhende Diskus- sion und setzte das Problem wieder auf die politische Agenda. Er schlug vor, dass jede SE über eine verpflichtende Form der Arbeitnehmerbeteiligung verfügen sollte. Außerdem gab er freiwilligen Verhandlungen in „uneingeschränkter Freiheit“ auf der Ebene des einzelnen Unternehmens Vor- rang vor bindenden rechtlichen Regelun- gen als dem am besten geeigneten Instru- ment oder Verfahren zur Formulierung von Arbeitnehmerrechten. Auf diesem Wege sollte das Ausmaß an „Flexibilität“ vergrößert werden, welches vorsichtig und schrittweise in die Reihe früherer Entwür- fe eingeführt worden war. Schließlich führ- te dieser Bericht die Idee einer Auffang- regelung für die Unternehmen ein, bei denen die freiwilligen Verhandlungen fehlschlügen.

In den folgenden Jahren arbeiteten auf- einander folgende Präsidentschaften (u.a. Luxemburg, Großbritannien, Deutschland, Österreich, Frankreich) an politischen Kompromissen, verfeinerten bestehende Vorstellungen und unterbreiteten detail- lierte Vorschläge, um den anhaltenden Stillstand zu überwinden (zu Einzelheiten Breit 1998; Eichbauer 1999; EIRR verschie- dene Ausgaben). Schließlich war Spanien das letzte Mitgliedsland, welches einige Teile des vorliegenden Richtlinienentwurfs für völlig inakzeptabel hielt.

Gegen Ende des Jahres 2000 schlug der Rat für Beschäftigung und Sozialpolitik eine andere Lösung vor, die letztendlich alle Mitgliedsländer auf dem Gipfel der Staats- und Regierungschefs in Nizza akzeptierten. Dieser politische Kompromiss führte eine sog. partielle „*opt-out Klausel*“ ein, welche eine Nicht-Implementation einiger relativ weitreichender Auffangregelungen zur Un- terrichtung und Anhörung im Falle einer SE-Gründung durch Verschmelzung zuließ.

Dieses „Wunder vor Nizza“ brachte „to a close one of the longest-running and most tortuous sagas in the history of EU- level employment legislation“ (EWCB 2001a, S. 8). Kurz nach diesem „histori- schen“ Schritt gelang es auf einem außer- ordentlichen Treffen des Rats für Beschäf- tigung und Sozialpolitik, das Abkommen zu beschließen. Der Text der „Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Eu-

ropäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer“ (2001/86/ EG) ging an das Europäische Parlament, um dessen Position zur nunmehr endgül- tigen Fassung einzuholen. Das schier end- los verschleppte Problem wurde schließlich im Oktober 2001 gelöst.

3

Regeln und Vergleiche

3.1 GRUNDLEGENDE REGELN

Die Regeln zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE sind sehr detailliert und ziemlich komplex (Buchheim 2001 zu einigen Bei- spielen); sie geben die zahlreichen, eigen- tümlichen Stationen des inkrementalen Wandels und der partiellen Übereinstim- mung zwischen den unterschiedlichen Interessen der 15 Mitgliedstaaten vor der Verabschiedung der endgültigen Fassung wieder.

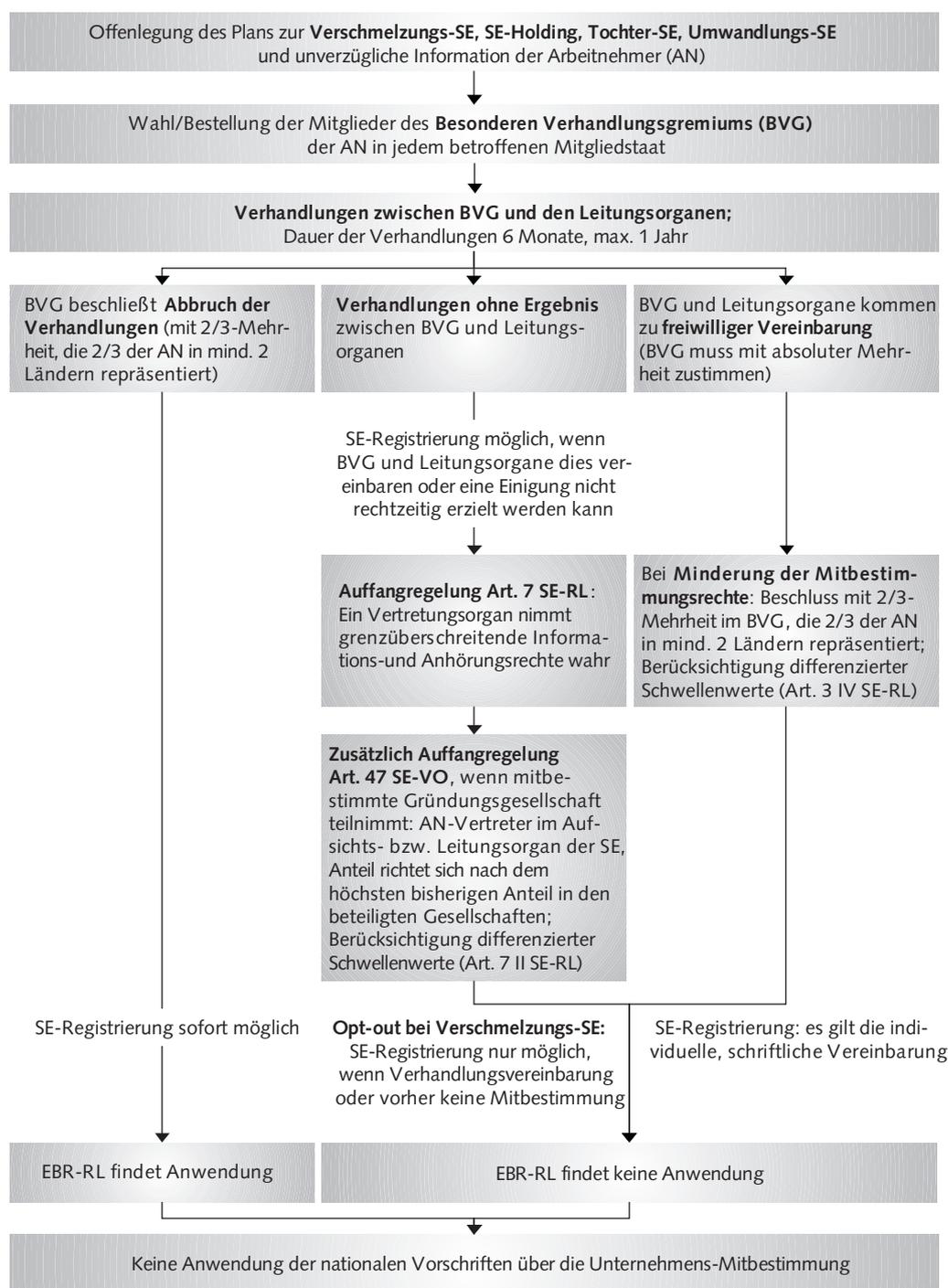
Die Gründung einer SE kann durch vier Formen erfolgen:

