
Akademie der Arbeit
in der Universität Frankfurt am Main

Mitteilungen
Neue Folge 50

Als Manuskript gedruckt
Januar 2004

Inhalt

Prof. Dr. Manfred Weiss Arbeitnehmermitwirkung in Europa	1
Verzeichnis der Lehrveranstaltungen	15
Organe der Akademie	18
Lehrkräfte der Akademie	19
Teilnehmer/innen des 68. Lehrgangs 2003/2004	21

Arbeitnehmermitwirkung in Europa

I. Einführung

Nirgendwo ist die Palette des Rechts in Europa bunter als im Bereich der Arbeitnehmermitwirkung an unternehmerischen Entscheidungen. Jedes Mitgliedsland der EU geht hier einen Sonderweg, dessen Richtung von der jeweiligen kulturellen und sozialpolitischen Tradition bestimmt ist. Systeme, bei denen die gesetzlich fundierte Arbeitnehmermitwirkung institutionell von den Gewerkschaften abgekoppelt ist, finden sich neben Deutschland auch in Österreich, den Niederlanden und in Luxemburg. Andere Länder wie etwa Frankreich, Griechenland, Portugal und Spanien fahren doppelgleisig: neben einem mit besonderen Rechten ausgestatteten System gewerkschaftlicher Interessenvertretung gibt es ein von allen Arbeitnehmern gewähltes Gremium. In den skandinavischen Ländern ist die Interessenvertretung ausschließlich in gewerkschaftlicher Hand. In Ländern wie Irland und Großbritannien war jede Mitwirkung an unternehmerischen Entscheidungen lange Zeit ein Tabu für die Gewerkschaften. Sie scheuten jede Einbindung in solche Entscheidungsprozesse und befürchteten die Schmälerung ihres Konfliktpotentials. Erst allmählich – dank der Vorgaben der Europäischen Gemeinschaft – kommt Bewegung in diese, jedem Kooperationsdenken abholden Strukturen. Eine interessante Mixtur, die sich in die übrigen Raster nicht einpassen lässt, hat sich in Italien ergeben. Auch wenn sich – wie angedeutet – organisatorische Gemeinsamkeiten für mehrere Länder ausmachen lassen, sind doch jeweils die Unterschiede im einzelnen beträchtlich. Das gilt auch für die uns am nächsten stehenden Systeme in Österreich und den Niederlanden.

Die genauere Analyse der strukturellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede wäre allerdings wenig hilfreich für das Verständnis der funktionalen Bedeutung des Arbeitnehmereinflusses auf unternehmerische Entscheidungen. Auch der Vergleich der formalen Ausprägung der Mitwirkungsrechte im einzelnen wäre insoweit wenig aussagekräftig. Der Stellenwert der Arbeitnehmermitwirkung erschließt sich nämlich nur bei einer Gesamtbetrachtung aller ineinander greifenden Elemente der jeweiligen Arbeitsrechtsordnung. Wenn etwa der Betriebsrat in Deutschland nur über Mitbestimmungsrechte verfügt und anderswo lediglich Informations- und Konsultationsrechte garantiert sind, muss das noch lange nicht bedeuten, dass deswegen der Einfluss der Arbeitnehmer auf unternehmerische Entscheidungen geringer ist. Der weitergehend mögliche Einsatz von Arbeitskampfinstrumenten, die ganz anders geprägte Verkopplung mit Tarifpolitik oder die Verfügbarkeit informeller Druckmechanismen sind als Kompensationsmechanismen nicht zu unterschätzen. Kurzum: eine relevante Aussage über das Funktionieren der Arbeitnehmermitwirkung in einem jeweiligen Land bedürfte einer differenzierten Gesamtanalyse. Wie vielschichtig und differenziert die ausfallen müsste, hat Marita Körner in ihrer dem französischen System der Arbeitnehmermitwirkung gewidmeten Frankfurter Habilitationsschrift beeindruckend demonstriert. Solche Analyse erfordert intime Kenntnis der rechtlichen, historischen und kulturellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes. Sie hier für die Gesamtheit der Mitgliedstaaten der EU und möglicherweise noch für die Beitrittsländer in einem Vortrag leisten zu wollen, wäre schiere Hybris. Ich will mich deshalb auf das Sinnvolle und Machbare beschränken. Das kann allerdings nicht heißen, alle Skrupel abzulegen und oberflächlich über Arbeitnehmermitwirkung in anderen europäischen Ländern zu schwadronieren. Das würde nur Missverständnisse auslösen. Das Sinnvolle und Machbare meint aus meiner Sicht etwas ganz anderes, nämlich der Frage nachzugehen, inwieweit das Profil der Arbeitnehmermitwirkung in den Staaten der EU durch die bislang erlassenen EG-Richtlinien ergänzt, eingebebt oder wenigstens einander etwas angeglichen wird. Der Beitrag der Europäischen Gemeinschaft für die Arbeitnehmermitwirkung ist deshalb Thema meiner Ausführungen und nicht die amorphe, schwer fassbare Landschaft der Arbeitnehmermitwirkung in den verschiedenen Ländern.

Bei der Präsentation der Richtlinien kommt es mir nicht auf Einzelheiten an, sondern vielmehr darauf, ob und inwieweit ihnen ein Gesamtkonzept entnommen werden kann, das für die Arbeitsbeziehungen in der Gemeinschaft prägend ist und sie von Arbeitsbeziehungen im Rest der Welt unterscheidet.

II. Die gegenstandsbezogenen Richtlinien

Erste tastende Versuche der Etablierung eines Mindestrahmens von Arbeitnehmerbeteiligung finden sich bereits in den Siebzigerjahren. Die Richtlinie über Massenentlassung aus dem Jahre 1975 sieht bekanntlich ebenso wie die Richtlinie zum Betriebsübergang aus dem Jahre 1977 vor, dass Arbeitnehmervertreter vor solchen Maßnahmen informiert und konsultiert werden müssen. In der Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer aus dem Jahre 1989, deren Umsetzung aus anderen Gründen in Deutschland so große Probleme bereitet und sich deshalb erheblich verzögert hat, wird gar eine "ausgewogene Beteiligung" der Arbeitnehmervertreter vorgeschrieben, ohne dass spezifiziert würde, was genau darunter zu verstehen ist. Ich will auf diese gegenstandsbezogenen Regelungen der Arbeitnehmermitwirkung nicht näher eingehen, sondern mir nur zwei Bemerkungen erlauben.

Meine erste Bemerkung bezieht sich darauf, dass bei der in der Betriebsübergangsrichtlinie vorgesehenen Notwendigkeit der Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter Deutschland von der Ausnahmeregelung des Art. 6 Abs. 3 lange Zeit profitiert hat. Sie erlaubt, dass "die Mitgliedstaaten, deren Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorsehen, dass die Vertreter der Arbeitnehmer eine Schiedsstelle anrufen können, um eine Entscheidung über hinsichtlich der Arbeitnehmer zu treffende Maßnahmen zu erhalten, ... die Verpflichtungen gemäß den Abs. 1 und 2 (Information und Konsultation) auf den Fall beschränken (können), in dem der vollzogene Übergang eine Betriebsänderung hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann". Diese Vorschrift wurde auf deutschen Druck und mit Blick auf die §§ 111 ff BetrVG in die Richtlinie aufgenommen. Daraus wurde der Schluss gezogen, dass es für den Normalfall des Betriebsübergangs in Deutschland vorheriger Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter nicht bedarf. Dass der Wortlaut dieser Vorschrift diesen Schluss zulässt, will ich nicht in Abrede stellen, möchte jedoch darauf hinweisen, dass sie selbst jeder Rechtfertigung entbehrt. Da die Richtlinie bei jedem Betriebsübergang vorherige Information und Konsultation bezweckt, ist die Anrufung der Einigungsstelle nur im Falle von Betriebsänderungen kein funktionales Äquivalent, das eine so weitgehende Freistellung nahe legt. Dies gilt umso mehr, als der Betriebsübergangsbegriff durch die Rechtsprechung des EuGH und die Fassung in der Novellierung der Richtlinie (Art. 1 Abs. 1 lit. b) eine extensive Interpretation erfahren hat. Wenn durch die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle bei Betriebsänderungen das deutsche Recht über die Anforderungen hinausging, in allen anderen Fällen aber hinter dem für alle Mitgliedstaaten geltenden Mindeststandard zurückbleiben durfte, konnte man sich schon fragen, ob die Ausnahmeregelung des Art. 6 Abs. 3 noch in die Landschaft passt oder ob es nicht auch für ein Land wie Deutschland an der Zeit wäre, bei jedem Betriebsübergang vorherige Information und Konsultation des Betriebsrats vorzusehen. Deshalb ist aus meiner Sicht der seit dem 1. April dieses Jahres geltende Abs. 5 des § 613 a BGB wenigstens ein Schritt in die richtige Richtung, auch wenn dort der Arbeitgeber nur zu der in der Richtlinie subsidiär vorgesehenen Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer, nicht aber zur Unterrichtung des Betriebsrats (geschweige denn zu einer Konsultation) verpflichtet wird. Letztere Konsequenz zu ziehen wäre im Sinne der Richtlinie gewesen. Sah diese ursprünglich nur die Information der betroffenen Arbeitnehmer vor, so stellt sie in der novellierten Fassung von 1998 für eine Information der betroffenen Arbeitnehmer darauf ab, dass es unabhängig von deren Willen in einem Unternehmen oder in einem Betrieb keine Vertreter der Arbeitnehmer gibt (Art. 7 Abs. 6 der novellierten Fassung der Richtlinie). Da die Arbeitnehmer in betriebsratsfähigen Betrieben aber immer einen Betriebsrat wählen können, ist diese Situation nur in nicht betriebsratsfähigen Betrieben vorstellbar. Die Novellierung des § 613 a BGB ist indes nicht als Umsetzung der Richtlinie zu begreifen, sondern eher als halbherzige Beseitigung des durch nichts gerechtfertigten weißen Flecks, den man im Prinzip offenbar immer noch für legitim erachtet.

