

Martin Seeliger

Die soziale Konstruktion organisierter Interessen

Gewerkschaftliche Positionsbildung
auf europäischer Ebene

Schriften aus dem Max-Planck-Institut
für Gesellschaftsforschung

campus



Die soziale Konstruktion organisierter Interessen

MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR GESELLSCHAFTSFORSCHUNG
MAX PLANCK INSTITUTE FOR THE STUDY OF SOCIETIES



Martin Seeliger ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Europa-Universität
Flensburg.

Martin Seeliger

Die soziale Konstruktion organisierter Interessen

Gewerkschaftliche Positionsbildung
auf europäischer Ebene

Campus Verlag
Frankfurt/New York

ISBN 978-3-593-50786-6 Print

ISBN 978-3-593-43720-0 E-Book (PDF)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links.

Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2017 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlagmotiv: Gebäude des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung, Köln

Satz: Thomas Pott, MPIfG

Gesetzt aus der Garamond

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.

Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	9
Kapitel 1	
Einleitung	13
Kapitel 2	
Einführung in Thema und Forschungsstand	27
2.1 Internationale Gewerkschaftszusammenarbeit	27
2.2 Gewerkschaften und europäische Integration	30
2.3 Europäische Tarifpolitik als Herausforderung und Gradmesser gewerkschaftlicher Positionsbildung	37
2.4 »Soziales Europa« als Konzept und Projekt	45
2.5 Einschätzungen der Potenziale europäischer Gewerkschaften: Optimisten und Skeptiker	48
2.5.1 Zum Stand optimistischer Gewerkschaftsforschung	48
2.5.2 Die pessimistische Position	51
2.6 Fazit und Fragestellung: Wie kam es zu den gemeinsamen Positionen?	55

Kapitel 3

Politikfelder und der Rahmen für ihre

konzeptionelle Untersuchung 59

3.1 Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung 59

3.2 Europäischer Mindestlohn 73

3.3 Lohnkoordinierung 81

3.4 Drei Felder, drei Puzzles 94

3.5 Methodische Operationalisierung und Datengewinnung 96

Kapitel 4

Theoretischer Zugang 101

4.1 Begründung des handlungstheoretischen Zugangs 102

4.2 Gewerkschaftspolitik im Mehrebenensystem der EU aus
pragmatistischer Sicht 103

4.3 Von rationalen Systemen zur Diskrepanz von Reden und Handeln
in Organisationen 108

4.4 Sozialisation im Mehrebenensystem der EU 114

4.5 »Imagining Social Europe« – geteilte Zukunftsbilder als
politischer Bezugsrahmen 120

4.6 Internationale Positionsbildung unter europäischen
Gewerkschaften – eine synthetische Annäherung 126

Kapitel 5

Europäische Tarifpolitik – empirische Befunde aus

den Kernbereichen 131

5.1 Profile der untersuchten Länder und Gewerkschaftsorganisationen ... 131

5.2 Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung 152

5.2.1 Die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie	152
5.2.2 Die Auseinandersetzung um die Durchsetzungsrichtlinie	164
5.3 Die Diskussion um den europäischen Mindestlohn	181
5.4 Lohnkoordinierung	198
5.5 Zusammenfassung der Befunde im Vergleich	220
Kapitel 6	
Fazit: Die soziale Konstruktion organisierter Interessen in der EU	229
Anhang	
A Interviewpartner	263
B Nominale Lohnstückkostenentwicklung in der Eurozone	265
Abbildungen und Tabellen	
Literatur	269

Vorwort

Warum schreibt man eigentlich eine Dissertation über europäische Tarifpolitik? Als ich im Jahr 2009 meine Bachelorarbeit zum Thema »Deutscher Gangstarap zwischen Affirmation und Empowerment« angemeldet hatte, wusste ich zwar schon, dass ich mein Geld später einmal mit dem Betreiben sozialwissenschaftlicher Forschung verdienen wollte. Dass dies schon dreieinhalb Jahre später in einer Forschungsgruppe mit dem Namen »Politische Ökonomie der europäischen Integration« geschehen sollte, war damals nicht abzusehen und stellte vermutlich auch nicht das wahrscheinlichste Szenario meiner erwerbsbiografischen Entwicklung dar. Es konnte trotzdem so kommen, weil eine ganze Reihe von Leuten mich unterstützt hat. Bei ihnen möchte ich mich nun in einer zumindest grob chronologischen Reihenfolge bedanken, die meine Reiseroute von Bochum nach Flensburg über Köln, Brüssel, Stockholm, San Francisco, Jena und eine ganze Reihe anderer Kurzaufenthalte beschreibt.