- durch *Verschmelzung* von zwei oder mehreren bestehenden Unternehmen, die „dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen“ (Art. 2 I),²
- durch Gründung einer *Holding-SE* von Unternehmen aus mindestens zwei Mit- gliedstaaten,
- durch Gründung einer gemeinsamen *Tochter-SE* von Unternehmen aus mindes- tens zwei Mitgliedstaaten,
- durch *Umwandlung* einer bestehenden Aktiengesellschaft in eine SE, „wenn sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedsstaats unterliegen- de Tochtergesellschaft“ (Art. 2 IV) hatte.

Die Umwandlung rein nationaler Gesell- schaften in SE durch einfachen Wandel des Rechtsstatus ist nicht möglich, d.h. der grenzüberschreitende Charakter stellt eine notwendige Voraussetzung dar („Prinzip der Mehrstaatlichkeit“). Die Grundsatzent- scheidung über die Gründung einer SE, welche auch die Wahl zwischen der monistischen und dualistischen Variante der Unternehmensverfassung einschließt, muss im Vorhinein getroffen und in der

² Die folgenden Zitate beziehen sich auf die SE- Richtlinie.

Abb. 1: Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)



Quelle: Daam 2002

Satzung festgeschrieben werden. Die genaue Unterscheidung der vier Gründungsformen ist von grundlegender Bedeutung, weil sie zu je verschiedenen Formen und Regeln für die „Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer“ (Art. 1 II) führen.

Diese Vorgaben sind wie folgt spezifiziert:

(1) „Wenn die Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften die Gründung einer SE planen, leiten sie ... so rasch wie möglich die erforderlichen

Schritte ... für die Aufnahme von Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern der Gesellschaften über die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE ein“ (Art. 3 I). Beide Seiten „verhandeln mit dem Willen zur Verständigung, um zu einer Vereinbarung über die Beteili-

gung der Arbeitnehmer innerhalb der SE zu gelangen“ (Art. 4 I). Die Arbeitnehmervertreter sind volle und gleichberechtigte Mitglieder des Leitungsorgans mit denselben Rechten und Pflichten wie alle Übrigen.

(2) Ein besonderes Verhandlungsgremium (im Folgenden BVG) wird „als Vertretung der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften sowie der betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe ... eingesetzt“ (Art. 3 II). Das BVG „kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl, zu denen auch Vertreter der einschlägigen Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene zählen können, hinzuziehen“ (Art. 3 V). Es „kann ... beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubrechen“ (Art. 3 VI).

Ein zwischen Management und BVG geschlossenes Abkommen soll spezifizieren: Geltungsbereich der Vereinbarung, Zusammensetzung, Anzahl der Mitglieder und Sitzverteilung im Vertretungsorgan, Befugnisse und Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Vertretungsorgans, Häufigkeit der Sitzungen des Vertretungsorgans, die für das Vertretungsorgan bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel, Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit (Art. 4 II).

(3) Außerdem kann das geschlossene Abkommen zusätzlich verschiedene Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in den Leitungsorganen festlegen (u.a. Anzahl der Vertreter, ihre Rechte als Mitglieder des Organs, Wahlverfahren).

(4) Falls die Gründung einer SE durch Umwandlung bestehender Unternehmen erfolgt, „muss in der Vereinbarung ... auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll“ (Art. 4 IV). Unter diesen besonderen Umständen bleiben vorhandene hohe Partizipationsgrade bestehen und werden zu Pflichtteilen der geschlossenen Vereinbarung (sog. „Vorher-Nachher-Prinzip“).