Meine zweite Bemerkung bezieht sich auf die Folgen, die sich daraus ergeben, dass die genannten Richtlinien als Adressaten der Information und Konsultation die im jeweiligen Land existenten Arbeitnehmervertreter in Blick nehmen. Lassen Sie mich das am Beispiel Großbritanniens ver-

deutlichen. Der die Richtlinien über Massenentlassung und Betriebsübergang umsetzende *Employment Protection Act* offerierte gemäß der britischen Tradition eine vom Arbeitgeber anerkannte Gewerkschaft als Gesprächspartner für den Arbeitgeber. Dies war relativ unproblematisch, so lange die Gewerkschaft bei Erfüllung bestimmter formaler Voraussetzungen diese Anerkennung durch den Arbeitgeber erzwingen und dadurch ihre Präsenz als Informations- und Konsultationspartner sichern konnte. Seit der Novellierung dieser gesetzlichen Vorgaben in der Thatcher-Ära stand es jedoch im freien Belieben des Arbeitgebers, ob er eine Gewerkschaft als Informations- und Konsultationspartner anerkennt. Der Arbeitgeber konnte nicht nur die Anerkennung verweigern, sondern sie auch jederzeit wieder entziehen, ohne dafür einen Grund angeben zu müssen. Ob also eine Arbeitnehmervertretung im Sinne der Richtlinien existierte, war mithin dem Gutdünken des Arbeitgebers überlassen. Die Verweigerung bzw. der Entzug der Anerkennung nahm in der Folgezeit angesichts der Schwäche der Gewerkschaften dramatisch zu, so dass die Frage auftauchte, ob der Richtlinie noch entsprochen ist, wenn die Existenz einer Arbeitnehmervertretung vom Zufall abhängt und eher die Ausnahme als die Regel ist. Mit dieser Frage wurde der EuGH befasst, der in zwei gleich lautenden, spektakulären Entscheidungen vom 8. Juni 1994 für die Massenentlassung und den Betriebsübergang entschieden hat, dass dieser Zustand mit den Richtlinien unvereinbar ist und Großbritannien für ein System zu sorgen hat, in dem die Existenz von Arbeitnehmervertretungen nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängig sein darf. Diese Entscheidungen haben nicht nur die bereits erwähnte Umformulierung in der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie bewirkt, sondern haben in Großbritannien eine erbittert geführte Diskussion um Reformen ausgelöst und schließlich zu einer gesetzlichen Regelung geführt, die die Möglichkeit der Wahl von Arbeitnehmervertretungen ausschließlich für den Fall der Massenentlassung und des Betriebsübergangs vorsieht.

III. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte

Wichtiger als diese gegenstandsbezogenen Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung aus den Siebziger- und Achtzigerjahren sind jedoch drei Richtlinien aus jüngster Zeit, die alle sehr viel weiter greifende Auswirkungen für die Struktur der Arbeitsbeziehungen in Europa haben dürften: die Richtlinie über Europäische Betriebsräte vom 22. September 1994, die Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vom 8. Oktober 2001 und die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EU vom 11. März 2002. Auf sie werde ich im folgenden kurz eingehen, um dann eine Gesamteinschätzung zu versuchen.

Über die Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten ist schon viel gesagt und geschrieben worden. Sie ist nicht nur Lieblingsobjekt des juristischen, sondern vor allem auch des sozialwissenschaftlichen Schrifttums. Angesichts dieser allenthalben nachlesbaren Literaturfülle will ich mich auf wenige, mir grundlegend erscheinende Bemerkungen beschränken.

Das innovative Potential der Richtlinie über Europäische Betriebsräte läßt sich nur erfassen, wenn man sie mit dem ihr vorangegangenen Regelungsentwurf, dem nach dem damals für die Sozialpolitik der Gemeinschaft zuständigen Kommissar Henk Vredeling benannten Vorschlag kontrastiert. Dieser (in seiner ursprünglichen Fassung aus dem Jahre 1980 und in der überarbeiteten Version aus dem Jahre 1983) verfolgte ebenso wie die spätere Richtlinie das Ziel, Arbeitnehmermitwirkung auch dort zum Zuge kommen zu lassen, wo Entscheidungen in transnational agierenden Konzernen auf einer Ebene getroffen werden, an die nationale Arbeitnehmermitwirkungssysteme nicht heranreichen. Im Vredeling-Vorschlag wurde auf eine im transnationalen Entscheidungszentrum angesiedelte Arbeitnehmervertretung verzichtet. Träger der Informations- und Konsultationsrechte sollten ausschließlich die Arbeitnehmervertreter im jeweiligen nationalen Kontext sein. Konsequenterweise war im Konzernverbund nicht das Mutter-, sondern das Tochterunternehmen als Gesprächspartner der Arbeitnehmervertreter vorgesehen. Das Mutterunternehmen hatte lediglich dafür zu sorgen, dass dem Tochterunternehmen die für die Erfüllung der in dem Vorschlag enthaltenen Unterrichts- und Konsultationspflichten erforderlichen Informationen gegeben wurden. Wichtig ist nun, dass der Gegenstandsbereich der

Unterrichtung und Anhörung in dem Vorschlag ebenso detailliert umschrieben war wie das dabei einzuhaltende Verfahren. Mindestens einmal im Jahr sollte über das informiert werden, was im deutschen Sprachgebrauch unter Bezugnahme auf § 106 BetrVG als wirtschaftliche Angelegenheiten bezeichnet würde. Daneben war ein besonderes Informations- und Konsultationsverfahren in Fällen vorgesehen, die nach deutschem Sprachgebrauch als Betriebsänderungen verstanden werden könnten, wobei der Katalog allerdings etwas über die in § 111 BetrVG aufgelisteten Konstellationen hinausreichte. So umfasste er beispielsweise auch die langfristige Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen bzw. die Beendigung solcher Zusammenarbeit. Dieses besondere Informations- und Konsultationsverfahren war so ausgestaltet, dass die Arbeitnehmervertreter die jeweils geplante Entscheidung bis zu dreißig Tage hinauszögern konnten.

Der Vorschlag stieß auf erbitterten Widerstand vor allem der Arbeitgeberseite und der britischen Regierung, aber auch von Wirtschaftsverbänden aus Nichtmitgliedstaaten der EG, weil deren Filialen ja auch betroffen waren. Hauptangriffspunkt war die Rigidität und Schwerfälligkeit des von der Kommission vorgeschlagenen Verfahrens. Nachdem der Entwurf der immer stärker werdenden Ablehnungsfrent zum Opfer gefallen war, musste bei dem erneuten Versuch, zu einer Richtlinie zu kommen, zwangsläufig ein neuer Weg eingeschlagen werden, um nicht das politische Scheitern wieder vorzuprogrammieren. Und dieser neue Weg ist das eigentlich Spannende der Richtlinie: das Umschalten von substantieller, für alle Anwendungsfälle gleich lautender Regelung zur bloßen Etablierung einer Verfahrensstruktur, in der die Akteure sich auf das für ihre Situation adäquate Modell verständigen können. Vorgegeben werden lediglich die Gegenstandsbereiche, über die zwischen dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens eine Vereinbarung zu treffen ist. Nur für den Fall des Scheiterns dieser Verhandlungen werden Mindestvorschriften vorgesehen, für die der Anhang der Richtlinie den Mitgliedstaaten relativ detaillierte Eckdaten vorgibt. Um die Akzeptanz der Richtlinie zu verstärken, hat zudem Art. 13 der Richtlinie ermöglicht, bis zum Zeitpunkt der Umsetzung in nationales Recht freiwillige Vereinbarungen zu treffen, bei der nicht einmal die Verfahrensregularien der Richtlinie (z.B. Bildung des überaus umständlich organisierten besonderen Verhandlungsgremiums etc.) zu beachten waren. Kurzum: die Richtlinie bedeutet einen Paradigmenwechsel, eine Abkehr von der Vorstellung, durch inhaltliche Vorgaben im Bereich der Arbeitnehmermitwirkung gemeinschaftsweit einheitliche Strukturen zu schaffen. Statt dessen setzt sie auf Vielfalt, auf die Gestaltungsphantasie der am Verfahren beteiligten Akteure und zieht lediglich die Notbremse, wenn diese Akteure versagen. Dieses flexible neue Konzept sollte - wie noch zu zeigen sein wird - auch zum Erfolgsgeheimnis für die nachfolgenden Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung werden.

Auch in anderer Hinsicht unterscheidet sich die Richtlinie grundlegend vom Vredeling-Vorschlag. Sie setzt nicht mehr auf dezentrale Information und Konsultation, sondern etabliert - zumindest dann, wenn in den Verhandlungen nicht eine andere Alternative gewählt wird - die Arbeitnehmervertretung am Entscheidungszentrum. Das hat den Vorteil, dass vor allem bei Entscheidungen über Schließungen oder Verlegungen von Betrieben oder Betriebsteilen oder bei Verlegung von Produktionsprogrammen die Vertreter der Arbeitnehmer aller am Konzern beteiligten Länder in der EU gleichzeitig informiert und konsultiert werden. Dies führt zumindestens tendenziell dazu, den Verdacht der Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern, man werde gegeneinander ausgespielt, abzubauen.