Zuerst ist da mein Bochumer Chef, Ludger Pries. Das meiste von dem, was ich über Soziologie und vor allem Arbeitsbeziehungen (oder, wie er sagt, »Erwerbsregulierung«) und Globalisierung weiß, habe ich von ihm gelernt. Meinen ersten Aufenthalt am Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, damals noch als Praktikant, ermöglichte Sigrid Quack. Sie hat mir eine Begeisterung für die mir vorher verhasste Organisationssoziologie vermittelt, die ich mir erhalten werde. Wolfgang Streeck hat sich nicht nur den Titel dieses Buches ausgedacht. Was ich von ihm, der dieses Projekt bis kurz vor seinem Abschluss begleitet hat, über Kapitalismus, Demokratie und andere Dinge gelernt habe, wird mir auch in Zukunft von großer Bedeutung sein.

Als die Zweitbetreuung kurz vor Abgabe neu organisiert werden musste, sprang Klaus Dörre mit großer Hilfsbereitschaft ein. Armin Schäfer und allen voran Benjamin Werner leisteten am Institut wichtige Eingliederungshilfe, die im Lauf der Zeit von Susanne Hilbring übernommen wurde. Sebastian Bitterwolf, Neil Fligstein, Jiska Gojowczyk, Sebastian Kohl, Daniel Mertens, Moritz Müller, Oliver Nachtwey, Kimey Pflücke, Inga Rademacher, Alfred Reckendrees, Jan Schank, David Schick, Daniel Seikel, Christian Tribowski, Ines Wagner, Anika Wederhake, Benjamin Werner und Nick Ziegler haben Teile der Arbeit oder

sogar das ganze Manuskript gelesen und kommentiert. Ihnen allen bin ich zu Dank verpflichtet. Mein Dank gilt ebenso den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung, vor allem Petra Zimmermann und Renate Blödorn, die nicht müde wurden, mir die Feinheiten und Details der Reisekostenabrechnung jedes Mal aufs Neue zu erklären, ohne dabei die Beherrschung zu verlieren (ich hätte ihnen das nicht vorwerfen können).

Die wichtigste Rolle für diese Arbeit hat Martin Höpner gespielt, der mich nicht nur ermutigte, eine politökonomische Perspektive auf die Gewerkschaften im Prozess der europäischen Integration zu entwickeln, sondern auch akzeptiert hat, dass dies schließlich weniger gut funktionierte, als er zunächst vermutet hatte. Dass er, mit dem ihm eigenen Understatement, beständig behauptet, keine Ahnung von Soziologie zu haben, verwundert insofern, als seine sensible und sorgfältige Art, politische Zusammenhänge als wissenschaftliche Probleme zu definieren, den analytischen Rahmen dieser Arbeit erst ermöglicht hat. Ich vermute, er ist mehr Soziologe, als er das zugeben will. Dass er jetzt nicht mehr mein Vorgesetzter ist, ist insofern eine gute Sache, als dass wir von nun an einfach Freunde sein können.

Glauben wir den Ethnografen Ronald Hitzler und Paul Eisewicht¹, kommt man »aus keinem Feld so heraus, wie man hineingegangen ist«. Ganz in diesem Sinne hat eine Reihe von Auslandsaufenthalten mir nicht nur die Ruhe und Inspiration verschafft, die mir das Schreiben der Arbeit enorm erleichterten, sondern auch meinen persönlichen Erfahrungshorizont in unschätzbare Weise erweitert. Aline Hofmann und Torsten Müller haben mir am European Trade Union Institute wichtige Einblicke in die alltägliche Zusammenarbeit europäischer Gewerkschaftsvertreter verschafft. Mein Aufenthalt am Stockholm Centre for Organizational Research diente einerseits zum besseren Verständnis der schwedischen Kolleginnen und Kollegen in den Gewerkschaften – die ich aus Gründen der gebotenen Distanz im Folgenden nicht mehr als »Kolleginnen und Kollegen« werde bezeichnen können. Zum anderen erklärte mir Nils Brunsson dort wiederholt, warum die Entkopplung von Reden und Handeln nicht unbedingt als zynisch, sondern unter Umständen widersprüchlicher Erwartungen als vollkommen normal anzusehen ist. Entsprechende Einsichten wurden wenige Monate später von Nick Ziegler, Chris Ansell, Michael Burawoy und Neil Fligstein, deren Bekanntschaft ich als Gastdoktorand an der University of California, Berkeley, machen durfte, infrage gestellt. Produktiv irritiert habe ich wesentliche Teile dieser Arbeit im Bay Area Rapid Transit zwischen Mission/24th und Downtown Berkeley geschrieben (häufig mit einem doppelten Espresso vom

1 Hitzler, Ronald, und Paul Eisewicht. 2016. *Lebensweltanalytische Ethnographie: Im Anschluss an Anne Honer*. Weinheim: Juventa, 128.

Silver Stone Café zwischen die Beine geklemmt, der – entgegen meiner anhaltenden Befürchtung – niemals ausgelaufen ist).