(5) In zwei weiteren Fällen finden spezifische Regeln Anwendung, wenn bestimmte Anteile der Arbeitnehmer vor der SE-Gründung durch Partizipation an den

Leitungsorganen beteiligt waren, konkret 25 % im Falle einer Verschmelzung und 50 % im Fall einer Holding-SE oder Tochter-SE. „Hätten jedoch die Verhandlungen eine Minderung der Mitbestimmungsrechte zur Folge, so ist für einen Beschluss zur Billigung einer solchen Vereinbarung eine Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer vertreten, erforderlich, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten müssen“ (Art. 3 IV). Diese Sicherungsregelungen sollen vergleichsweise hohe nationale Standards der Partizipation in erheblichem Umfang innerhalb der neuen Form der SE erhalten. Eine wesentliche Reduzierung der Qualität nationaler Rechte ist daher eher unwahrscheinlich – allerdings auch ein europäischer „Mehrwert“ im Sinne weitergehender Regelungen. Intensität und Umfang der Partizipation sind unterschiedlich und hängen vor allem von den früheren nationalen Vorgaben sowie den Gründungsformen der SE ab.

(6) Um die festgelegten Ziele zu erreichen und minimale Standards sicherzustellen, findet die in einem Anhang der Richtlinie vorgegebene Auffangregelung (Art. 7 und Anhang) Anwendung, falls freiwillige Verhandlungen fehlschlagen und innerhalb der vorgegebenen Frist kein Ergebnis erreicht werden kann, welches beide Seiten zufriedenstellt. Diese Vorgaben sollen sicherstellen, dass keine SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung in Form von Information und Konsultation gegründet werden kann, obwohl solche Regelungen nicht in allen Mitgliedstaaten bestehen (Verhinderung der sog. „Null-Lösung“).

3.2 DIE EBR- UND SE-RICHTLINIEN

Die EBR- und SE-Richtlinien stellen unterschiedliche Verfahren der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern dar, die sich beide auf eng verwandte Gegenstandsbereiche beziehen und recht neuen, sehr ähnlichen Regulierungsmustern folgen. Vom Grundsatz her zielen beide auf indirekt-repräsentative anstelle von direkt-individuellen Formen der Partizipation (wie Qualitätszirkel oder teilautonome Arbeitsgruppen).

Die Vorgaben weisen verschiedene, durchaus überraschende Ähnlichkeiten in-

nerhalb der Regulierungsmuster auf. Diese umfassen vor allem: Vorrang für freiwillige Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern anstelle bindender Gesetzgebung, Einsetzung eines BVG zur Aushandlung einer Vereinbarung mit dem Management, Gegenstand und Umfang der Arbeitnehmerbeteiligung, Option des Vertretungsorgans, einen engeren oder Arbeitsausschuss zu wählen sowie Einführung einer rechtlich bindenden Auffangregelung für den Fall, dass die freiwilligen Verhandlungen scheitern.

Man kann sehr plausibel argumentieren, dass die im Falle der SE eingeführten Verfahrensprinzipien in erheblichem Ausmaß von der bei der Gründung sowie der Arbeit von EBR gesammelten Erfahrung profitiert haben (EWCB 2001a). Deren Regulierungsmodus hat Lernprozesse eingeleitet und das Muster nicht nur für die vorgeschriebene Revision der EBR-Richtlinie abgegeben (EWCB 2001b). Am Ende dieser bevorstehenden Revision werden sich die beiden Richtlinien in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sogar noch ähnlicher sein als zuvor.

Eine nähere Analyse zeigt, dass neben den genannten Gemeinsamkeiten auch einige Unterschiede bestehen, die sich zu drei Gruppen zusammenfassen lassen (BVG, Auffangregelung, Geltungsbereich). Insgesamt dominieren jedoch die Ähnlichkeiten, sodass wir auf eine Diskussion der Differenzen im Einzelnen verzichten.

4

Kurzfristige Perspektiven: Probleme der Umsetzung auf nationaler Ebene

Einerseits sind die einzelnen Phasen der langen Geschichte der SE in der vorhandenen Literatur vergleichsweise gut dokumentiert; u.a. werden die Einzelheiten aller Vorschläge und Änderungen während der aktuelleren Präsidentschaften ausführlich diskutiert (zu Einzelheiten u.a. EIRR und eironline). Andererseits sind diese Details von geringer, ausschließlich historischer Bedeutung, nachdem die Richtlinie verabschiedet und der Prozess der Regelsetzung auf europäischer Ebene damit beendet ist. Im Gegensatz dazu sind alle Folgeprobleme der Umsetzung auf nationaler sowie der Implementation auf Unternehmensebene bisher weitgehend vernachlässigt worden.

führung und -kontrolle ermöglicht, zunächst die Mitgliedstaaten „ihren“ nationalen Status quo sowie ihre Erfahrungen zum Leitbild bzw. zur Maxime der Umsetzung machen. Die Mitgliedstaaten können die eröffneten Wahlmöglichkeiten zwischen den Systemen der Unternehmensverfassung zwar nicht ausschließen, wohl aber *de facto* innerhalb gewisser Grenzen einschränken, indem sie zu einer Form keine ausführlichen Rechtsvorschriften erlassen (etwa die Bundesrepublik zur monistischen Variante).

Diese eigenartige Konstellation ergibt sich vermutlich vor allem in Verbindung mit der Umsetzung und Implementation der im Anhang der SE-Richtlinie spezifizierten, rechtlich verbindlichen Auffangregelung zur Unterrichtung und Anhörung. Der wichtigste Grund besteht in der Tatsache, dass die „Mitglieder des Vertretungsorgans ... gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder bestellt“ (Anhang, Teil I (b)) werden. Daher beeinflussen unterschiedliche nationale Vorgaben die Wahl des Verfahrens.