Von den derzeit 1822 Konzernen, die der Richtlinie unterfallen und insgesamt zehn Prozent der Arbeitnehmerschaft der EU repräsentieren, haben bisher ein starkes Drittel, nämlich 665, einen Europäischen Betriebsrat eingerichtet. In zwei Dritteln dieser die Richtlinie befolgenden Konzerne wurden allerdings die Vereinbarungen auf der Basis des Art. 13 geschlossen. Vor allem stellt sich die Frage, weshalb die noch ausstehenden zwei Drittel der Konzerne noch nicht über einen Europäischen Betriebsrat verfügen. Liegt es an der Abwehrhaltung der Konzernhaltung oder am Desinteresse der Arbeitnehmer? Letzteres ist deshalb wahrscheinlicher, weil die Arbeitnehmer es ja in der Hand haben, durch Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums entweder durch Verhandlungen oder im Falle des Scheiterns der Verhandlungen durch oktroi der Mindest-

vorschriften einen Europäischen Betriebsrat zu erzwingen. Wenn diese Vermutung richtig ist, wäre zu untersuchen, wo dieses Desinteresse seine Wurzeln hat: ist es fehlende Information oder ist es Geringschätzung dieser Form der Arbeitnehmermitwirkung? Hier bleiben viele Fragen offen.

Soweit Europäische Betriebsräte existieren, sind sie ganz überwiegend dort eingerichtet, wo das herrschende Unternehmen in einem Land liegt, das über eine Tradition der Arbeitnehmermitwirkung verfügt. Auch der Anteil der verschiedenen Branchen ist sehr unterschiedlich: allen voran geht die Metall- und die Chemische Industrie, aber auch der Dienstleistungssektor ist gut vertreten. Wichtig erscheint mir in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass Arbeitnehmervertreter von Konzernunternehmen in Beitrittsländern auf freiwilliger Basis in die Europäischen Betriebsräte einbezogen werden und so Erfahrungen in Arbeitnehmermitwirkung sammeln können.

Statt die sicher allseits bekannte Struktur der Richtlinie näher auszuleuchten, möchte ich lieber - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - auf einige noch immer ungelöste Probleme verweisen, die auch durch die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht nicht erledigt sind. So ist völlig unklar, welche Rechtsqualität die zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung des herrschenden Unternehmens zu schließende Vereinbarung (Art. 6) hat, vor allem ob und inwieweit ihr normative Effekte beizumessen sind. Auch ist zu fragen, wer auf Arbeitnehmerseite für die Einhaltung der Vereinbarung sorgen soll, wenn der ad hoc Vertragspartner "besonderes Verhandlungsgremium" nicht mehr besteht. Ganz besonders strittig ist die Frage, welches rechtliche Gewicht Vereinbarungen zwischen dem Europäischen Betriebsrat und der Leitung des herrschenden Unternehmens beizumessen ist. Ihre Zahl und die Relevanz der darin behandelten Gegenstände zeigt ansteigende Tendenz. Auch hier geht es zentral um die Frage normativer Qualität. Sie aus der Richtlinie herauszaubern zu wollen, bedarf schon reichlich kühner Konstruktionen, wie man sie hierzulande jüngst in einer renommierten arbeitsrechtlichen Zeitschrift nachlesen konnte. Bei all dem wird der EuGH das letzte Wort haben wie auch bei der offenen Frage, ob die in der Richtlinie enthaltene Verpflichtung der Akteure auf den "Geist der Zusammenarbeit" den Ausschluss der Streikmöglichkeit bedeutet. Aus deutscher Sicht ist dies nahezu eine Selbstverständlichkeit, aus der Sicht romanischer Länder, die ein individuelles Streikrecht kennen, eher ein Treppenwitz. Völlig offen und auch im deutschen Umsetzungsgesetz nicht geregelt ist im übrigen die Frage nach dem Verhältnis zwischen dem Europäischen Betriebsrat und dem Konzernbetriebsrat: hier ist der Konflikt geradezu vorprogrammiert. Bei diesen Beispielen will ich es belassen und mich nur noch kurz der Frage nach der Praxis der Europäischen Betriebsräte zuwenden. Darüber wissen wir wenig. Die vielen Analysen der Texte der Europäischen Betriebsräte installierenden Vereinbarungen sagen darüber so gut wie nichts. Von einer soeben begonnen Pilotstudie der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist insoweit erster Aufschluss zu erwarten. Immerhin ist aus den Novellierungsforderungen der mit den Akteuren auf Arbeitnehmerseite vertrauten Gewerkschaften hochzurechnen, wo insbesondere Mängel gesehen werden: so werden etwa Klarstellungen bezüglich des Zeitpunkts und des Umfangs der Informations- und Konsultationspflicht ebenso gefordert wie eine verbesserte, Fremdsprachenausbildung einbeziehende Schulung der Arbeitnehmervertreter; angemahnt wird darüber hinaus die Möglichkeit, sich vor der Zusammenkunft mit der Leitung des herrschenden Unternehmens zur Absprache von Strategien treffen zu können und dabei natürlich von Dolmetschern unterstützt zu werden, die das Unternehmen zu stellen hat.

IV. Die Richtlinie zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft

Die Euphorie über das Zustandekommen der hier vielleicht allzu kursorisch präsentierten Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften ermutigt, ein bereits tot geglaubtes Projekt wieder aufzunehmen: die Arbeitnehmermitwirkung in den Unternehmensorganen der Europäischen Aktiengesellschaft. Am deutschen und niederländischen Modell orientierte Regelungsversuche der frühen Siebzigerjahre hatten sich als ebenso unrealisierbar erwiesen wie die späteren Entwürfe, die mehrere - immer noch als zu rigide und unflexibel empfundene - Optionen offerierten. Die Kommission beauftragte im Jahre 1996 eine von dem früheren Vizepräsidenten der Kommission Etienne Davignon geleitete

Expertengruppe, der auch der ehemalige DGB-Vorsitzende Breit angehörte, mit der Erarbeitung eines Konzepts. Wie erwartet orientierte sich der 1997 präsentierte Vorschlag der Davignon-Gruppe ganz am Modell der Richtlinie über Europäische Betriebsräte: nur eine Verhandlungsstruktur sollte vorgegeben werden und im übrigen alles den Verhandlungen überlassen bleiben. Lediglich für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sollte ein Sicherheitsnetz eingezogen werden: mindestens ein Fünftel der Sitze sollten der Arbeitnehmerseite im mitbestimmten Unternehmensorgan garantiert werden. Um die Gefahr einer Flucht vor der Mitbestimmung auszuschließen, beschränkte der Davignon-Bericht die Möglichkeit der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft auf drei Fälle: eine gemeinsame Holding-Gesellschaft für Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsländern der EU, eine Verschmelzung mehrerer Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsländern der EU und eine gemeinsame Tochter von Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsländern der EU. Ausgeschlossen bleiben sollte die Umwandlung eines Unternehmens in eine Europäische Aktiengesellschaft ebenso wie die Neugründung; hier wurde die Gefahr der Flucht aus der Mitbestimmung als zu groß erachtet.

Das Echo auf den Bericht der Davignon Gruppe war bemerkenswert positiv. Dennoch sollte sich herausstellen, dass der Weg bis zur Richtlinie noch dornenreich war. Vor allem zwei Punkte waren kontrovers: das Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen und die Konstellationen, für die die Europäische Aktiengesellschaft als Möglichkeit vorzusehen war. Was den letztgenannten Streit angeht, ging es um die Einbeziehung der Umwandlung, auf die man sich schließlich als vierte Variante einigte und gleichzeitig strenge Vorkehrungen traf, um die Gefahr einer Flucht aus der Mitbestimmung zu bannen. Schwieriger gestaltete sich die Auseinandersetzung um das zu garantierende Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung im Falle des Scheiterns der Verhandlungen. Mitgliedstaaten mit einem höheren Anteil an Arbeitnehmervertretern - wie etwa Deutschland - waren wenig geneigt, sich mit einem so niedrigen Prozentsatz zufrieden zu geben. Vor allem in Fällen der Verschmelzung befürchtete man die Absenkung des im nationalen Bereich erreichten Mitbestimmungsniveaus. So scheiterte denn auch im ersten Anlauf das Richtlinienvorhaben am deutschen und österreichischen Widerstand. Allerdings gab es auch Opposition von anderer Seite: Mitgliedsländer, die eine Arbeitnehmermitwirkung in Unternehmensorganen bislang nicht eingeführt haben, mochten sich nicht damit anfreunden, nun ein Mindestmaß von einem Fünftel der Sitze an die Arbeitnehmer abtreten zu müssen. In dieser verfahrenen Situation präsentierte Großbritannien während seiner Präsidentschaft im ersten Halbjahr 1998 einen Kompromissvorschlag, der beiden Seiten Rechnung tragen sollte. Die magische Formel war die Perspektive des "vorher und nachher": wenn vorher ein gewisser Prozentsatz der fusionierenden Unternehmen ein bestimmtes Mitbestimmungsniveau hatten, wird dies auch in der Europäischen Aktiengesellschaft aufrecht erhalten. Wenn umgekehrt die fusionierenden Unternehmen bislang keinerlei Mitwirkung in Unternehmensorganen kannten, können sie es auch in der Europäischen Aktiengesellschaft dabei belassen. Die Null-Lösung war der Preis für die Bestandsgarantie. Dieser Kompromiss hat sich letztlich durchgesetzt, wurde allerdings durch den Druck Spaniens zu Lasten der Bestandsgarantie noch weiter aufgeweicht, bis es schließlich nach zähen Verhandlungen im Oktober 2001 zur gemeinsamen Verabschiedung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft und der die Arbeitnehmermitwirkung betreffenden Richtlinie kam.

