

# Plädoyer für ein »Mehr an Mitbestimmung« – national und europäisch

Wolfgang Greif

## 1. Quo vadis Europa? – Marktwirtschaft mit oder ohne Adjektiv?

»Wohin steuert Europa?« – Um diese Frage ranken sich zahlreiche Diskussionen im Rahmen des derzeit stattfindenden EU-Konvents zur Zukunft Europas.<sup>1</sup> Nach der Regie der europäischen Gewerkschaften müsste diese Frage auf die Finalität der gesamten europäischen Integration zugespielt wie folgt lauten: »Welchen Entwicklungspfad soll eine territorial und der Bevölkerung nach erweiterte Union zu Beginn des 21. Jahrhunderts einschlagen?« – Die Bandbreite gesellschaftspolitischer Entwürfe, die dabei am Marktplatz des Konvents feilgeboten wird, ist eine weite. In der polaren Typologie des französischen Ökonomen Michel Albert gesprochen, reicht sie vom weitgehend den Prinzipien liberaler Marktfreiheit verpflichteten »neo-amerikanischen Modell« bis zum sogenannten »rheinischen Kapitalismus«, der weitgehend mit dem Modell der sozialen Marktwirtschaft identifiziert und in Deutschland idealtypisch lokalisiert gesehen wird.<sup>2</sup>

Für die ProtagonistInnen des liberalen Modells stellen weitreichende Optionen zur wirtschaftlichen und politischen Deregulierung sowie das offensive Setzen auf die vermeintlich selbstregulierenden Kräfte des Marktes konstitutive Elemente einer prosperierenden Ökonomie und damit auch schon einer gemeinwohlorientierten Vergesellschaftung dar. Demgegenüber mag allen, die auch heute noch einer Marktwirtschaft »mit Adjektiv« anhängen, mit Hinweis auf die amtliche Sozialstatistik aus gutem Grund, die neoliberale Doktrin nicht einleuchten, wonach der Markt aus sich selbst heraus Gerechtigkeit und soziale Sicherheit schafft. Während bei Ersteren darüber hinaus das Lob der Selbstverantwortung und Individualisierung im Bereich der sozialen Sicherung ebenso wenig fehlen darf, wie das Hohe Lied auf einen flächendeckenden Rückzug des Staates, dem auch »europäisch« offen das Wort geredet wird, stehen in den Politikkonzepten Letzterer Werte wie gesellschaftlicher Ausgleich, interessenspolitischer Konsens und langfristige makroökonomische Planung traditionell hoch im Kurs. So auch eine partizipatorisch ausgerichtete Unternehmensverfassung, die etwa im Konzept von Michel Albert ebenso zur Verkörperung des »rheinischen Kapitalismus« gehört, wie eine mehr oder weniger institutionalisierte Formation kollektiver Interessenartikulationen im Rahmen industrieller Arbeitsbeziehungen.

Zweifellos stehen wesentliche Elemente des skizzierten »rheinischen Modells« einer sozial korrigierten kapitalistischen Wettbewerbswirtschaft bei einer Mehrheit der Gewerkschaften in Europa mit ihrem nicht umzubringenden Faible für eine möglichst umfassende Einbindung der Sozialpartner in die Steuerung makroökonomischer Entscheidungen, ebenso wie für ein gehöriges Maß an betrieblicher Mitwirkung der Beschäftigten weiterhin hoch im Kurs. Es darf daher nicht

überraschen, dass die Stoßrichtung der europäischen Gewerkschaftsbewegung im Rahmen des laufenden europäischen Verfassungsprozesses auf eine weitreichende Reform der Union hinaus läuft, die nicht auf den institutionellen Rahmen beschränkt bleiben, sondern der Gesamtausrichtung der Union ein deutlich anderes Fundament geben soll. Dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) geht es dabei im wesentlichen darum, elementare Prinzipien der »sozialen Marktwirtschaft« zum Hauptbezugsrahmen des EU-Vertrages werden zu lassen und damit das bislang in den Verträgen fest geschriebene Primat der bloß »offenen Marktwirtschaft mit freiem Wettbewerb« als Hauptprinzip der europäischen Integration abzulösen.<sup>3</sup> Es geht somit darum, europarechtliche Leitplanken zu errichten, um auf dem europäischen Kontinent traditionelle Kernelemente sozialstaatlicher Architekturen abzusichern.

Freilich bedingt dies einen Kurswechsel in der Politik der EU, weg von einer vornehmlich neoliberalen Wirtschaftspolitik mit ihren Schlagern Preisstabilität, Budgetrestriktion, Liberalisierung und Flexibilisierung der Güter-, Dienstleistungs-, Kapital- und Arbeitsmärkte, hin zu einer solchen, in der »rheinische Ziele« wie Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung sowie Hebung des Wohlstandes breiter Bevölkerungsteile ebenso Platz finden, wie eine auf Konsens und Mitwirkung ausgerichtete Wirtschaftsverfassung. In diesem Sinn nimmt die Forderung nach rechtsverbindlicher Inkorporierung der bislang als bloße feierliche Erklärung verabschiedeten europäischen Grundrechtscharta in den EU-Vertrag für alle »Rheinländer« eine hohe Priorität ein. Somit auch die darin festgehaltenen sozialen Rechte, zu denen auch »das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen« gehört.<sup>4</sup>