Diese Vorgaben werden zu einer enormen Vielfalt, wenn nicht gar Partikularisierung national geprägter Ergebnisse mindestens beitragen wenn nicht sogar führen. Wie bereits erwähnt, werden sowohl Intensität als auch Ausmaß der Arbeitnehmerbeteiligung von den nationalen Vorgaben (bzw. in einigen Mitgliedstaaten Nicht-Vorgaben) sowie von der spezifischen Gründungsform der SE abhängen. Dadurch wird die enorme Vielfalt ausgehandelter Abkommen weiter zunehmen, hybride Formen der Unterrichtung und Anhörung können das Ergebnis sein. Die erheblichen Unterschiede zwischen bestehenden nationalen, vor allem zwischen monistischen und dualistischen Systemen, werden kaum abnehmen; sie werden im Gegenteil trotz der rechtlich abgesicherten Option, zwischen beiden Formen frei wählen zu können, sogar zunehmen (zur entgegengesetzten Vermutung Kerckhofs 2001, S. 152).

Schließlich werden weitere Komplikationen resultieren aus den unterschiedlichen Ergebnissen bindender rechtlicher Entscheidungen zu Auseinandersetzungen (etwa über Fragen der Vertraulichkeit). Diese „Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren“ (Art.14 I) müssen entsprechend den jeweiligen nationalspezifischen Regeln erfolgen. Sie werden zu weiteren nationalen

Idiosyncrasien sowie zunehmender Heterogenität führen.

5

Mittelfristige Perspektiven: Probleme der Implementation auf Unternehmensebene

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Einführung des neuen Rechtsstatus der SE und damit einer kohärenteren Unternehmensverfassung auf zusätzlicher, rein optionaler Basis und ohne rechtliche Verpflichtung. Nach der Umsetzung auf nationaler Ebene werden einzelne Unternehmen, die mit einem der nationalen Systeme besonders vertraut sind, aufgrund ihrer Unternehmenskultur und Identität zumindest in der Mehrzahl der Fälle für genau diese Form der corporate governance optieren, und zwar unabhängig von der Tatsache, dass sie die rechtlich abgesicherte Option der Einführung des anderen Systems hätten (Bertelsmann Stiftung/Hans Böckler Stiftung 1998). Im Übrigen gilt dasselbe Prinzip strikter Präferenzen für formale wie informelle Regeln der nationalen Ebene sowie den Erhalt aller ihrer Eigentümlichkeiten auch für die Entscheidungen der Arbeitnehmervertreter. – Insgesamt gelten diese Prinzipien starker Prägung der SE durch vorgängige nationale Muster also sowohl bei der Umsetzung als auch bei der Implementation der Richtlinie, sodass allenfalls Cluster innerhalb einer Bandbreite von Regelungen entstehen.

5.1 UNGEKLÄRTE FRAGEN

Die zentrale Frage hinsichtlich der zukünftigen „Deckungsrate“ lautet, wie viele Unternehmen sich tatsächlich für die neue supranationale Rechtsform entscheiden werden. Die Antwort ist von besonderer Wichtigkeit nicht nur im Zusammenhang mit der längst erfolgten Vollendung des Binnenmarktes, sondern vor allem mit der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion:

(1) Ergeben mögliche (oder wie die Kommission argumentiert, sogar erhebliche) Einsparungen bei Transaktionskosten (u.a. Verwaltungs- und Rechtskosten) genügend Anreize bzw. Effizienzvorteile zur Option für den neuen SE-Status mit seinem neuen Satz von Regeln für Einheitlichkeit von

Management, Führung und Berichterstattung des Unternehmens anstelle einer Vielzahl nationaler Tochterfirmen mit unterschiedlichen Rechtsvorschriften und Berichtssystemen (zu Einzelheiten Wenz 1993)?

(2) Oder stellt die immer noch nicht vorhandene, kontrovers diskutierte gemeinsame europäische Steuerpolitik einen ökonomischen und psychologischen Anreiz von besonderer Wichtigkeit dar, diese spezifische Strategie zur weiteren Marktintegration gerade nicht einzuschlagen?³ „The real argument is that without the opportunity to deduct investments in certain countries from profits in other countries before taxation, many investments would not be effected, and this could harm the competitiveness of the European economy.“ (Kerckhofs 2001, S. 150-51)

(3) Sind rein national tätige Unternehmen unter dem neuen, integrierten Regime der Wirtschafts- und Währungsunion, eher interessiert an der Gründung einer SE als früher, als unterschiedliche nationale Regime vor allem der Währungs- und Geldpolitiken innerhalb der EU nebeneinander bestanden?

(4) Wird die neue SE-Option die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen auf den Weltmärkten verbessern und/oder ausländische Direktinvestitionen in der EU erhöhen? Wird in Zeiten fortschreitender wirtschaftlicher Integration das Label eines „europäischen“ Unternehmens schon aus Imagegründen attraktiver sein als das eines rein nationalen?