Nur am Rande sei vermerkt, dass die Richtlinie auf eine falsche Kompetenznorm gestützt wurde. *Sedis materiae* wäre Art. 137 Abs. 3 des Amsterdamer Vertrags gewesen: diese ausdrückliche Ermächtigung zum Erlass einer Richtlinie verbietet den Rekurs auf die Annexkompetenz des Art. 308, auf der die Richtlinie nun aber basiert. Für das Gesetzgebungsverfahren hätte das einen erheblichen Unterschied bedeutet: zum einen hätten die Sozialpartner konsultiert werden müssen. Diese hätten das Verfahren an sich ziehen und selbst eine dann dem Rat vorzulegende Lösung erarbeiten können. Falls sie das nicht geschafft hätten, wäre das Verfahren der Mitentscheidung nach Art. 251 des Amsterdamer Vertrags zum Zuge gekommen, das dem Europäischen Parlament eine sehr viel stärkere Position einräumt als bei einem auf Art. 308 gestützten Gesetzgebungsakt. All diese Hürden wollte man wohl aus taktischen Gründen vermeiden. So evident dieser Geburtsfehler auch ist: die durch das Verfahren benachteiligten Akteure haben sich darauf geeinigt, den EuGH damit nicht zu befassen.

Der Inhalt der Richtlinie erschließt sich nur, wenn man sie mit dem Statut zusammen liest. Das Hauptziel der Etablierung einer Europäischen Aktiengesellschaft als Option neben den nach nationalem Recht verfügbaren gesellschaftsrechtlichen Formen ist bekanntlich die Einsparung von Transaktionskosten, die Verbesserung der Effizienz und die Herstellung größerer Transparenz. Es soll nicht mehr notwendig sein, Zuflucht zu komplizierten Holding-Konstruktionen zu nehmen, um transnational unternehmerisch aktiv sein zu können. Dieses Ziel könnte natürlich in vollem Umfang nur erreicht werden, wenn das Statut alle gesellschaftsrechtlichen Detailfragen regeln würde. Dann hätte die Europäische Aktiengesellschaft eine einheitliche Struktur, unabhängig davon, in welchem Mitgliedstaat sie sich ansiedelt. Davon kann jedoch keine Rede sein: das Statut wird diesen Erwartungen bei weitem nicht gerecht. Es enthält lediglich Regeln für etwa ein Drittel der gesellschaftsrechtlich auftauchenden Probleme. Für den Rest wird auf das jeweilige nationale Recht verwiesen (Art. 9). Selbst wenn in einigen Bereichen das Gesellschaftsrecht harmonisiert wurde, so sind die Unterschiede doch noch erheblich. Das aber bedeutet, dass die Europäische Aktiengesellschaft in jedem Mitgliedsland der EU eine andere ist. Ob diese halbherzige Lösung wirklich das angestrebte Ziel befördert, ist deshalb mehr als fraglich.

Wie bereits ausgeführt, kennt das Statut vier Varianten der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft, wobei im Fall der Umwandlung einer bereits bestehenden Gesellschaft ein Mitgliedstaat die Umwandlung nur zulassen darf, wenn das Unternehmensorgan, in dem die Arbeitnehmer beteiligt sind, dies entweder mit qualifizierter Mehrheit oder einstimmig billigt (Art. 37 Abs. 8). Für Deutschland heißt dies im Klartext, dass eine Umwandlung nur mit Zustimmung auch der Arbeitnehmervertreter möglich ist. Darüber hinaus verbietet das Statut die Sitzverlegung in einen anderen Mitgliedstaat im Zuge der Umwandlung (Art. 37 Abs. 3). Angesichts dieser Hürden dürfte die Umwandlung in der Praxis wohl kaum eine Rolle spielen.

Die Europäische Aktiengesellschaft muss über ein Mindestkapital von nur 120.000 € verfügen (Art. 4 Abs. 2), ist also nicht nur für Großunternehmen gedacht. Dies allein und nicht eine bestimmte Arbeitnehmerzahl ist auch Voraussetzung für die in der Richtlinie geregelte Arbeitnehmermitwirkung. Das Statut ist ausgelegt für ein System mit zwei Organen, dem Aufsichtsorgan und dem Leitungsorgan und ein System, in dem beide Funktionen in einem einzigen Organ, dem Verwaltungsorgan vereinigt sind (Art. 38). Damit wird Rücksicht auf die unterschiedlichen Traditionen in den Mitgliedstaaten genommen. Für den hier interessierenden Zusammenhang ist vor allem wichtig, dass eine Europäische Aktiengesellschaft nur eingetragen werden kann, wenn die Anforderungen der Richtlinie erfüllt sind. Dadurch wird garantiert, dass die Bestimmungen über Arbeitnehmermitwirkung nicht ignoriert werden können.

Wie bereits angedeutet, ist die Struktur der Richtlinie nahezu dieselbe wie bei der Richtlinie über Europäische Betriebsräte: sie sieht ein besonderes Verhandlungsgremium vor (Art. 3), enthält einen Katalog der in der zu schließenden Vereinbarung zu beachtenden Punkte (Art. 4) und überlässt im übrigen alles den Verhandlungen. Für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen gibt es eine Auffangregelung (Art. 7 i.V. m. dem Anhang).

Die Richtlinie regelt zwei Gegenstandsbereiche, die scharf voneinander unterschieden werden müssen: zum einen Information und Konsultation und zum anderen Mitbestimmung in Unternehmensorganen. Was den Bereich der Information und Konsultation angeht, sind die Regelungen sehr an das angelehnt, was sich in der Richtlinie über Europäische Betriebsräte schon findet, deren Anwendung für die Europäische Aktiengesellschaft explizit ausgeschlossen ist (Art. 13). Statt zwei Informations- und Konsultationssysteme zu entwickeln, wäre es wesentlich sinnvoller gewesen, die Europäische Aktiengesellschaft in den Anwendungsbereich der Richtlinie über Europäische Betriebsräte zu integrieren: aber warum einfach, wenn es auch umständlich geht?

Interessant ist die Richtlinie indessen wegen der Vorschriften zur Mitbestimmung in Unternehmensorganen. Darunter versteht der europäische Gesetzgeber "die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten einer Gesellschaft durch die Wahrnehmung des Rechts, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu wählen oder zu bestellen, oder die Wahrnehmung des

Rechts, die Bestellung eines Teils der oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu empfehlen und/oder abzulehnen" (Art. 2 lit. k). Im Normalfall sind die Verhandlungspartner frei, insoweit ein System nach ihrem Gutdünken zu entwickeln. Wenn das Verhandlungsergebnis allerdings Reduktion des bestehenden Mitbestimmungsniveaus bedeutet, bedarf es im besonderen Verhandlungsgremium qualifizierter Mehrheiten, die für die einzelnen Gründungskonstellationen unterschiedlich ausgelegt sind (Art. 3). Nur im Falle der Umwandlung besteht kein Verhandlungsspielraum für eine Absenkung; dort muss in der Vereinbarung "in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das in der Gesellschaft besteht, die in eine Europäische Aktiengesellschaft umgewandelt werden soll" (Art. 4 Abs. 4).

Die Auffangregelung ist - wie bereits angedeutet - auf Fortführung des status quo ante angelegt. Zum Bestandsschutz bestehender Mitbestimmung kommt es allerdings nur dann, wenn vor der Gründung der Europäischen Aktiengesellschaft die Mitbestimmung einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitnehmer der Europäischen Aktiengesellschaft erfasst hat. Um dies am praktisch relevantesten Beispiel der Verschmelzung zu exemplifizieren: Vor der Eintragung müssen in einer oder mehrerer der fusionierenden Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden und sich auf mindestens 25 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer erstreckt haben. Wenn der Anteil darunter liegt, aber immerhin in einer oder mehreren der beteiligten Gesellschaften eine oder mehrere Formen der Mitbestimmung bestanden, bedarf es eines Beschlusses des besonderen Verhandlungsgremiums, um die Auffangregelung zur Anwendung zu bringen (vgl. Art. 7 Abs. 2 lit. b). Wenn nun mehr als eine Mitbestimmungsform in den verschiedenen beteiligten Gesellschaften bestanden hat, kommt nicht automatisch die weitestgehende zum Zuge, sondern das besondere Verhandlungsgremium entscheidet darüber, welche in der Europäischen Aktiengesellschaft eingeführt wird (Art. 7 Abs. 2). Wie schon angedeutet, hatte Spanien gegen das Bestandsschutzkonzept bei Verschmelzungen Bedenken angemeldet, weil es dadurch einen nicht erwünschten Import von Mitbestimmung befürchtete. Diesen Bedenken wurde durch den Abs. 3 des Art. 7 Rechnung getragen, in dem den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt wird, für den Fall der Verschmelzung die Anwendung der Auffangregelung auszuschließen. Wie viele Mitgliedstaaten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden, ist nicht abzusehen. Allerdings bedarf es auch in diesem Fall einer Vereinbarung, sie ist unerlässliche Voraussetzung für die Eintragung der Europäischen Aktiengesellschaft (Art. 12 Abs. 3 der Verordnung über das Statut). Nur im dem Falle, dass in keiner der fusionierenden Gesellschaften eine Mitbestimmungsregelung bestanden hat, bedarf es ausnahmsweise keiner Vereinbarung.

Die von Spanien durchgesetzte Ausnahmenvorschrift birgt aus deutscher Sicht politischen Zündstoff. Für deutsche Unternehmen könnte es attraktiv werden, mit Unternehmen in Ländern zu fusionieren, in denen der Bestandsschutz abbedungen ist, und dort den Sitz der Europäischen Aktiengesellschaft zu begründen. Die Flucht aus der Mitbestimmung wäre dann eine reale Gefahr. Sollten sich umgekehrt Länder ohne Mitbestimmung oder mit niedrigerem Mitbestimmungsniveau nicht dazu entschließen, von der Ausnahmeregelung Gebrauch zu machen, könnte dies für deutsche Unternehmen ein Hemmnis bedeuten, dort Fusionspartner zu finden, die möglicherweise den Import deutschen Mitbestimmungsniveaus scheuen. Eines kann deswegen schon jetzt prognostiziert werden: In jedem Falle wird es zu einem Druck auf das System der deutschen Mitbestimmung kommen. Dies könnte hierzulande eine Reformdebatte auslösen, in der es darauf ankommen wird, nicht lediglich tradierte Strukturen zu verteidigen, sondern sich über die Funktion der Mitbestimmung in einer sich immer mehr internationalisierenden Wirtschaft klarer zu werden, als dies bisher der Fall ist. Über Vorzüge und Nachteile, über Rigiditäten und Flexibilisierungserfordernisse wird man dann schonungslos Rechenschaft ablegen müssen. Tabus darf es nicht geben. Das Ergebnis ist offen. Wenn die besseren Argumente für die Beibehaltung der gegenwärtigen Form der deutschen Aufsichtsratsmitbestimmung sprechen, könnte sie aus einer solchen Reformdiskussion gestärkt hervorgehen. Es könnte aber auch das Gegenteil eintreten. Wichtig erscheint mir hier nur der Hinweis, dass die Richtlinie zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft diese überfällige Debatte unausweichlich erzwingen wird.

V. Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Bevor ich zu einer Gesamteinschätzung des gegenwärtigen Gemeinschaftsrechts zur Arbeitnehmermitwirkung komme, möchte ich mich noch dem letzten Mosaikstein zuwenden: der Rahmenrichtlinie für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG vom März dieses Jahres. Diese auf Art. 137 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrags gestützte, mit qualifizierter Mehrheit verabschiedete Richtlinie hat "die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen und Betrieben" zum Ziel.

Da es sich hier, anders als bei den Europäischen Betriebsräten und der Europäischen Aktiengesellschaft, nicht um transnationale Strukturen handelt, sondern in nationale Rechtsordnungen eingegriffen wird, hat in der Auseinandersetzung um die Rahmenrichtlinie das Subsidiaritätsprinzip eine große Rolle gespielt. Der Richtlinienggeber hat deshalb in den Eingangserwägungen viel Sorgfalt darauf verwandt, die Kompatibilität mit dem Subsidiaritätsprinzip zu begründen.

Die Richtlinie erfasst Unternehmen mit mindestens 50 und Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern. Wie bei der Berechnung der Schwellenwerte vorgegangen wird (ob etwa Teilzeitbeschäftigte voll oder nur anteilig zählen), ist Sache der Mitgliedstaaten (Art. 3 Abs. 1).

Wie in den Richtlinien zur Massenentlassung, zum Betriebsübergang und zur Arbeitssicherheit werden auch hier zu Gesprächspartnern des Arbeitgebers die einzelstaatlich vorhandenen Arbeitnehmervertreter erkoren (Art. 2 lit. e). Die Gegenstandsbereiche und die Grundlinien der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden abgesteckt. So muss die Unterrichtung hinsichtlich Zeitpunkt, Modalität und inhaltlicher Ausgestaltung so erfolgen, dass die Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit haben, "die Informationen angemessen zu prüfen und ...die Anhörung vorzubereiten" (Art. 4 Abs. 3). Auch die Anhörung muss zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung durchgeführt werden, die dem Zweck angemessen sind (Art. 4 Abs. 4 lit. a.). Sie muss auf der je nach Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene angesiedelt sein (lit. b) und in einer Weise ablaufen, "die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten." (lit. d).

Über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und der Betriebe muss lediglich unterrichtet werden (Art. 4 Abs. 2 lit. a), während im Hinblick auf die Beschäftigungssituation, die Beschäftigungsstruktur und die wahrscheinliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie "zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei Bedrohung der Beschäftigung" (lit. b) eine Anhörung erfolgen muss, wobei anzumerken ist, dass diese Umschreibungen nicht gerade durch Klarheit bestechen. Bei "Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können", wozu auch Massenentlassungen und Betriebsübergang gehören (lit. c), muss die Anhörung mit dem Ziel durchgeführt werden, eine Vereinbarung über diese Entscheidungen (oder im deutschen Sprachgebrauch: einen Interessenausgleich) zu erreichen (Abs. 4 lit. e). Leider sagt die Richtlinie nichts darüber, was passieren soll, wenn der Arbeitgeber eine solche Vereinbarung nicht einhält. In der Entwurfsfassung war im übrigen noch vorgesehen, dass im Fall schwerwiegender Verstöße gegen die Unterrichtungs- und Anhörungspflicht in diesen Fällen die unternehmerische Maßnahme unwirksam bleibt. Diese Vorschrift ist jedoch dem Vermittlungsverfahren zum Opfer gefallen.

Was die Modalitäten der Anhörung und Unterrichtung angeht, macht die Richtlinie keine weiteren Vorgaben, sondern überlässt alles den Mitgliedstaaten, die diese Befugnis auch auf die Sozialpartner delegieren können (Art. 5). Damit ist die Möglichkeit eröffnet, die Richtlinie in jeweils vorhandene Strukturen bestmöglich einzupassen.

Statt die Richtlinie im einzelnen weiter zu skizzieren, will ich nur drei Punkte herausgreifen, die mir besonders beachtenswert erscheinen: die Regelung des Schutzes der Arbeitnehmervertreter, die Implikationen der Verpflichtung auf den Geist der Zusammenarbeit und den Tendenzschutz.

Während in den Richtlinien zu den Europäischen Betriebsräten und zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft der Schutz der Arbeitnehmervertreter nicht eigens geregelt ist, sondern lediglich auf die einschlägigen nationalen Regeln und Gepflogenheiten verwiesen wird, definiert die Rahmenrichtlinie erstmals einen für alle Mitgliedstaaten geltenden Schutzstandard. Diese haben nämlich dafür Sorge zu tragen, "dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen" (Art. 7). Man darf gespannt sein, welches Maß an Kündigungs-, Entgelt- und Beschäftigungsschutz, welche Ressourcenausstattung und welche Gewährung von Freistellung sich hier letztlich als angemessen herausstellt. Es ist wohl kaum anzunehmen, dass der relativ hohe deutsche Standard hier zum Richtmaß werden wird. Doch ist schon jetzt abzusehen, dass diesbezüglich in vielen Ländern Kontroversen entstehen dürften, die letztendlich vom EuGH entschieden werden müssen.

Wie schon in der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten und in der Richtlinie zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft werden auch in der Rahmenrichtlinie Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter auf den "Geist der Zusammenarbeit" verpflichtet. Da es hier um Strukturen im ausschließlich nationalen Kontext geht, wird natürlich die Frage, ob dadurch die Möglichkeit des Streiks und der Aussperrung als Mittel der Konfliktlösung ausgeschlossen ist, noch viel brisanter als etwa bei der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten. Ob sich hier die deutsche Sichtweise durchsetzt, ist mehr als fraglich. Hier könnte man sich auf den Standpunkt stellen, dass ein auf Art. 137 des Amsterdamer Vertrags gestützter Rechtsakt das Streik- und Aussperrungsrecht im nationalen Kontext gar nicht tangieren kann, weil dem europäischen Gesetzgeber laut Abs. 6 dieser Vorschrift die Kompetenz fehlt. Andererseits könnte man zu bedenken geben, das auf Kooperation angelegte Modell der Unterrichtung und Anhörung mache nur Sinn, wenn es arbeitskampffrei bleibt, so dass diese Implikation sachnotwendig mitregelbar sein müsse und implizit auch mitgeregelt sei. Auch hier ist der EuGH wieder gefordert.

Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten spezifische Bestimmungen für im einzelnen näher umschriebene Tendenzunternehmen und Tendenzbetriebe, "falls das innerstaatliche Recht Bestimmungen dieser Art zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits enthält". Das liest sich auf den ersten Blick wie eine Absicherung des in einigen Ländern - so auch in Deutschland - bestehenden Tendenzschutzes. Doch ganz so einfach liegen die Dinge nicht. Die den Mitgliedstaaten eingeräumte Befugnis zu Sonderregelungen steht nämlich unter dem Vorbehalt, dass in der nationalen Regelung die in der Richtlinie festgelegten Grundsätze und Ziele eingehalten werden. Angesichts dessen wird sich die Bereichsausnahme für kirchliche Einrichtungen in § 118 Abs. 2 BetrVG kaum halten lassen. Auch die freiwilligen Mitarbeiterregelungen der kirchlichen Einrichtungen ändern daran nichts: sie verfehlen das von der Richtlinie angestrebte Unterrichts- und Konsultationsniveau bei weitem.

Die Richtlinie muss bis zum 23. März 2005 umgesetzt sein (Art. 11 Abs. 1). Mitgliedstaaten (wie etwa Irland oder Großbritannien), die bislang weder allgemeine gesetzliche Regelungen für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern bzw. allgemeine gesetzliche Regelungen über eine Arbeitnehmervertretung im Betrieb kennen, haben sich mit Erfolg dagegen gewehrt, schon so früh flächendeckend die Richtlinie umsetzen zu müssen. Ihr Widerstand führte zu einem Kompromiss, der nun so aussieht, dass sie in den ersten zwei Jahren nach dem Umsetzungszeitpunkt, also bis zum 23. März 2007, die Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern, und während eines weiteren Jahres, also bis zum 23. März 2008, auf Unternehmen mit 100 Arbeitnehmern und auf Betriebe mit 50 Arbeitnehmern beschränken dürfen (Art. 10). Erst danach sind sie zur vollen Umsetzung der Richtlinie gezwungen. Das Ringen um diese Übergangsregelung zeigt deutlich, welch tiefen Einschnitt die Etablierung flächendeckender Unterrichts- und Konsultationsstrukturen in einer Reihe von Mitgliedsstaaten bedeutet. Erst recht gilt das für manche Beitrittsländer, die durch diese abgestufte Übergangsregelung von einer Schocktherapie verschont bleiben.