## **2. Mitbestimmungspolitische Regulierungslücken: national und europäisch**

Seit gut zwei Jahrzehnten stehen zentrale Momente des skizzierten »rheinischen Kapitalismus« europaweit vor gehörigen Herausforderungen. Das ihm zugrunde liegende konsensorientierte Stakeholdermodell kam gehörig unter Druck.<sup>5</sup> Betroffen davon sind nicht zuletzt auch die Betriebs- und Unternehmensverfassungen in den Ländern der EU, die bei aller Variabilität der nationalen Arbeitsbeziehungsformationen in den Betrieben und Unternehmen,<sup>6</sup> gemeinsam mit merklichen Rissen in ihren Fundamenten zu kämpfen haben. Ein hoher Stellenwert kommt in diesem Zusammenhang sicherlich der weitreichenden Liberalisierung im Umgang mit den Produktionsfaktoren, die es immer mehr Konzernzentralen ermöglichte, Arbeitskostenunterschiede grenzübergreifend auszunutzen und Produktions- und Vertriebsstrukturen nicht mehr nur national, sondern zunehmend europa- und weltweit auszubauen.<sup>7</sup>

Mit der Verwirklichung des Binnenmarktes erlebte der europäische Kontinent seit Mitte der 1980er Jahre eine bislang nicht gekannte Dynamik von Unternehmenszusammenschlüssen und grenzübergreifender Fusionen.<sup>8</sup> Die damit einhergehende Verlagerungen strategischer Entscheidungsebenen auf transnational ausgerichtete Konzernzentralen stellte immer mehr Betriebsräte und Gewerkschaften vor das Problem, erschwert oder kaum Zugang zu Informationen über wesentliche Entwicklungstendenzen des Unternehmens zu haben. Dies, gepaart mit einer

offenen oder latenten Standortkonkurrenz um die Schaffung neuer und den Erhalt bestehender Arbeitsplätze im Konzern, ließ die weitgehend entlang nationalstaatlicher Grenzen ausdifferenzierten industriellen Beziehungen im Betrieb unter erheblichen Druck geraten. Dazu kam auch noch das über die Wucht multinationaler Konzerne weltweit verdichtete Auftreten von Managementstrategien, die u.a. auch über neue Beteiligungsangebote an die Beschäftigten, die betrieblichen Machtpotentiale der Gewerkschaften und damit auch die Attraktivität mitbestimmungsorientierter Unternehmenskonzepte zusätzlich anzugreifen vermochten.<sup>9</sup>

Auch die zeitgleich fortschreitende Internationalisierung der Kapitalmärkte, die zeitlich versetzt nun auch in Europa zu einer – mit »Shareholder-Value« – umschriebenen wachsenden Renditenorientierung der Kapitalanleger geführt hat, ließ die auf wirtschaftliche Mitwirkung ausgerichteten Wirtschaftsverfassungen in die Defensive geraten und tat das ihre dazu, um den Gewerkschaften mit ihrem »Angebot« entlang der »Produktlinien« Einkommensgerechtigkeit, soziale Sicherheit, Schutz am Arbeitsplatz sowie betriebliche Mitbestimmung das politische und betriebliche Leben merklich schwerer zu machen.<sup>10</sup> Der soziale Raum für längerfristige Unternehmenskonzepte, wesentlich getragen von jahrzehntelang stabilen Standards der Kooperation betrieblicher Akteure, wurde enger. Unmittelbar spürbar wurde dies v.a. an der Permanenz betrieblicher Innovations-, Rationalisierungs- und Umstrukturierungsprozesse mit gravierenden Folgen für traditionelle Institute der betrieblichen Mitbestimmung. Käufe, Verkäufe, Auslagerungen und Ausgliederungen, Ab- und Aufspaltungen, Umgründungen oder Konzernbildungen gehören seit Jahren zunehmend zum betrieblichen Alltag. Auch das damit einhergehende Schrumpfen von Stammebelegschaften, die Zunahme atypischen Beschäftigungsformen<sup>11</sup> und die diversifizierte Auslagerung von Dienstleistungs-, Zuliefer- aber auch Vormontagearbeiten ließen »den Betrieb« als klassisches Gravitationszentrum der Strukturierung, Organisation und Regulierung von Arbeit relativierter und den Betriebsbegriff, auf dem historisch gewachsenen Betriebsverfassungen aufbauten, als solches diffuser erscheinen.<sup>12</sup>

Das skizzierte Zurückbleiben der Arbeitnehmerrechte bei betrieblichen Veränderungen verdeutlicht das mitbestimmungspolitische Dilemma, in dem die Gewerkschaften in den meisten Ländern der EU seit geraumer Zeit stecken. Obgleich die Vertretungen der Beschäftigten hinsichtlich zahlreicher Umstrukturierungssachverhalte EU-weit durchaus über einen breiten Katalog an Interventionsmöglichkeiten verfügen, sehen sie sich hinsichtlich der Informations- und Anhörungsrechte im Vorfeld strategischer Entscheidungen, wie auch hinsichtlich der Wahrung der Interessen der ArbeitnehmerInnen, sowohl in der nationalen Gesetzgebung wie auch in der bislang bestehenden europäischen Rechtsetzung, einer zunehmend wachsenden Regulierungslücke gegenübergestellt. Vor diesem Hintergrund kann es daher nicht überraschen, dass seitens der Gewerkschaften seit Jahren nachdrücklich auf deren Schließung gepocht wurde und dabei Fragen zum Ausbau der Mitwirkungsrechte der Belegschafts- und Gewerkschaftsvertretungen, insbesondere bei Fragen zur Veränderung in der Organisation von Unternehmen und Konzernen, sowohl auf nationaler wie auch auf europäischer Ebene einen prominenten Stellenwert einnehmen.

### 3. Konzernmitbestimmung europaweit ein Thema nationaler Regulierung

Vor dem Hintergrund der skizzierten und europaweit immer spürbarer werdenden Regulierungslücke wurden in vielen EU-Ländern in den letzten Jahren die Stimmen – zumindest die der Gewerkschaften – lauter, die vom Betrieb über das Unternehmen bis hin zum international operierenden Konzern eine substantielle Weiterentwicklung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschafts- bzw. Belegschaftsvertretungen forderten. In einigen EU Mitgliedsstaaten wurden erste Schritte in diese Richtung getan, andere sind derzeit dabei, die Rahmenbedingungen zur Arbeitnehmermitwirkung weiterzuentwickeln oder beabsichtigen, dies zu tun. Die meisten Initiativen haben eine gemeinsame Zielrichtung, gilt es doch, den mit Fusionen und Umstrukturierungen einhergehenden Instabilitäten der Arbeitsbeziehungen entgegenzuwirken und den Interventionsspielraum der Arbeitnehmervertretungen zu erweitern.