(5) Werden in quantitativer Perspektive Unternehmen einzelne der Alternativen zur Gründung einer SE (Verschmelzung, Holding-SE, Tochter-SE, Umwandlung) anderen vorziehen? Die Variante mit den weitestgehenden Folgen sowohl hinsichtlich der Besteuerung als auch der Arbeitnehmerbeteiligung ist die Verschmelzung von mindestens zwei Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedsländern zu einem neuen „europäischen“. Demgegenüber

³ Die gemeinsame Steuerbasis, die vor allem UNICE immer wieder fordert, wird wahrscheinlich auch in absehbarer Zukunft nicht realisiert. Einstimmige Entscheidungen wären notwendig, werden aber durch erhebliche Interessenunterschiede zwischen den Mitgliedstaaten verhindert.

bleiben etwa bei einer Holding-SE infolge der rechtlich wie wirtschaftlich weniger intensiven Verbindung die gründenden Unternehmen als Tochtergesellschaften der neuen europäischen Konzernunternehmung bestehen.

Derzeit ist es natürlich viel zu früh, um quantitative Schlussfolgerungen auf einer relativ soliden empirischen Basis ziehen zu können. Die einzige prospektive Studie (Bochum/Dörrenbacher/Heidemann/Wortmann 1998) schlussfolgert, allerdings unter relativ restriktiven Annahmen, dass die überwältigende Mehrheit deutscher Unternehmen nur eine geringe Bereitschaft zur Gründung einer SE zeigen wird. Andere Experten (Buchheim 2001) erwarten höhere Zahlen.⁴

Die entscheidende Frage lautet natürlich, ob unter dem neuen, vereinheitlichten Regime die vergleichsweise hohen Standards der Arbeitnehmerbeteiligung in einigen Mitgliedstaaten zu strategischen Wettbewerbsnachteilen führen und für Unternehmen aus diesen Ländern ernsthafte Hindernisse darstellen, Teile von SE zu werden. Einerseits argumentieren häufig sowohl Juristen (jüngst Schmidt 2001; Lutter 2002; Hirte 2002) als auch einzelne Unternehmen und ihre Interessenverbände, vor allem aus der Bundesrepublik, dass genau dies der Fall sein würde. Andererseits ist aufgrund vorliegender Daten die gegenteilige Annahme durchaus plausibel: Die Auswirkungen der Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensentscheidungen sollten nicht überschätzt werden, weil andere „Standortfaktoren“ von größerer Wichtigkeit sind.⁵

5.2 BEZIEHUNGEN ZWISCHEN SUPRANATIONALER UND NATIONALER EBENE

Wie sollen die stets kritischen Beziehungen zwischen supranationalen und nationalen Organen der Unterrichtung und Anhörung ausgestaltet sein? Aus rein rechtlicher Sicht ist die Antwort nicht schwierig. Für alle praktischen Zwecke stellt diese Frage jedoch einen entscheidenden und komplizierten Sachverhalt dar, der sowohl horizontale als auch vertikale Koordinierung betrifft.

Wie im mehrfach analysierten Beispiel der EBR-Richtlinie (Lecher/Nagel/Platzer 1999; Lecher/Platzer/Rüb/Weiner 2001) werden Probleme der gegenseitigen und

kontinuierlichen Unterrichtung, der Koordinierung unterschiedlicher Interessen und sogar kollektiver Aktionen sowohl auf als auch zwischen den Ebenen bestehen. Konflikte treten nicht nur in ihrer „klassischen“ Form auf, also zwischen den Repräsentanten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sondern auch zwischen den Mitgliedern des Vertretungsgremiums, die unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern repräsentieren, zwischen seinen Mitgliedern und nationalen Interessenvertretern oder Gewerkschaften sowie zwischen seinen Mitgliedern und europäischen Gewerkschaftsausschüssen. Diese sowohl internen als auch externen Konflikte sowie die Schwierigkeiten der Bildung eines mehr oder weniger informellen „Netzwerks“ werden während verschiedener Stadien des Gesamtprozesses drängender, aber auch komplizierter. Der wichtigste Grund besteht in der Tatsache, dass unterschiedliche (u.a. lokale, regionale und nationale) Interessen bestehen bleiben, und internationale „Solidarität“ schwierig zu organisieren ist.

Ein zusätzliches Problem stellt die bereits erwähnte Tatsache dar, dass die Unterschiede zwischen den bestehenden nationalen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung in Bezug auf die SE- noch weitreichender sind als in Bezug auf die EBR-Richtlinie; schließlich ist das Interesse an der SE-Regelung in verschiedenen Ländern – sowohl bei Regierungen als auch Sozialpartnern – häufig geringer als das an EBR.

Nationale Gewerkschaften sowie europäische Gewerkschaftsausschüsse werden als Agenturen sowohl horizontaler als auch vertikaler Koordinierung fungieren müssen, vor allem als Sammler von Informationen und Lieferanten verschiedener Formen der Unterstützung, u.a. Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmervertreter auf beiden Ebenen. Ihr Einfluss könnte sogar wichtiger sein als im Falle der EBR, weil ihre Aufgaben und Funktionen in der SE-Richtlinie ausdrücklich formuliert sind.