VI. Einschätzung

Lassen Sie mich nun endlich zu der mehrfach angekündigten Gesamteinschätzung kommen. Wie eingangs angedeutet, basieren die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedsländern der EU auf ganz unterschiedlichen Traditionen. Neben eher auf Kooperation angelegten, an Sozialpartnerschaft orientierten Modellen - wie etwa dem deutschen oder österreichischen - finden sich auf Antagonismus und Konflikt gestützte Strukturen - wie insbesondere in Großbritannien. Inzwischen lässt sich feststellen, dass sich das auf Arbeitnehmermitwirkung zugeschnittene kooperative Modell durchgesetzt hat, was für die zuvor ganz anders programmierten Mitgliedstaaten einen nicht einfach zu bewältigenden Anpassungsprozess bedeutet. Die von mir in Bezug genommenen Richtlinien spielen bei der Konstituierung und Verfestigung dieses auf ein kooperatives Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgerichteten Prozesses eine zentrale Rolle. Für die Beitrittsländer, die ja erst noch dabei sind, den für sie richtigen Weg der Organisation der Arbeitsbeziehungen zu finden, sind sie ein wichtiges, kaum zu überschätzendes Signal. Wie sehr Arbeitnehmermitwirkung inzwischen zu einem Eckpfeiler der Arbeitsbeziehungen in der EU geworden ist, bestätigt nicht zuletzt die leider noch nicht in den Vertrag integrierte, aber immerhin von allen Mitgliedstaaten konsentrierte Charta der Grundrechte der EU, in deren Art. 27 das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Unternehmen in den Rang eines Grundrechts erhoben wird.

Allerdings hat sich die Festlegung auf ein kooperatives Modell der Arbeitnehmermitwirkung nicht so vollzogen, wie man das noch in den Siebzigerjahren angenommen hat, dass es nämlich möglich sei, die Strukturen gemeinschaftsweit zu vereinheitlichen. Diese naive Harmonisierungsidee unterschätzte die Wirkkraft gewachsener Strukturen. Deshalb war es richtig, sich auf ein Konzept umzustellen, das den bestehenden Unterschieden Rechnung trägt und statt auf Einheitlichkeit auf Vielfalt setzt. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte ist dafür das herausragende Beispiel. Sie hat im übrigen - wie sich beobachten lässt - einen wichtigen Nebeneffekt. Sie hat in den Ländern, in denen bislang auf Kooperation angelegte Arbeitnehmermitwirkung unbekannt war, die Akteure, also die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeber und Arbeitgeberbände, gezwungen, sich mit dem Angebot dieser Richtlinie auseinanderzusetzen, und hat ihnen Gelegenheit gegeben, Erfahrungen zu sammeln. Das hat insbesondere bei den Gewerkschaften, aber auch bei Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, in zuvor Arbeitnehmermitwirkungssystemen eher abholden Mitgliedstaaten zu einem allmählichen Umdenken geführt, das den Boden bereitet hat für eine zumindest prinzipielle Akzeptanz der neuen Richtlinien zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft und zum Mindestrahmen auf nationaler Ebene.

Insbesondere die Richtlinien zum Europäischen Betriebsrat und zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft sind nicht auf ein System der Arbeitnehmermitwirkung als Fertigprodukt angelegt, sondern sie sollen lediglich eine Entwicklung einleiten, in der unterschiedlichste Modelle miteinander in Wettbewerb treten und sich so in einem die verschiedenen Erfahrungen vergleichenden Lernprozess "best practices" herausbilden. Dieser Lernprozess führt dann auch dazu, Schwächen der Richtlinien aufzudecken, die dann zu den in Bezug genommenen Novellierungsförderungen führen. In den gemäß der Richtlinie zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft zu führenden Verhandlungen wird überall dort, wo nicht die skizzierte Null-Lösung greift, um den richtigen Weg der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen gerungen werden. Damit wird ein Diskurs um Vor- und Nachteile von Mitbestimmung ebenso wie um die richtige Form und das richtige Maß europaweit eingeleitet. Um es schließlich auf den Punkt zu bringen: der Gemeinschaftsgesetzgeber ist nicht mehr, wie früher, darauf bedacht, eine bestimmte institutionelle Ausprägung der Arbeitnehmermitwirkung oktroyieren zu wollen, sondern schlicht die Idee der Arbeitnehmermitwirkung voranzubringen und alles Weitere den damit befassten Akteuren zu überlassen. Dieses durch die Richtlinien initiierte und gestützte Grundmuster bildet das Rückgrat des europäischen Sozialmodells, das es signifikant von den Strukturen in anderen Regionen der Welt unterscheidet.

Allerdings ist zuzugeben, dass sich das Bild trübt, wenn man sich in die Details der Richtlinien vertieft. Zu beklagen sind etwa faule Kompromisse, wie etwa der, den Spanien bei der Mitbestimmung

in der Europäischen Aktiengesellschaft dem europäischen Gesetzgeber abgerungen hat. Zu monieren ist auch die unnötige Kompliziertheit der Regelungen, insbesondere bei der Richtlinie zur Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft. Die begrifflichen Unschärfen und das völlige Fehlen von Lösungshinweisen für viele regelungsbedürftige Fragen geben Anlass zu mannigfachen Spekulationen und werden für noch größere Auslastung des EuGH sorgen. Doch hier gilt es zu begreifen, dass eben der Gesetzgebungsprozess auf europäischer noch sehr viel mehr als auf nationaler Ebene diffuses Ergebnis politischen Aushandelns - und nicht selten von sachwidrigen Koppelungsgeschäften - ist. Hier systematische und begriffliche Konsistenz erwarten zu wollen, wäre weltfremd. Allerdings führt das zwangsläufig zu einer immer größeren Machtausweitung des einzig legitimen Interpreten, des EuGH.

Es macht deshalb nicht sehr viel Sinn, sich in Detailprobleme der Textanalyse der Richtlinien verbeißen zu wollen. Entscheidend ist das zum Ausdruck kommende Grundkonzept. Dies ein wenig zu erläutern, war der bescheidene Zweck meiner Ausführungen.

Wir trauern um Dr. Rudi Rohlmann

Das Mitglied des Beirates unseres Vereins der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit e. V., Dr. Rudi Rohlmann, ist unerwartet verstorben. Wir haben am 13. Januar 2004 in einer Trauerfeier in Frankfurt von ihm, dem viele von uns über Jahrzehnte eng verbunden waren, Abschied nehmen können.

Dr. Rudi Rohlmann war zuletzt Ehrenvorsitzender des Hessischen Volkshochschulverbandes, nachdem er diese Organisation viele Jahre geführt und sich um die Entwicklung der Erwachsenenbildung in Hessen und darüber hinaus in ganz Deutschland außerordentlich verdient gemacht hatte.

Rudi Rohlmann wurde 1928 in Rheine (Westf.) geboren. Dort besuchte er die Volks- und die Handelsschule, absolvierte eine Verwaltungslehre und studierte 1949/50 an der Akademie der Arbeit. Danach blieb er in Frankfurt am Main. Von 1950 bis 1966 war er dort an der Briefschule des DGB tätig. 1961 erwarb er die Hochschulreife und studierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. 1966 legte er das Examen als Diplomhandelslehrer ab.

Seine politische Arbeit begann er bei den Jungsozialisten in der SPD, deren Vorsitzender er in Hessen-Süd wurde. Dem Hessischen Landtag gehörte der Verstorbene 21 Jahre an. Von 1967 bis 1972 war er stellvertretender Vorsitzender der SPD-Fraktion und in dieser Zeit auch vier Jahre zugleich parlamentarischer Geschäftsführer.

13 Jahre gehörte Dr. Rudi Rohlmann dem Rundfunkrat des Hessischen Rundfunks an, davon 10 Jahre als dessen Vorsitzender.

Das Studium an der Akademie der Arbeit an der Universität Frankfurt am Main war im Bewusstsein Rudi Rohlmanns ganz wichtig und mitentscheidend für den Verlauf seines erfüllten Lebens.

Wir werden unseren Kollegen, Weggefährten und Freund in ehrenvoller Erinnerung behalten.

Gert Lütgert

Für den Vorstand der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit e. V.

Verzeichnis der Lehrveranstaltungen des 68. Lehrgangs

1. Trimester

2. Mai – 2. August 2003

Veranstaltung	Dozent/in	Stunden
Einführung in den Lehrgang	Leiter	4
Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten/Techniken und Methoden wissenschaftlicher Arbeit	Leiter und Assistenten	14
Blockseminar: Soziale Kompetenz	Rehbock	16
Die Herausbildung des modernen Rechts- und Staatssystems (Staatstheorie)	Kempen	18
Historische Grundlagen der heutigen Verfassungsordnung	Kempen	20
Das politische und verfassungsrechtliche System der Bundesrepublik (Verfassungsrecht I)	Kempen	40
- Strukturen politischer Entscheidungsbildung (insbesondere Gesetzgebungsverfahren)		
- politische Grundrechte		
Die Verfassung der Europäischen Union	Kempen	12
Historische Entwicklung und Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre (Dogmengeschichte anhand ausgewählter Texte)	Nau/Neubäumer	16
Einführung in die Volkswirtschaftslehre	Neubäumer	
Grundlagen des Arbeitsmarktes	Neubäumer	
Wirtschaftspolitik I: Einführung anhand ausgewählter Beispiele	Neubäumer	
Ausgewählte Schwerpunkte aus den Gebieten Mikroökonomie und Arbeitsmarkt	Neubäumer	70
Betriebswirtschaftslehre I	Obermayr	16
Die Herausbildung des modernen Wirtschafts- und Sozialsystems	Döring	14
Wirtschaftliche, demographische und soziale Rahmenbedingungen sozialstaatlicher Tätigkeit	Döring	10
Einführung in die Sozialpolitik/Europäische Sozialpolitik	Döring	16
Einführung in die Arbeitsmarktpolitik	Döring	16
Einführung in die Finanzwissenschaft	Döring	16
Das System der sozialen Sicherung I:	Döring	20
- Gesundheitssystem; Gesundheitssicherung; aktuelle Gesundheitsreform		
- Arbeitsschutz und Unfallversicherung; Arbeitsschutzreform		
Einführung in die Philosophie (unter besonderer Berücksichtigung des Gerechtigkeitsproblems)	Kettner/Horn	16
Einführung in die Soziologie/Probleme der Arbeitsgesellschaft	Schumm	16
Lehrveranstaltungen und Arbeitsgruppen zur historischen Entwicklung - unter besonderer Berücksichtigung der Arbeiterbewegungs- und Gewerkschaftsgeschichte - vom ausgehenden 18. bis zum Ende des 19. Jahrhunderts	N. N./Brütting u.a.	18
Fragen der Kulturarbeit (freiwillig)	Bartetzko	12
Ergänzender Fremdsprachenkurs: Englisch (hier werden zwei Gruppen nach Vorkenntnissen gebildet; freiwillig)	Mull	je 10
EDV-Kurs (WORD für Anfänger)	N.N.	12
EDV-Kurs (WORD für Fortgeschrittene)	Neubäumer	10