Die in den jeweiligen EU-Ländern jeweils eingeschlagenen Stoßrichtungen reichen dabei von obligatorischen Nachwirkungen bestehender Tarifabkommen nach dem Eigentümerwechsel über erweiterbare Möglichkeiten zur temporären Aussetzung von Entlassungen nach Fusionen bis hin zur kartellrechtlichen Weiterentwicklung, um bei Genehmigungen von Fusionen und Übernahmen auch soziale und beschäftigungspolitische Überlegungen einzubeziehen. Hier eine kurze Tour d'Europe zu den gegenständlichen politischen Diskussionen und Reformvorhaben:<sup>13</sup>

- In Spanien wurde etwa kürzlich die Gesetzeslage hinsichtlich der öffentlichen Fusionskontrolle in bezug auf Wettbewerbsfragen geändert. Eckpunkte dabei sind strengere Bestimmungen hinsichtlich der Ankündigung von Fusionen sowie der Prüfung und Genehmigung durch die Wettbewerbsbehörden. Die Gewerkschaften fordern des weiteren das Recht auf Vertretung auf Konzernebene, wie dies in verschiedenen anderen europäischen Ländern bereits existiert.
- In Dänemark wurde ein Ausschuss für die Überarbeitung der Gesetzgebung bezüglich Fusionen und Übernahmen einberufen, dem Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften angehören. Die Gewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang verbesserte Bestimmungen beim Übergang von Tarifabkommen an die neuen Eigentümer.
- Die britische Regierung hat kürzlich ein Anhörungspapier mit geplanten Änderungen des Systems zur Regulierung von Fusionen veröffentlicht, das sich zwar nicht direkt auf Fragen der Arbeitsbeziehungen bezieht, allerdings von einem deutlich breiteren Interpretationsrahmen hinsichtlich »öffentlicher Interessen« ausgeht. Neben dem Wettbewerb sollen explizit auch Auswirkungen auf MitarbeiterInnen, KundInnen und AktionärInnen sowie regionale Aspekte betrachtet werden. In bezug auf die Arbeitsbeziehungen streben die britischen Gewerkschaften für Unternehmen, die eine Fusion oder Übernahme in Erwägung ziehen, eine rechtliche Verpflichtung zu einem kontinuierlichen Prozess der Konsultation sowie die Einrichtung einer Agentur zum Schutz der MitarbeiterInnen an.
- Auch in anderen europäischen Ländern, wie etwa Frankreich und Irland, werden derzeit Gesetzesvorlagen zu neuen wirtschaftlichen Regulierungen debattiert, die u.a. das Informationsrecht der Arbeitnehmervertretungen bei Fusionen und Übernahmen stärken sollen.

- In den Niederlanden, wo die Unternehmensführung der in Fusionen involvierten Unternehmen auch heute schon den Betriebsrat um eine Stellungnahme ersuchen muss und bei dessen negativer Einschätzung eine temporäre Aussetzung der geplanten Fusion und eine gerichtliche Anfechtung möglich ist, tritt in naher Zukunft der neue »Fusiecode« in Kraft, der Beschwerdeanträge in jenen Fällen erleichtern wird, in denen die Unternehmensleitung ihre Informations- und Anhörungspflicht vernachlässigt.
- In Belgien wurde rund um die Schließung der Renault-Werke in Vilvoorde im Februar 1998 ein neues Gesetz mit günstigeren Bestimmungen für die Beschäftigten verabschiedet, das u.a. auf eine eindeutige Definition der notwendigen Stufen der Information der Arbeitnehmervertreter über geplante Massentlassungen abzielt sowie auf eine Festlegung von Sanktionen im Falle der Nichtbeachtung.
- In Deutschland hat die Bundesregierung neben einer umfassenden Novelle der Betriebsverfassung<sup>14</sup> nach der Übernahme von Mannesmann durch das britische Unternehmen Vodafone Anfang 2000 einen Gesetzentwurf mit neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Übernahmen vorgelegt. Dieser Entwurf sieht u.a. neue Informationsrechte für MitarbeiterInnen und ihre Vertretungen vor. Die Gewerkschaften wollen dabei das Übernahmegesetz dahingehend erweitert sehen, dass die Arbeitnehmervertreter der Zielgesellschaft Gelegenheit zu Gesprächen mit der Unternehmensleitung der bietenden Gesellschaft (und möglicherweise auch mit den Arbeitnehmervertretern) bekommen und das Recht auf ein Tarifabkommen mit dem neuen Eigentümer zu den Auswirkungen der Übernahme auf die Beschäftigung und die Arbeitsbeziehungen etabliert wird.