Allerdings fehlen diesen zentralen Akteuren häufig die notwendigen Ressourcen (u.a. Mitarbeiter bzw. Humanressourcen, Finanzen sowie Mandate ihrer nationalen Mitgliedsgewerkschaften), so dass sie kaum in der Lage sein werden, diese zusätzlichen Aufgaben zu erfüllen. Diese Einschränkungen werden vor allem gelten, weil sie schon mit ähnlichen Aufgaben nicht nur bei der Einrichtung von EBR sondern auch bei der dauerhaften Begleitung ihrer täglichen

Aktivitäten befasst sind. In diesen Fällen haben sie ihre Kapazitätsgrenzen bereits erreicht; die Mobilisierung zusätzlicher Ressourcen für die SE wird sich schwierig gestalten. Die SE-Richtlinie macht keine spezifischen Vorgaben für diese permanenten, neuen Aufgaben von grundlegender Bedeutung; die notwendigen Prozesse der Kooperation und Koordinierung zwischen den verschiedenen Ebenen werden daher schwierig zu organisieren sein.

6

Langfristige Perspektiven: Folgen für Arbeitsbeziehungen

Mögliche langfristige Einflüsse oder Konsequenzen (oder wahrscheinlicher Nicht-Konsequenzen) der SE haben bislang kaum Aufmerksamkeit gefunden, obwohl sie wichtig sind für die Zukunft der Arbeitsbeziehungen auf nationaler ebenso wie für die Entwicklung ihres Gegenstücks auf europäischer Ebene.

6.1 UNTERSCHIEDLICHE KONSEQUENZEN FÜR MITGLIEDSTAATEN

Wie bei anderen, aktuellen Beispielen europäischer Regulierung (u.a. der Richtlinie zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union) werden die Mitgliedstaaten und ihre Arbeitsbeziehungen in unterschiedlichem Ausmaß von der Umsetzung und Implementation der SE-Richtlinie betroffen sein. Die Mitgliedstaaten mit seit langem etablierten, breit akzeptierten und vergleichs-

⁴ Insgesamt erscheinen die Annahmen plausibel, dass u.a. nicht-europäische Muttergesellschaften (etwa mit Sitz in den USA oder Japan) große, grenzüberschreitende Fusionen von Tochtergesellschaften vornehmen werden und/oder dass multinational tätige Unternehmen spezifische Produktparten oder Geschäftsfelder zusammenfassen.

⁵ Eine aktuelle empirische Studie zu den Determinanten ausländischer Direktinvestitionen in der Bundesrepublik kommt zu dem Schluss, dass die Einstellungen ausländischer Manager gegenüber der deutschen Mitbestimmung sehr pragmatisch und kaum ideologisch motiviert sind. Die Existenz der Mitbestimmung stellt kein wesentliches Hindernis oder entscheidenden negativen Faktor dar. Die Studie kann die Annahme nicht bestätigen, dass Mitbestimmung unvereinbar sei mit internationalen Management- und Unternehmenspraktiken (Vitols 2001).

weise umfassenden Beteiligungsrechten (wie Dänemark, die Bundesrepublik oder Österreich) werden weder einen sofortigen noch einen grundlegenden Wandel innerhalb ihrer Systeme erfahren. Andere Mitgliedstaaten, vor allem diejenigen ohne weitreichende, rechtlich abgesicherte Formen oder wenigstens mit weit verbreiteten, kollektivvertraglich vereinbarten Vorgaben (wie Großbritannien oder Irland, in geringerem Maße auch Belgien und Italien) widersetzten sich lange Zeit jedweder Form von EU-Intervention, sogar der Einführung minimaler Auffangregelungen. Sie müssen in den kommenden Jahren erstmalig allgemeine Verfahren der Unterrichtung und Anhörung mit zumindest einem Minimum kollektiver Rechte rechtsverbindlich kodifizieren und werden daher einen vergleichsweise weitreichenden Wandel erleben.

Daher weisen die Folgen der Umsetzung und Implementation der europäischen Rahmenregulierung auf nationaler Ebene in unterschiedliche Richtungen und haben in einigen Mitgliedstaaten weiterreichende, wahrscheinlich kontroverse praktische Folgen und Effekte als in anderen. Ein erhebliches Ausmaß an Heterogenität ist zu erwarten.

6.2 BEZIEHUNGEN ZWISCHEN GREMIEN DER ARBEITNEHMERBETEILIGUNG

Die SE-Richtlinie klärt die Beziehungen zwischen den verschiedenen Gremien der Unterrichtung, Anhörung und Partizipation, im Gegensatz zu älteren Richtlinien-vorschlägen, in mehrfacher Hinsicht nicht genau. Sie schließt nur eine mögliche Verbindung explizit aus: Für den Fall, dass eine SE zugleich die oben genannten Kriterien der EBR-Richtlinie erfüllt, gilt: „SE und Tochtergesellschaften einer SE ... unterliegen nicht den genannten Richtlinien und den Bestimmungen zu deren Umsetzung in nationales Recht“ (Art. 13 I).⁶ Daher können SE nicht gleichzeitig von beiden Formen erfasst werden. Mögliche Konsequenzen dieser spezifischen Vorgabe sind gegenwärtig schwierig einzuschätzen. Eine plausible Annahme lautet, dass dieser Sachverhalt „may lead on the long run to a significant reduction of the scope of application of the Directive on European Works Councils. This, however, will not mean a reduction of information and consultation in functional terms ...“ (Weiss 2001, S. 9).