Verzeichnis der Lehrveranstaltungen des 68. Lehrgangs

2. Trimester

25. August – 19. Dezember 2003

Veranstaltung	Dozent/in	Stunden
Einführung in die Methoden der Rechtswissenschaft und in das arbeitsrechtliche Regelungssystem	Kempen	16
Einführung in die Grundlagen des Vertragsrechts	Schubert	16
Arbeitsvertragsrecht (von der Einstellung bis zur betrieblichen Alterssicherung)	Kempen	58
Betriebsverfassungsrecht (einschl. Europ. Betriebsräte)/Personalvertretungsrecht	Becker/Kempen	22
Strukturen politischer Willensbildung (insbesondere wirtschaftliche Grundrechte); (Verfassungsrecht II)	Kempen	12
Arbeitsverfassungsrecht (zugleich für Studenten des Fb Rechtswissenschaft der Universität, Mi. 14-16 Uhr)	Kempen	16
Grundlagen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR)	Neubäumer	
Wirtschaftspolitische Ziele	Neubäumer	
Makroökonomie I: Ein einfaches makroökonomisches Modell	Neubäumer	
Ausgewählte Schwerpunkte aus den Gebieten VGR, Makroökonomie und wirtschaftspolitische Ziele	Neubäumer	66
Kolloquium zu ausgewählten volkswirtschaftlichen Themen (wissenschaftliche Hausarbeit)	Neubäumer	2
Betriebswirtschaftslehre II	Obermayr	16
Das System der sozialen Sicherung II: - Sicherung bei Arbeitslosigkeit; Instrumentarium der Arbeitsförderung; AFG-Reform - Alterssicherung (Ges. Rentenversicherung, Zusatzsysteme, Ergänzungssysteme); aktuelle Alterssicherungsreform - Sicherung im Pflegefall, Pflegeversicherung - Allgemeine Probleme der Grundsicherung/Sozialhilfe	Döring	36
<i>Seminar:</i> Management sozialer Institutionen (zugleich als Angebot für eine begrenzte Zahl von außenstehenden Teilnehmern und Teilnehmerinnen)	Döring gem. mit Dt. Verein	20
Sozialpolitisches Kolloquium: Wandel der Erwerbsarbeit und soziale Sicherung (mit Projektarbeiten der Studierenden)	Döring u.a.	8
Probleme einer integrierten Steuer-/Finanz- und Sozialpolitik (Sozialstaat und Steuersystem)	Döring	18
<i>Seminar:</i> Betriebliche Sozialpolitik (gemeinsam mit Unternehmen des Rhein-Main-Gebietes; u. a. Clariant AG, Adam Opel AG, Fraport u. Unternehmen des Gesundheitssektors; zugleich für Teilnehmer der Veranstaltung „betriebliche Sozialpolitik“ des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität)	Döring	20
Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der politischen Ideen	Kettner/Horn	10
Soziologie der Arbeit (unter Berücksichtigung des Themas Frau und Gesellschaft)	Schumm/Siegel/ Schudlich/Cattero	24
Christliche Gesellschaftslehren	Hengsbach/Sohn	8
Arbeitsgemeinschaften, Projektgruppen und Referate zur Theorie und Praxis der Gewerkschaften		24
Fragen der Kulturarbeit (freiwillig)	Bartetzko	6
Arbeitsgemeinschaft über Presse, Funk und Fernsehen mit Besichtigungen und praktischen Übungen (freiwillig)	Röhm	8
Ergänzender Fremdsprachenkurs: Englisch (zwei Gruppen nach Vorkenntnissen; freiwillig)	Mull	je 10
EDV-Kurs (EXCEL; Einführung für EDV-Geübte)	Neubäumer	10
EDV-Kurs (EXCEL für Anfänger)	Grau	10
EDV-Unterstützung bei der wissenschaftlichen Hausarbeit	Neubäumer	2

Verzeichnis der Lehrveranstaltungen des 68. Lehrgangs

3. Trimester

5. Januar – 20. März 2004

Veranstaltung	Dozent/in	Stunden
Arbeitsvertragsrecht (Fortsetzung) unter besonderer Berücksichtigung der Arbeits- und Wirtschaftsverfassung	Kempen	58
Arbeitskampfrecht	Kempen	18
Tarifvertragsrecht	Kriebel/Kempen	18
Datenschutz im Arbeitsrecht (freiwillig)	Wohlgemuth	6
Ausgewählte Probleme aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung und der Rechts-(Tarif-)politik	Däubler	8
Die Grundrechte im Arbeitsrecht (rechtswissenschaftliches Universitätsseminar zugleich für Studierende der Akademie)	Kempen	14
Makroökonomie II: Grundlagen der Geldtheorie; Zahlungsbilanz	Neubäumer	
Wirtschaftspolitik II: Geld- und Währungspolitik in der Europäischen Währungsunion	Neubäumer	
Ausgewählte Schwerpunkte aus den Gebieten Geld und Währung	Neubäumer	68
Betriebswirtschaftslehre III	Obermayr	16
Zentrale Finanzprobleme des Sozialstaates: Alternativen der Finanzierungsreform, Alterssicherung und Kapitalmarkt	Döring	14
Ausgewählte Fragen der Sozialpolitik: Gesamtwirkungen des sozialpolitischen Instrumentariums; Zukunft des Sozialstaates; Sozialstaat und Eigenverantwortung	Döring	20
Systeme der sozialen Sicherung in den Ländern der Europäischen Union/Perspektiven des europäischen Sozial- / Wohlfahrtsstaatsmodells	Döring	20
Sozialpolitisches Kolloquium: ausgewählte Probleme der Sozialstaatsreform	Döring	10
Organisation und Programmatik der Arbeitgeber- und Unternehmerverbände	Schroeder u.a.	8
Fragen der Kulturarbeit (freiwillig)	Bartetzko	6
Arbeitsgemeinschaft Medien mit Besichtigungen und praktischen Übungen (freiwillig)	Röhm	8
Theorie und Praxis der Gewerkschaften	Zoll	8
Ergänzender Fremdsprachenkurs: Englisch (zwei Gruppen nach Vorkenntnissen; freiwillig)	Mull	je 10

Organe der Akademie der Arbeit in der Universität

Kuratorium

Vorsitzender: Dietmar Hexel, Mitglied des DGB-Bundesvorstandes

Stellvertretende Vorsitzende: Silke Lautenschläger, Staatsministerin,
Hessisches Sozialministerium

Weitere Mitglieder:

Der Hessische Minister der Finanzen, Karlheinz Weimar

Die Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst, Ruth Wagner

Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main,
Prof. Dr. Rudolf Steinberg

Die Oberbürgermeisterin der Stadt Frankfurt am Main, Petra Roth

Vier weitere Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes:
Jürgen Walter, Stefan Körzell, Wolf Jürgen Röder, Isolde Kunkel-Weber

Vertreter der Dozenten der Akademie der Arbeit:
Prof. Dr. Otto Ernst Kempen

Die Vertreter des 68. Lehrgangs:
Natale Fontana, Michaela Hoffmann-Schaefer, Keith Knüppel

Leiter der Akademie der Arbeit für den 68. Lehrgang: Prof. Dr. Diether Döring

Lehrkräfte

Hauptamtliche Dozenten

Prof. Dr. Diether Döring, Sozialpolitik, Finanzwissenschaft

Prof. Dr. Otto Ernst Kempen, Rechtswissenschaft

Prof. Dr. Renate Neubäumer, Wirtschaftswissenschaft

Lehrbeauftragte

Dr. Dieter Bartetzko, Frankfurt am Main

Dr. Martin Becker, Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Rainer Biesenkamp, Frankfurt am Main

Dr. Bruno Cattero, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

Prof. Dr. Ute Gerhard-Teuscher, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Richard Hauser, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, Philosophisch-Theologische Hochschule St. Georgen, Frankfurt am Main

Dr. Christoph Horn, Universität Tübingen

Dr. Matthias Kettner, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Edmund Kösel, Pädagogische Hochschule, Freiburg

Dr. Volkhart Kriebel, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht, Frankfurt am Main

Irmela Merle, Frankfurt am Main

Seema Mull, Frankfurt am Main

Dr. Heino Heinrich Nau, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Dr. Gerhard Obermayr, Wiesbaden

Michaela Röber, Juniorprofessorin, Fachhochschule Frankfurt am Main

Uli Röhm, Zweites Deutsches Fernsehen, Mainz

Dr. Dieter Schramm, Isny

Dr. Wolfgang Schroeder, Industriegewerkschaft Metall, Frankfurt am Main

Jens Schubert, Technische Universität Ilmenau

Dr. Edwin Schudlich, Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Hessen, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Wilhelm Schumm, Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main

Dr. Achim Seifert, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Werner Sesselmeier, Technische Universität, Darmstadt

Prof. Dr. Tilla Siegel, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Dr. Walter Sohn, Amt für Arbeit, Wirtschaft und Soziales der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Joachim Weyand, Technische Universität Ilmenau

Prof. Dr. Hans-Hermann Wohlgemuth, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Bochum

Prof. Dr. Rainer Zoll, Universität Bremen

Pädagogischer Hörerberater: Kurt Brütting

Wissenschaftlicher Mitarbeiter: Dr. Achim Grau

Assistenten: Patryk Grellmann, Nadine Telemann

Neben der Anleitung durch die Dozenten werden die Lehrgangsteilnehmer/innen in ihrer Arbeit vom pädagogischen Hörerberater, vom dem wissenschaftlichen Mitarbeiter und den Assistenten unterstützt. Zu einigen im Lehrplan ausgedruckten Veranstaltungen finden ergänzende freiwillige Arbeitsgemeinschaften statt.