#### **4. Weiterentwicklung der Mitbestimmung auch in Österreich ein Thema**

Auch in Österreich zählen die eingeschränkten Möglichkeiten der Belegschaftsvertretungen, bei Fusionen und Übernahmen zu intervenieren, zu den entscheidenden Schwachstellen der betrieblichen Arbeitnehmermitwirkung. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des Zeitpunktes, zu dem eine Intervention zugunsten der Beschäftigten möglich ist. Häufig können Arbeitnehmervertreter nur verspätet Maßnahmen ergreifen, nachdem die wirtschaftlichen Entscheidungen bereits getroffen wurden. Diese Verspätung stellt eine entscheidende Beeinträchtigung der Möglichkeiten dar, solche Entscheidungen im Hinblick auf eine bessere Berücksichtigung der Interessen der ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen. Es ist daher kaum überraschend, dass auch in Österreich seitens der Gewerkschaften in letzter Zeit entsprechende mitbestimmungspolitische Positionierungen aufgestellt wurden, die eine Weiterentwicklung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Belegschaftsorgane fordern, die mit der wirtschaftlichen und unternehmensorganisatorischen Dynamik Schritt halten kann.<sup>15</sup>

Im Zentrum stehen dabei Forderungen nach Anpassungen der Arbeitsverfassung, die eine größtmögliche Beteiligung der Betriebsräte bei unternehmerischen und betrieblichen Veränderungsprozessen ermöglichen, damit diese bei bedeutenden Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung noch vor Entscheidungsfindung an Information über strategische Konzernziele herankommen.<sup>16</sup>

Um dies zu garantieren, bedarf es neben eines Schriftlichkeits- und Vollständigkeitsgebots im Rahmen der unternehmerischen Informationspflicht auch wirksamer Maßnahmen bei Nichteinhaltung dieser Gebote. Hier ist an Sanktionen, etwa in Form spezifischer Sperrfristen oder Ausnahmen von Förderungen, ebenso zu denken, wie an die Einrichtung entsprechender Schlichtungsstellen zur obligatorischen Berücksichtigung von Beschäftigungsfolgen und abschbaren schweren Konsequenzen auf die Arbeitsbedingungen in den von der Umstrukturierung betroffenen Betrieben, Unternehmen und Regionen.<sup>17</sup>

Wesentlichen Input bekam die österreichische Mitbestimmungsdiskussion durch die Entwicklungen in Deutschland, wo es im Jahr 2001 – ausgehend vom gesellschaftlichen Konsens, wonach der Betriebsbegriff, auf dem die gesamte Betriebsverfassung lange Jahre aufbaute, in wesentlichen Punkten nicht mehr zeitgemäß gefasst war – zu einer umfangreichen gesetzlichen Novellicierung mit zahlreichen Innovationen kam. So etwa die neu geschaffenen Möglichkeiten zur Errichtung von zwischenbetrieblichen Organen der Arbeitnehmerschaft (Standort- oder Cluster-Betriebsräte) sowie zu Mitvertretungsoptionen von Kleinbetrieben (etwa in Einkaufszentren und Gewerbeparks) aber auch die Möglichkeit zur Einrichtung von Belegschaftsvertretungen in Unternehmen mit zahlreichen »filialisierten« Unternehmensstrukturen, etwa über vereinfachte Wahlverfahren.<sup>18</sup> Auch die Herabsetzung der Schwellenwerte zur Einrichtung von Belegschaftsvertretungen bzw. für Mandatsanzahlen und Freistellungen sowie verbesserte Regelungen zur Nachwirkung von Betriebsratsmandaten nahmen angesichts der Tendenz, dass aus Umstrukturierungen oft Betriebe oder Unternehmen mit geringerer Beschäftigtenzahl hervorgehen, einen prominenten Stellenwert im gewerkschaftlichen Forderungskatalog ein.

Des weiteren geht es den Gewerkschaften in Österreich vor allem darum, entsprechende rechtliche Maßnahmen zu setzen, um der zunehmend zu beobachtenden »Flucht aus (guten) Kollektivverträgen« im Rahmen von Umstrukturierungen einen Riegel vorzuschieben. Zwar wurde mit der Einführung des AVRAG im Jahre 1994 hinsichtlich der Absicherung erworbener Ansprüche und geltender betrieblicher Vereinbarungen eine wesentlich verbesserte Rechtssituation der Belegschaft bei Betriebsübergängen eingeführt. Keinesfalls gelöst wurden damit jedoch drohende Verschlechterungen für die ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Kollektivvertragswechsels. Um bei Unternehmensveränderungen und Ausgliederungen von Betrieben oder Betriebsteilen auch auf überbetrieblicher Ebene die Sicherung kollektivvertraglicher Standards zu garantieren, scheint daher eine Anpassung im Geltungsbereich des Kollektivvertrages an den Strukturwandel, etwa über entsprechende Nachwirkungs-, Übergangs- und Günstigkeitsregelungen im Fall von Auslagerungen, ebenso geboten, wie entsprechende rechtliche Änderungen zur Verbesserung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerseite, konkret eine Parteilstellung bei Verfahren der Zuordnung von Arbeitgebern zur Kollektivvertragszugehörigkeit.<sup>19</sup>

Auch die wirtschaftliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird durch wirtschaftliche Veränderungen, insbesondere durch Änderungen der Rechtsformen im Rahmen von Umstrukturierungen, in ihrem Gewicht zunehmend herausgefordert. Gewerkschaftsforderungen richten sich in diesem Zusammenhang darauf, dem zunehmenden Verlust von Aufsichtsratsmandaten im Zuge der Umwandlung der

Gesellschaftsform entgegenzuwirken.<sup>20</sup> Dringend geboten erscheinen in diesem Zusammenhang erweiterte Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat selbst, in erster Linie eine Stärkung der Kontrollbefugnisse, v.a. über eine Erweiterung des Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte insbesondere bei Umstrukturierungssachverhalten, aber auch verstärkte (externe) Beratungsmöglichkeiten.<sup>21</sup>

## 5. Mitbestimmung zugleich ein Thema europäischer Regulierung

Neben den Bemühungen der europäischen Gewerkschaften, auf nationaler Ebene die immer spürbarer werdenden mitbestimmungspolitischen Lücken zu schließen, herrscht in der europäischen Gewerkschaftsbewegung weitgehend Einigung darüber, dass es zum Erhalt der Mitwirkungs- und Interventionsrechte der Belegschaftsvertretungen einer offensiven supranationalen Flankierung eben dieser Kompetenzen auch auf Gemeinschaftsebene bedarf. Andernfalls drohe mit der zunehmenden Internationalisierung der Konzernmacht unweigerlich ein spürbarer Einflussverlust der Arbeitnehmervertretungen.<sup>22</sup> Der Internationalisierung der Wirtschaft – so lautete folglich das Credo des EGB – gilt es eine solche der Gewerkschaftsarbeit gegenüberzustellen, auf Gemeinschaftsebene ebenso wie auf Branchenebene und auf Ebene der Konzerne.<sup>23</sup>