7

Prinzipien und Verfahren der Regulierung auf europäischer Ebene

Seit den frühen 90er Jahren fanden im traditionellen Modus wichtige Veränderungen in Richtung auf mehr „Flexibilität“ sowie mehr „Voluntarismus“ statt. Das aus politischen Gründen revitalisierte und in den Maastrichter Vertrag (Art.3b, später Art.5 des Amsterdamer Vertrages) aufgenommene *Subsidiaritätsprinzip* wurde zum Kern des neuen Schlüsselkonzepts (Lyon-Caen 1996). Es bevorzugt freiwillige Rahmenabkommen oder Kollektivverträge gegenüber Gesetzgebung, betont die primäre Verantwortung der Sozialpartner der Kompetenzen auf der niedrigeren (u.a. nationalen, regionalen oder, wie in unserem Fall, sogar der Unternehmensebene) vor zentralisierten Entscheidungen auf europäischer Ebene.

Die SE-Richtlinie spiegelt in mehrfacher Hinsicht diese Veränderungen in Richtung auf eine „verhandelte“ Europäisierung, die alle nationalen Systeme betreffen, also auch verrechtlichte wie das deutsche, für die gesetzliche Regelungen konstitutiv sind. Es gibt eine Reihe überraschender Ähnlichkeiten bei der Regulierung:

(1) Wie bereits erwähnt, werden alle Vereinbarungen „über die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb der SE“ (Art. 4 I) in *freiwilligen Verhandlungen* zwischen den Sozialpartnern auf Unternehmensebene und nicht durch *bindende Gesetzgebung* auf europäischer Ebene getroffen. Voluntaristische Vertraglichung statt Gesetzgebung ist die angemessene Charakterisierung dieser Veränderungen, welche in Bezug sowohl auf die Instrumente als auch den Inhalt der Regulierung eingetreten sind. Insgesamt zielen die derzeit dominierenden Konzepte auf gegenseitige Anerkennung und supranationale Koordinierung bestehender Unterschiede nationaler Regeln anstelle genuiner „europäischer“ Regulierung oder sogar Integration, von Harmonisierung gar nicht zu reden. Nicht nur die SE-, sondern auch die EBR-Richtlinie gehört zu diesem aktuelleren, in der Zwischenzeit konsolidierten Pfad einer reinen Koordinierung von Politiken (zu Einzelheiten Martinez Lucio/Weston 2000). Unser Vergleich zeigt diese Unterschiede sehr deutlich.

(2) Außerdem hat sich der Modus von *substanzieller* zu *prozeduraler* Regulierung verschoben und dadurch einen weiteren Paradigmenwechsel von Materialisierung zu Prozeduralisierung erfahren. Die Regulierungskompetenz der europäischen Akteure, vor allem der Kommission als *spiritus rector* aller Initiativen, wird auf rein prozedurale Strukturierung und Formalisierung der Prozesse eingeschränkt; alle konkreten Einzelheiten werden zwischen den Sozialpartnern auf den nachgelagerten Ebenen ausgehandelt. Diese deutliche Verschiebung befindet sich in Übereinstimmung mit der angewachsenen Bedeutung des bereits erwähnten, erneuerten Subsidiaritätsprinzips.

Voluntarismus, Neo-Liberalismus und *laissez-faire* sind die Stichworte für das gegenwärtig dominierende Regime „europäischer“ Sozialpolitik. In genauerer, theoretisch orientierter Terminologie wird *horizontale Koordinierung* anstelle *vertikaler Integration* oder *hierarchischer governance* zum dominierenden Regulierungsprinzip. In Bezug auf die vergleichbaren Kontexte von Industrial Relations beschreiben Experten (Sisson/Marginson 2001) diese aktuellen Trends als Wechsel oder Veränderung von „harten“ zu „weichen“ Regulierungsformen, die sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zu beobachten sind. Einzelne Projekte können Elemente beider Formen gleichzeitig enthalten, die dauerhaft sein werden.

Weitere aktuelle Beispiele für die beschriebenen Veränderungen des Regulierungsmodus lassen sich leicht finden. Die europäische Beschäftigungsstrategie stellt einen nahezu prototypischen Fall dar (zu Einzelheiten Goetschy 1999; Keller 2000).⁷ Ein anderes, inhaltlich eng verwandtes Beispiel ist die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens in der Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union (Weiss 2002, S. 11-16).

⁶ Die einzige Ausnahme bildet der spezifische Fall, dass das BVG sich entscheidet, „keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abzubrechen“ (Art. 13 I). In diesem Fall muss ein EBR eingerichtet werden.

⁷ Gemäß den Beschlüssen des Gipfels von Lissabon im Frühjahr 2001 soll dieses Verfahren in Zukunft auf andere Politikfelder ausgedehnt werden.

8

Schlussfolgerungen

Die Gesamtkonsequenzen dieses Paradigmenwechsels sind ambivalent; alle normativen Schlussfolgerungen hängen von der Perspektive des Beobachters ab:

(1) Einerseits kann man vom Standpunkt der *Verfahrensweisen* aus argumentieren, dass die offensichtlichen Veränderungen im Regulierungsmodus den politischen Preis darstellen, der für die Gelegenheit zu entrichten war, diesen komplizierten Fragenkomplex überhaupt lösen zu können. In retrospektiver Betrachtung wurde daher die einzige lebensfähige Alternative zur Kompromissbildung gewählt. Seit den frühen 70ern zeigte alle Erfahrung, dass Versuche, striktere und bindende Regulie-

rungen einzuführen, ohne Aussicht auf Erfolg blieben. Alle geschlossenen Konzepte von Homogenität und Kohärenz, welche in früheren Entwicklungsstadien das Ideal europäischer Regulierung darstellten, erwiesen sich als nicht durchsetzungsfähig. Im Verlauf von mehr als drei Jahrzehnten mussten sie schrittweise aufgegeben werden, um überhaupt definitive Entscheidungen erreichen zu können. Heutzutage dominieren weniger anspruchsvolle und weitreichende, aber offenere Konzepte.