In Verbindung mit den Lehrveranstaltungen werden Besichtigungen und Studienreisen durchgeführt. Diese werden durch Vorlesungen oder Einzelvorträge vorbereitet. Hinzu kommen Besuche von kulturellen Veranstaltungen.

Name, Vorname	Geb. Jahr	Beruf	Wohnort
Andler, Markus	1963	Bautechniker	Illingen
Barow, Ines	1964	Verwaltungsangestellte	Cottbus
Becker, Roman	1981	Anlagenmechaniker	Klein-Winternheim
Berg, Sven	1977	Kfz-Mechaniker	Rostock
Desgranges, Lars	1978	Energieelektroniker	Nalbach
Einy, Miriam	1971	Techn. Zeichnerin	Offenbach
Elmali, Sezai	1976	Konstruktionsmechaniker	Kiel
Eryalcin, Tevfik	1970	Baufachwerker	Ruhr
Fontana, Natale	1962	Zimmerer/Buchbinder	Nürnberg
Frei, Enrico	1972	Kfm. Angestellter	Bad Hersfeld
Ganser, Carsten	1979	Energieelektroniker	Köln
Gehrdau, Sven-Christian	1975	Beton- und Stahlbetonbauer	Winsen
Glawe, Sabine	19.67	Kfm. Angestellte	Salzgitter
Hanel, Henry	1960	Maschinenbauschlosser	Ilvesheim
Hecker, Oliver	1983	Lacklaborant	Hamm
Helfensritter, Monika	1958	Verwaltungsangestellte	Erfurt
Hering, Bernd	1960	Bankkaufmann	Bremerhaven
Hoffmann-Schaefer, Michaela	1960	DV-Kauffrau	Mainz
Honig, Petra	1961	Justizangestellte	Berlin
Katzer, Andreas	1967	Energieanlagenelektroniker	Hünxe
Knüppel, Keith	1963	Gebäudereiniger	Dortmund
Krüger, Katrin	1969	Textilfacharbeiterin	Einbeck
Kuhls, Karin	1952	Verwaltungsangestellte	Hamburg
Munkler, Britta Natascha	1961	Verwaltungsangestellte	Pulheim
Noll-Hussong, Thomas	1970	Techniker	Kriftel
Rauscher, Bernhard	1962	Kfz.-Mechaniker	Mosbach
Reitzer, Lothar	1959	Verwaltungsangestellter	Köln
Rinallo, Filippo	1977	Werkzeugmechaniker	Groß-Gerau
Rößer, Holger	1977	Ver- u. Entsorger/Anlagenwart	Leonberg
Ruttorf, Anica	1980	Werkstoffprüferin	Schwerte
Schmidt, Eva-Maria	1961	Verwaltungsangestellte	Zell unter Aichelberg
Schulze, Norman	1976	Maler und Lackierer	Wolmirstedt/OT Mose
Schwaß, Maik	19.71	Zimmermann	Satow
Schwoon, Detlef	1966	Dreher/Systemführer	Stuttgart
Strick, Diana	1975	Industriekauffrau	Jülich
Stumpf, Jürgen	1960	Mechaniker	Mainz
Thomas, Helge	1975	Techn. Zeichner/Illustrator	Koblenz
Tunnat, Gerd	1969	Sicherheitsmitarbeiter	Magdeburg
Voigt, Nicole	1964	Bürokauffrau	Maintal
Werner, Christina	1959	Verwaltungsangestellte	Frankfurt a. M.
Wesemann, Uwe	1965	Lademeister	Frankfurt a. M.
Wild, Ramona	1972	Krankenschwester	Frankfurt a. M.
Winter, Bianca	1978	Industrieelektroniker	Würzburg

Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit e.V.

Freunde und Förderer der AdA e.V., 60329 Frankfurt/Main

c/o DGB Bildungswerk
Hessen e.V.
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069/273005-62/51
Fax: 069/273005-66/55
Bankverbindung
SEB Bank AG Frankfurt
BLZ 500 101 11
Kto 1000 260 00

Frankfurt, Februar 2003
Ho-kl/gi

Sehr geehrte Damen und Herren!

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Eine für die Gewerkschaftsbewegung so wichtige und traditionsreiche Bildungseinrichtung wie die Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main braucht Hilfe und Unterstützung.

Deshalb wurde der gemeinnützige Verein der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit e.V. gegründet. Ihm gehören zur Zeit rund 400 fördernde Mitglieder aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland an. Der größte Teil von ihnen sind ehemalige Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer, die auf diese Weise ihre weitere Verbundenheit mit der Akademie zum Ausdruck bringen.

Mit Hilfe der Jahresbeiträge unserer Mitglieder und durch Spenden waren wir bis jetzt in der Lage, die Arbeit der Akademie zu unterstützen und auch Studierenden in Notlage zu helfen. So machten wir z.B. durch unsere Zuschüsse die jährliche Studienfahrt der Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer möglich.

Da sich die finanziellen Rahmenbedingungen der Akademie der Arbeit in jüngster Zeit, bedingt durch die finanziellen Probleme des Landes Hessen, der Stadt Frankfurt am Main und des Deutschen Gewerkschaftsbundes verschlechtert haben und Spenden mehr und mehr ausbleiben, sind wir besonders auf Kolleginnen und Kollegen angewiesen, die bereit sind, einen kleinen Beitrag für einen guten Zweck zu leisten. Wenn dies verweigert wird, sind wir leider nicht mehr in der Lage, unsere Förderung im seitherigen Umfang aufrechtzuerhalten.

Beiratsmitglieder:

Walter Arendt
Bundesminister a. D.
Dr. Norbert Blüm
Bundesminister a.D.
Dr. Alfred Härtl
Landeszentralbankpräsident a.D.
Dr. Christine Hohmann-Dennhardt
Richterin des
Bundesverfassungsgericht
Willi Görlach MdEP
Staatsminister a.D.
Prof. Dr. Hartwig Kelm Ph.D.
Universitätspräsident a.D.
Intendant a.D.
Dr. Wolfgang Leineweber
Oberkirchenrat
Prof. Dr. Ernst Leuninger
Diözesanpräses der Kath.
Arbeitnehmerbewegung (KAB)
Hans Matthöfer
Bundesminister a. D.
Prof. Dr. Evelies Mayer
Techn. Universität Darmstadt
Staatsministerin a. D.
Hans Mayr
Ehemaliger Vorsitzender der IGM
Dr. Rudi Rohlmann †
Ehrenvorsitzender des Hessischen
Volkshochschulverbandes
Walter Riestler MdB
Bundesminister a. D.
Barbara Stollerfoht
Staatsministerin a. D.

Vorsitzender:	Dieter Hooge	Hannelore Klemm	Armin Claus, MdL	Erika Lotz, MdB
Stellv. Vorsitzender:	Prof. Dr. Diether Döring	Dr. Edwin Schudlich	Gert Lütgert	Hans Schwarz

AdA Mitt. (NF 50) 2004

Wir würden uns deshalb sehr freuen, wenn Sie sich entschließen könnten, ebenfalls dem Verein der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit als sogenanntes förderndes Mitglied beizutreten.

Der **Jahresmindestbeitrag** beträgt Euro 30,-. Da unsere Organisation als gemeinnützig anerkannt ist, können Spenden und Beiträge steuerlich geltend gemacht werden.

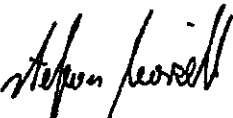
Mit freundlichen Grüßen



Dieter Hooge
Vorsitzender



Prof. Dr. Diether Döring
Stellvertretender Vorsitzender



Stefan Körzell
Vorsitzender des DGB-Hessen

Anlage

1 Beitritts- und Abbuchungserklärung

Vorsitzender:	Dieter Hooge	Hannelore Klemm	Armin Claus, MdL	Erika Lotz, MdB
Stellv. Vorsitzender:	Prof. Dr. Diether Döring	Dr. Edwin Schudlich	Gert Lütgert	Hans Schwarz

Freunde und Förderer
der Akademie der Arbeit e. V.
c/o DGB-Bildungswerk Hessen e. V.
Wilh.-Leuschner-Str. 69-77

Absender
Name: _____
Straße: _____
Wohnort: _____

60329 Frankfurt am Main

Betr.: Abbuchungserklärung

Kontoänderung:

Kto.Nr.: _____

BLZ: _____

Bankverbindung: _____

Mein Jahresförderbeitrag ab: _____
(falls eine Änderung gewünscht wird)

Datum: _____ Unterschrift: _____

AKADEMIE DER ARBEIT
in der Universität

Mertonstraße 30 · 60325 Frankfurt am Main
Tel. 069/77 20 21 · Fax 069/707 34 69
E-Mail: AdA@em.uni-frankfurt.de
http://www.uni-frankfurt.de/akademie_der_arbeit

AdA Mitt. (NF 50) 2004