Besonderes Augenmerk wurde diesem Zusammenhang angesichts der aktuellen Umstrukturierungswelle auf die Europäisierung arbeitsrechtlicher Mitwirkungsrechte der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in multinationalen Konzernen gelegt. Und in der Tat gibt es heute einen legislativen Kern, der die Interventionsrechte der Arbeitnehmervertretungen europarechtlich unterstützt. Angesprochen sind hier in erster Linie folgende Instrumente:

- Die EU-Richtlinie (77/187/EWG) zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen<sup>24</sup> sieht vor, dass die sich aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen ergebenden Rechte und Verpflichtungen des Veräußerers an den Erwerber übertragen werden. Status und Funktion der Arbeitnehmervertreter bleiben beim Übergang erhalten. Die VertreterInnen der durch den Übergang betroffenen MitarbeiterInnen sind über Datum und Gründe, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen und die in Bezug auf die MitarbeiterInnen geplanten Maßnahmen zu informieren.
- Die Richtlinie 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen<sup>25</sup> sieht vor, dass Arbeitgeber, die Massenentlassungen in Erwägung ziehen, rechtzeitig mit der Anhörung der Arbeitnehmervertreter beginnen müssen, um eine Anhörung zur Einschränkung der Zahl der davon betroffenen MitarbeiterInnen sowie zur Milderung der Konsequenzen durch begleitende soziale Maßnahmen in die Wege zu leiten. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die zuständigen öffentlichen Behörden schriftlich über alle geplante Entlassungen zu informieren.
- Ein Hauptziel der Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats<sup>26</sup> war es, auf europäischer Ebene die Information und

Anhörung von Mitarbeitervertretern bei Fusionen und Übernahmen durch multinationale Unternehmen sicherzustellen. Darüber hinaus sieht sie die Information und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen vor, bei denen die Interessen der MitarbeiterInnen in beträchtlichem Maße betroffen sind, insbesondere bei Standortschließungen und Massenentlassungen.<sup>27</sup>

- Die so genannte Fusionskontrollverordnung (EWG) Nr. 4064/89<sup>28</sup> sieht vor, dass bei Unternehmenszusammenschlüssen, insbesondere bei Fusionen und Übernahmen »von gemeinschaftsweiter Bedeutung«, die Zustimmung der Europäischen Kommission erforderlich ist. Die Kommission bewertet den vorgeschlagenen Unternehmenszusammenschluss vor dem Hintergrund der Wettbewerbskriterien. Anerkannte Arbeitervertretungen in den betroffenen Unternehmen sind berechtigt, im Rahmen dieser Bewertung von der Kommission angehört zu werden, sofern sie dies beantragen.
- Nach jahrzehntlangem Ringen konnte im Oktober 2001 eine für die EU-15 kompromissfähige Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) angenommen werden. Diese Richtlinie, die zeitgleich mit einer Verordnung zum SE-Statut angenommen wurde, sieht vor, dass eine solche Europäische Gesellschaft nur dann ins Handelsregister eingetragen werden kann, wenn ähnlich zum Verfahren bei der Etablierung eines Euro-Betriebsrates auf dem Verhandlungsweg, oder im Fall des Scheiterns der Verhandlungen durch Inkrafttreten von Auffangregelungen, auch Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung geltend werden. Unter Beteiligung der ArbeitnehmerInnen werden im Zusammenhang mit der SE sowohl Unterrichtung und Anhörung wie auch Mitbestimmung, im Sinn der Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichts- oder Verwaltungsorganen der Gesellschaft verstanden.<sup>29</sup>
- Die vom Ministerrat im Jahr 2002 verabschiedete Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung von Arbeitnehmern in der Europäischen Gemeinschaft<sup>30</sup> trägt allen Mitgliedsstaaten auf, bis 2005 in ihren Arbeitsrechtsordnungen für Bestimmungen zu sorgen, die Arbeitnehmervertreter in allen Unternehmen mit mindestens 50 und Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern Information und Anhörung zu Fragen der Unternehmensaktivität, Beschäftigung und Arbeitsorganisation garantieren. Diese Forderung nach Information und Anhörung würde dann auch für Entscheidungen gelten, die mit Wahrscheinlichkeit zu substantziellen Änderungen in der Arbeitsorganisation oder in Vertragsverhältnissen führen, einschließlich des Übergangs von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.

## **6. Notwendige Umsetzung und Weiterentwicklung europäischer Regelungen**

Obgleich die skizzierten Richtlinien und Verordnungen wichtige Schritte zu transnationaler Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen darstellen, müssen aus Sicht der Gewerkschaften auf dem Weg zu effektiven Mitbestimmungsrechten in Europa weitere folgen, liegen doch genügend Erfahrungen vor, die zeigen, dass in der betrieblichen Praxis zahlreiche Unternehmen nicht bereit sind, die verankerten Rechte zu erfüllen. Dynamisiert durch mehrere prominente Ereignisse, die medienwirksam vor Augen führten, dass eine nicht geringe Anzahl von Unterneh-



mensleitungen trotz bestehender Verpflichtungen den Geist von EG-Richtlinien nicht gelten lassen wollen und insbesondere festgelegte Informations- und Anhörungsrechte übergangen, wurden in letzter Zeit weit über das europäische Gewerkschaftslager hinaus engagierte Diskussionen hinsichtlich der Durchsetzungsfähigkeit europäischen Rechtes geführt.