Die älteren Versuche einer Angleichung auf europäischer Ebene sollten, falls möglich, am oberen Ende bereits bestehender nationaler Standards oder sogar durch umfassende, strikte „Aufwärtsharmonisierung“ deutlich differierender nationaler Regeln und Regulierungsformen erfolgen und letzten Endes zu einem vereinheitlichten, europäischen System führen. Sie mussten sich innerhalb einer vielfältig ausdiffe-

renzierten *Polity* als völlig unrealistisch erweisen. Die aktuelleren Versuche, den Sozialpartnern erhebliche Interpretations- bzw. Handlungsspielräume sowie Vorrang für freiwillige, autonome Verhandlungen zu geben, und dabei in einigen Fällen sogar auf jede Art minimaler Voraussetzungen zu verzichten, erwiesen sich schließlich als die einzige, politisch überlebensfähige Alternative.

(2) Wenn man andererseits von einem *substanziell-inhaltlichen* Standpunkt her argumentiert, führt dieser Strategiewechsel offensichtlich zu weniger ehrgeizigen und weniger weitreichenden Regulierungen als seine gescheiterten Vorgänger; die überwiegende Mehrheit der Lösungen erfolgt auf dem Niveau des kleinsten gemeinsamen Nenners. In dieser Hinsicht wird das Ziel einer substanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer kaum befördert.

LITERATUR

- Bertelsmann Stiftung/Hans Böckler Stiftung** (Hrsg.) (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh
- Breit, E.** (1998): Co-determination in European Companies (SE), in: Transfer. European Review of Labour and Research 4, S. 349–357
- Bochum, U./Dörrenbacher, C./Heidemann, B./Wortmann, M.** (1998): Mitbestimmte Aktiengesellschaften und ihre Neigung zur Bildung einer Europäischen Aktiengesellschaft. Eine quantitative und qualitative Einschätzung, Berlin
- Buchheim, R.** (2001): Europäische Aktiengesellschaft und grenzüberschreitende Konzernverschmelzung. Der aktuelle Entwurf der Rechtsform aus betriebswirtschaftlicher Sicht, Wiesbaden
- Carley, M.** (1998): Worker Directors. A Comparative Study of Five Countries (Finland, Germany, Greece, Ireland and the Netherlands), Düsseldorf/Dublin
- Daam, T.** (2002): Die Richtlinie der Europäischen Aktiengesellschaft – Entstehung, Struktur und Auswirkungen, Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit, Universität Konstanz
- Eichbauer, C.** (1999): Die Europäische Aktiengesellschaft, in: Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 22, S. 87–100
- ETUC** (1998): Worker Representation Systems at Company level in Europe, Brussels
- EIRR** (2001a): Information and Consultation of Workers across Europe: part one, in: European Industrial Relations Review 334, S. 13–21
- EIRR** (2001b): Information and Consultation of Workers across Europe: part two, in: European Industrial Relations Review 335, S. 13–18
- EWCB** (2001a): Agreement on European Company Statute, in: European Works Council Bulletin 31, S. 5–8
- EWCB** (2001b): European Parliament considers EWC Reforms, in: European Works Council Bulletin 35, S. 13–14
- Goetschy, J.** (1999): The European employment strategy: Genesis and Development, in: European Journal of Industrial Relations 5, S. 117–137
- Heinze, M.** (2000): Die Europäische Aktiengesellschaft, in: Zentrum für Europäisches Wirtschaftsrecht (Hrsg.), Symposium über Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der EU, Bonn, S. 85–99
- Hirte, H.** (2002): Die Europäische Aktiengesellschaft, in: Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 5, S. 1–10
- Höland, A.** (2000): Mitbestimmung in Europa. Rechtliche und politische Regelungen, Frankfurt/New York
- Keller, B.** (2000): The New European Employment Policy or: Is the Glass Half-Full or Half-Empty?, in: Hoffmann, R./Jacobi, O./Keller, B./Weiss, M. (eds.), Transnational Industrial Relations in Europe, Düsseldorf, S. 29–44
- Keller, B.** (2001): Europäische Arbeits- und Sozialpolitik, 2. völlig überarb. und stark erw. Aufl., München/Wien
- Keller, B./Bansbach, M.** (2001): Social Dialogues; Tranquil Past, Troubled Present and Uncertain Future, in: Industrial Relations Journal 32 (forthcoming)
- Kerckhofs, P.** (2001): European Works Council Developments in 2000, in: Gabaglio, E./Hoffmann, R. (eds.), European Trade Union Yearbook 2000, Brussels, S. 133–172
- Kowalsky, W.** (1999): Europäische Sozialpolitik. Ausgangsbedingungen, Antriebskräfte und Entwicklungspotentiale, Opladen
- Lecher, W./Nagel, B./Platzer, H.-W.** (1999): The Establishment of European Works Councils: From Information Committee to Social Actor, Aldershot
- Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, S./Weiner, K.-P.** (2001): European Works Councils: Developments, Types and Networking, Aldershot
- Lutter, M.** (2002): Europäische Aktiengesellschaft – Rechtsfigur mit Zukunft?, in: Betriebs-Berater 57, S. 1–7