Seitens der Europäischen Kommission wurden daher in diesem Sinn mehrere europäische Initiativen lanciert, um den Spielraum der Arbeitnehmervertretungen für Interventionen im Unternehmensbereich zu stärken.<sup>31</sup> Auch das Europäische Parlament hat kürzlich eine Stärkung der Rechte der MitarbeiterInnen und ihrer VertreterInnen bei Unternehmensumstrukturierungen gefordert, einschließlich einer Überprüfung der Richtlinien über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats und über Massenentlassungen, sowie eine Vorschrift, dass Fusionen und vergleichbare Aktivitäten nur dann genehmigt werden, wenn die beteiligten Unternehmen die europäische Sozialgesetzgebung respektieren, insbesondere hinsichtlich der Rechte der MitarbeiterInnen auf Information und Anhörung.

Selbstredend fordert auch der EGB stärkere Rechte der ArbeitnehmerInnen bei Umstrukturierungen, insbesondere durch eine Änderung der Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte und durch eine Reform der Verfahren für die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen zugunsten einer stärkeren Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter und einer stärkeren Berücksichtigung von Beschäftigungsaspekten (und nicht nur Wettbewerbsaspekten) in den Entscheidungen der Kommission. Beim Europäischen Betriebsrat geht es den europäischen Gewerkschaften in erster Linie um Nachbesserungen, um die bislang recht eingeschränkten Rechte zur Information und Konsultation sowie ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Management zu stärken, etwa auch um die Einführung von Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung bestehender Rechte. Aber auch darum, die Schwächen und inkohärenten Punkte auszumerzen, die in der mehrjährigen Praxis Europäischer Betriebsräte festgestellt wurden.<sup>32</sup>

Im Zusammenhang mit der Rechtsetzung zur Europäischen Aktiengesellschaft geht es zahlreichen Gewerkschaften, namentlich jenen aus Ländern mit einem hohen Standard der Arbeitnehmermitwirkung in Kapitalgesellschaften (u.a. Deutschland und Österreich) v.a. darum, einer »Flucht aus der Mitbestimmung« durch Umwandlung, Fusion oder Verlagerung bestehender Unternehmen entgegenzuwirken.<sup>33</sup> Zwar konnte über das in der Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft festgeschriebene Prinzip der Bestandschutzsicherung dem drohenden Verlust bestehender Mitwirkungsstandards in hohem Ausmaß begegnet und sogar Möglichkeiten zum Export von Arbeitnehmerbeteiligungsrechten in bislang »mitbestimmungsfreie« Länder festgeschrieben werden. Inwiefern damit jedoch einer Schmälerung bestehender Mitbestimmungsstandards im Zuge künftiger SE-Gründungen nachhaltig ein Riegel vorgeschoben wird, das wird wesentlich von den nun anstehenden Umsetzungen des Europäischen Rechts in die nationalen Arbeitsrechtsordnungen und ab 2004 in die unternehmerische Praxis abhängen.

Auch im Rahmen der europäischen Fusionskontrollverfahren, konkret im Rahmen des anhängigen Entwurfs einer Richtlinie zu Übernahmeangeboten,<sup>34</sup> ist dringender Reformbedarf geboten: Hier soll ernsthaft eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen und somit eine Berücksichtigung von Beschäftigtenfragen im

Rahmen von großen Unternehmenszusammenschlüssen in die Wege geleitet werden. So darf es etwa keine bloße »Holschuld« der Beschäftigten sein, sich praktisch jeden Tag aufs neue über eine Datenbank der Kommission darüber zu informieren, ob das Unternehmen, in dem man heute noch beschäftigt ist, morgen bereits mit einem anderen fusioniert wird. Hier ist es aus gewerkschaftlicher Sicht dringend geboten, dass nach der öffentlichen Bekanntgabe eines Übernahmeangebots die Unternehmensleitung des Erwerbers die Arbeitnehmervertreter direkt informieren und Auskunft erteilen muss über die Absichten in bezug auf die zukünftigen Geschäftsaktivitäten der Zielgesellschaft sowie über alle wesentlichen Änderungen bezüglich der zukünftigen Beschäftigungsbedingungen. Die Kommission ihrerseits sollte darüber hinaus aktiv werden und die betroffene Arbeitnehmervertretung (gegebenenfalls einen bestehenden Europäischen Betriebsrat) obligatorisch informieren, wenn ein Unternehmen die Genehmigung einer Übernahme oder Fusion durch die Kommission beantragt. Die Arbeitnehmervertretung wäre dann zu einer Anhörungssitzung im Rahmen des Verfahrens einzuladen.<sup>35</sup>

Ein weiterer Vorschlag des EGB zur europäischen Fusionskontrollverordnung betrifft den Inhalt der Arbeitnehmeranhörung. Im wesentlichen werden Regelungen angestrengt, damit im Rahmen kartellrechtlicher Genehmigungsverfahren nicht lediglich Gesichtspunkte des Wettbewerbs berücksichtigt werden, sondern auch Beschäftigungsfolgen sowie absehbare Konsequenzen auf die Arbeitsbedingungen einer geplanten Fusion in den betroffenen Unternehmen und Wirtschaftssektoren. Die einfachste Möglichkeit einer Auseinandersetzung mit den Folgen einer Fusion für die Beschäftigung bestünde darin, entsprechende Fragen in das bereits bestehende Formblatt aufzunehmen, das Unternehmen im Fall der Beantragung zur Prüfung eines Zusammenschlusses auszufüllen haben. Nach Vorstellung der europäischen Gewerkschaften sollte die Kommission die Genehmigung einer Fusion von der Durchführung einer solchen beschäftigungsrelevanten Folgenabschätzung abhängig machen und diese auch an die Vorlage von Plänen binden, wie den negativen Folgen für die Beschäftigung entgegengewirkt werden kann.

Trotz der zu erwartenden Probleme bei der Umsetzung der skizzierten Rechtsinstrumente sollte es gelingen, darüber in den nächsten Jahren das Konzept kooperativer Arbeitsbeziehungen in Europa voranzutreiben. Damit wäre hinsichtlich einer langfristigen Verfestigung des in aller Vielfalt existierenden europäischen Interessenvertretungsmodells Bedeutendes geschehen. Das scheint nicht zuletzt vor dem Hintergrund der anstehenden EU-Erweiterung von gewerkschaftspolitischer Bedeutung, da es dabei nicht zuletzt auch darum geht, der Erweiterung europäischer Mitbestimmungs- und Sozialstaatsmodelle und nicht etwa neoliberalen mitwirkungsfeindlichen Unternehmenskulturen nachhaltig den Weg zu bereiten.

## Anmerkungen

- 1 Zur Vielfalt politischer Positionierungen zum EU-Konvent: [http://europa.eu.int/futurum/forum\\_convention/doc\\_de.htm](http://europa.eu.int/futurum/forum_convention/doc_de.htm)
- 2 Siehe zu diesem in der sozialwissenschaftlichen Diskussion der 1990er Jahre einige Prominenz erhaltenen Typologie marktwirtschaftlicher Wachstumsmodelle: Michel Albert, *Kapitalismus contra Kapitalismus*, Frankfurt/New York 1992; Dazu auch: Michel Albert, *The single currency versus the Rhine model*, in: *Transfer. European Review of Labour and Research* 02/1996, p. 261–272.
- 3 Siehe dazu unter <http://www.etuc.org/EN/Decisions/ecgerman/igc/convention.cfm> – »Ein Ver-

- fassungsvertrag für ein soziales Europa der Bürger«, Beitrag des Europäischen Gewerkschaftsbundes für den Europäischen Konvent (angenommen vom EGB-Exekutivausschuss am 9./10. Okt. 2002).
- 4 Vgl. Artikel 27 der Grundrechtscharta der EU: »Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter muss auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind.« – Der gesamte Text der Grundrechtscharta (soziale Rechte siehe in Kapitel IV »Solidarität« die Artikel 27 – 38) unter <http://db.consilium.eu.int/df/docs/de/CharteDE.pdf>.
  - 5 Vgl. Jörg Flecker, Manfred Krenn, Risse im Fundament? Betriebliche Arbeitsbeziehungen im Wandel der Sozialpartnerschaft, in: Ferdinand Karlhofer, Emmerich Tálos (Hg.), Zukunft der Sozialpartnerschaft, Wien 1999, S. 47–74; auch das Kurswechsel-Themenheft: »Mitbestimmung«, u.a. darin: Jörg Flecker, Betriebliche Mitbestimmung – wieder ein Thema, in: Kurswechsel 4/1994, S. 7–13.
  - 6 Siehe dazu auch: Wolfgang Greif, Betriebliche Arbeitnehmervertretung in den Ländern der EU – eine vergleichende Skizze, in: Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift (WISO) 22. Jg. (1999), Nr. 1, Linz 1999, S. 55–86; Eine brauchbare Zusammenstellung auch auf der Homepage der Hans-Böckler-Stiftung unter: <http://www.boeckler.de/service/mbf/betrvgtabelle>.
  - 7 Vgl. Beat Weber, Die unerklärliche Häufung von Elefantenhochzeiten – Ursachen und Folgen; in: WIWIPOL (Hrsg.), Internationale Unternehmenskonzentration. Konsequenzen für den Standort Österreich, S. 65ff.
  - 8 Vgl. Europäische Kommission: European Economy, Beilage A, Nr. 21, Februar 1999. Siehe dazu u.a. im European Industrial Relation Observatory Online (EIRONLINE): <http://217.141.24.196/2001/02/Study/TN0102403S.html>
  - 9 Vgl. Maria Funder, Hans J. Sperling, Direkte Partizipation – Erweiterung oder Erosion betrieblicher Mitbestimmung, in: Kurswechsel 4/1994, S. 35–44.
  - 10 Siehe dazu u.a. Hans-Detlev Küller, Das Shareholder-Value-Konzept aus Gewerkschaftssicht, in: Greif/Leitgeb/Wintersberger (Hrsg.), Alternativen zum Neoliberalismus, Wien 1999, S. 59ff.
  - 11 Literaturtipp: Emmerich Tálos (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien 1999; Information zur gewerkschaftlichen Organisation atypisch Beschäftigter im Rahmen der GPA Interessengemeinschaft ([work@flex](mailto:work@flex)) unter: <http://www.interesse.at/flex/index.htm>.
  - 12 Dazu und zum hier verwendeten Begriff der »Entgrenzung« als inhaltliche Klammer zentraler Entwicklungsprozesse, denen im Hinblick auf den Strukturwandel innerbetrieblicher industrieller Beziehungen hohe Relevanz zukommt: Rainer Trinczek, Strukturwandel betrieblicher Mitbestimmung. Das Beispiel Bundesrepublik Deutschland; in: Kurswechsel 4/1994, S. 37ff.
  - 13 Ein guter Überblick zu den Diskussionen und politischen Maßnahmen hinsichtlich der Anpassung von Mitwirkungsrechten der Beschäftigten und ihrer Vertretungen im Fall von Umstrukturierungen, Fusionen und Übernahmen in einer einschlägigen Vergleichsstudie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Dublin aus dem Jahr 2001: <http://www.eurofound.ie/2001/02/study/index2.html>
  - 14 Online-Tipp zur Reform der Deutschen Betriebsverfassung (zahlreiche Dokumente und Kommentare) auf der Themenseite der Hans-Böckler-Stiftung [www.boeckler.de/service/mbf/betrvgt/](http://www.boeckler.de/service/mbf/betrvgt/)
  - 15 Entsprechende mitbestimmungspolitische Positionierungen fanden etwa im Rahmen des GPA Konzernforums statt, das sich als Plattform aller im Organisationsbereich liegender Betriebsräte in österreichischen und internationalen Unternehmen und Konzernen versteht; Siehe dazu für Österreich aktuell: Wolfgang Greif, Mitbestimmungsdefizite aufzeigen – Mitwirkungsrechte erweitern. Gewerkschaftliche Forderungen zur Weiterentwicklung der Konzernmitbestimmung im Fall von Fusionen, Umstrukturierungen und Betriebsänderungen, in: Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift (WISO) 25. Jg. (2002), Nr. 4, Linz 2002, S. 96–115.
  - 16 Sieghilde Gahltnier und Heinz Leitmüller, Umstrukturierung und AVRAG – Betriebswirtschaftliche Aspekte und arbeitsrechtliche Folgen von Umstrukturierungen, Wien 1996; aktuell dazu auch: Umstrukturierung, Fusion, Outsourcing, Ausgliederung. Leitfaden für Betriebsräte der AK Wien, Wien 2002.
  - 17 Siehe dazu u.a. Anträge und Resolutionen zum 1. Bundesforum der GPA (12.–15. November 2002), Antrag 41: Wirtschaftliche Mitbestimmung in Betrieben, Unternehmen und Konzernen –

- Mitbestimmungsdefizite aufzeigen – Mitwirkungsrechte erweitern, S. 84ff.
- 18 Literaturtipp zur Novelle der Betriebsverfassung in Deutschland: Gewerkschaftliche Monatshefte. Ausgabe 04/2001, Wiesbaden 2001 (u.a. mit Beiträgen von Ursula Engelen-Käfer, Walther Müller-Jentsch und Wolfgang Däubler)
  - 19 So wären etwa Bestandsschutzbestimmungen denkbar, die gewährleisten, dass ab einer bestimmten Beteiligungshöhe auch nach einer Umstrukturierung für Tochter- und Mutterunternehmen, die eine organisatorische Einheit bilden, der gleiche Kollektivvertrag weitergelten muss, wenn dieser insgesamt günstiger ist.
  - 20 In diesem Zusammenhang sind in erster Linie zeitgemäße und vereinfachende Bestimmungen zur Entsendung in den Aufsichtsrat zu nennen, wozu neben der Aufhebung von Ausnahmeregelungen hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat in einzelnen Branchen (u.a. Versicherungen) vor allem auch die Ermöglichung zur Errichtung von Aufsichtsräten in gesellschaftsrechtlichen Sonderformen (z.B. AG & Co KG oder OHG) sowie in aktiengesellschaftsähnlichen Unternehmen (v.a. Vereine) gehört. Auch die Schaffung von aufsichtsratsähnlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten in Personengesellschaften ist ernsthaft anzudenken.
  - 21 Zur Stärkung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat wäre in diesem Zusammenhang auch an die Ermöglichung der arbeitnehmerseitigen Delegation von betriebsexternen Aufsichtsratsmitgliedern (Arbeitnehmervertreter aus Auslandstöchtern, ggf. auch Mitglieder eines Europäischen Betriebsrates, Gewerkschaftsangehörige) zu denken.
  - 22 Siehe dazu aktuell die Positionierungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes, u.a. die Resolution »Auf dem Weg zu einem europäischen System der Arbeitsbeziehungen«, angenommen vom IX. Ordentlichen Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Helsinki, 29. 6.–2. 7. 1999
  - 23 Vgl. diverse Beiträge in Reiner Hoffmann, Emilio Gabaglio (Hrsg.), Ein offener Prozess. 11 Versuche über den europäischen Gewerkschaftsbund, Münster 1998.
  - 24 Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (Amtsblatt Nr. L 061 vom 05/03/1977 S. 0026 – 0028); Dieser und alle folgenden Rechtsakte u.a. zu finden unter: <http://europa.eu.int/curlex/de/lif/index.html>
  - 25 Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen (Amtsblatt Nr. L 225 vom 12/08/1998 S. 0016–0021);
  - 26 Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Amtsblatt Nr. L 254 vom 30/09/1994 S. 0064–0072).
  - 27 Zum Inhalt der EU-Richtlinie und die österreichische Umsetzung im Arbeitsverfassungsgesetz siehe u.a. Wolfgang Greif/Christian Eichbauer, Der Europäische Betriebsrat. Ein Handbuch des ÖGB und der Gewerkschaften, Wien 1999; Online: [www.oegb.or.at/europa](http://www.oegb.or.at/europa)
  - 28 Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (Amtsblatt Nr. L 395 vom 30/12/1989 S. 0001–0012; geändert durch Verordnung (EG) Nr. 1310/97 und Nr. 447/98)
  - 29 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Die Europäische Aktiengesellschaft. Eine Einführung in das Vorhaben der Europäischen Aktiengesellschaft (Schriftenreihe: Arbeitshilfen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten Nr. 6) von Roland Köstler, Rolf Jäger, Düsseldorf 2002.
  - 30 Siehe auch: <http://www.ciro.eurofound.ie/2002/04/feature/EU0204207F.html>
  - 31 European Works Councils Bulletin, issue 19 January/February 1999, p. 5ff. and issue 20 March/April 99, p. 3, Warwick 1999.
  - 32 Zum gegenwärtigen Stand der Revision der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat siehe den Forderungskatalog des Europäischen Gewerkschaftsbundes; zu finden im Internet: <http://www.ctuc.org/EN/Dossiers/EWC/com9445.cfm>
  - 33 Zur Entwicklungsgeschichte der SE siehe u.a. Gunther Mävers, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, Baden-Baden 2002.
  - 34 Siehe dazu: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=502PC0534&lg=DE](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=502PC0534&lg=DE); Positionen dazu u.a. unter <http://217.141.24.196/2001/02/Study/TN0102403S.html>
  - 35 Willy Buschak, Mehr Transparenz durch Brüsseler Fusionskontrolle, in: Mitbestimmung 11/2001 (auch Mitbestimmung: European Essentials. International Edition 2001).