Mein besonderer Dank gilt weiterhin den Kollegen aus dem Umfeld der Gewerkschaften. Manfred Wannöffel, Reiner Hoffmann, Clemens Rode und Klaus Priegnitz haben mir mit ihren Empfehlungen Kontakte zu Interviewpartnern vermittelt, die mir Einblick in ihre Arbeit gegeben haben. Von diesen Interviewpartnern habe ich mehr gelernt, als ich bis jetzt verstanden habe, und viele der von mir transkribierten Passagen klingen mir noch heute in den Ohren. Besonders hervorzuheben war hierbei die Unterstützung durch Richard Pont, Anne Karras und Claes Mikael Jonsson.

Wer über Tarifkoordinierung und den europäischen Mindestlohn schreiben möchte, kommt glücklicherweise nicht an Thorsten Schulten vorbei. Mit zahlreichen inhaltlichen und logistischen Hinweisen hat er meiner Arbeit unverzichtbare Unterstützung gegeben. Stellvertretend für eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen aus dem Umfeld des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts und der Hans-Böckler-Stiftung sei ihm hiermit gedankt.

Dass ich so viel an der Dissertation arbeiten konnte, ist auf eine Reihe von Rahmenbedingungen zurückzuführen. Die Unterstützung meiner Eltern ist hierbei an erster Stelle zu nennen. Werner Pohlmann half mir dabei, eine ganze Reihe persönlicher und intellektueller Probleme zu lösen. Schließlich haben Tristan und Frank sichergestellt, dass neben der Arbeit genug Musik und entsprechendes Rahmenprogramm in Hamburg, Bochum, Göttingen, Leipzig und anderswo stattgefunden haben. Die richtige Mischung aus Arbeit und Freizeit zu finden, war unter diesen Bedingungen überraschend einfach. Gern denke ich auch an zahlreiche abendliche Besprechungen in den Hängenden Gärten von Ehrenfeld mit Christian Tribowski, Kimey Pflücke und anderen.

Die Frage, warum man eine Dissertation über europäische Tarifpolitik schreibt, habe ich damit noch nicht ganz beantwortet. Gern würde ich behaupten, dass dahinter ein umfassender Masterplan steckt, der die Untersuchung gewerkschaftlicher Zusammenarbeit im internationalen Rahmen als Schritt in der Umsetzung einer größeren Forschungsagenda vorsieht, oder so etwas. Ehrlich gesagt würde das aber nicht stimmen. Dass ich die Arbeit geschrieben habe, wie ich sie geschrieben habe, hängt vielmehr mit einer langen Verkettung von Bauchentscheidungen zusammen, die ich getroffen habe, weil die Menschen in meinem Umfeld mir vermittelt haben, dass sie richtig sein könnten. Widmen möchte ich diese Arbeit deshalb meinem ersten Bochumer Lehrer Frank Thieme, ohne den ich mir das ernsthafte Studium der Soziologie möglicherweise gar nicht erst zugetraut hätte.

Kapitel 1

Einleitung

Können nationale Gewerkschaften gemeinsame politische Positionen auf europäischer Ebene entwickeln? Diese Frage stellt sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts vor dem Hintergrund zweier Facetten der europäischen Integration – ihrer Vertiefung und ihrer Erweiterung. Die Geschichte der europäischen Integration reicht zurück bis in die 1950er-Jahre. Seitdem wurden oberhalb der nationalstaatlichen Ebene Instanzen der kollektiven Regelsetzung und Entscheidungsfindung aufgebaut, die eine engere Zusammenarbeit der Mitgliedsländer erleichtern und fördern sollen. Seit den 1980er-Jahren vollzieht sich die europäische Integration immer stärker über die Etablierung einer gemeinsamen Ökonomie. Die vier Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarkts (namentlich: freier Warenverkehr, Personenfreizügigkeit, Dienstleistungsfreiheit und freier Kapital- und Zahlungsverkehr) und die gemeinsame Währung dienen, wenigstens ihrer Idee nach, der engeren Zusammenarbeit wirtschaftlicher Akteure aus den einzelnen Mitgliedstaaten. Die spezifische Herausforderung, vor die sich Gewerkschaften angesichts dieser Entwicklung gestellt sehen, illustriert das folgende Beispiel der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie.

Mithilfe der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie beabsichtigte die Europäische Kommission Anfang des Jahres 2004, eine Regelung zu verabschieden, die es Unternehmern erlaubt hätte, ausländische Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat der EU zu den Bedingungen eines anderen EU-Entsendelandes zu beschäftigen. Das gewerkschaftliche Kerngeschäft der Tarifpolitik betrifft diese Beschäftigungspraxis insofern, als dass mit der nationalen Regulierungsebene der Bezugsrahmen tariflicher Regelsetzung unterminiert wird. Dass eine Lohnarbeit auf einem bestimmten staatlichen Territorium verrichtet wird, hieße unter diesen Bedingungen nicht mehr, dass sie auch den dortigen lohnpolitischen Vorgaben unterliegt.

Besondere Brisanz gewann dieser Vorschlag mit Blick auf die zu dieser Zeit anstehende EU-Osterweiterung. Denn mit einem Durchschnittseinkommen unterhalb von 50 Prozent des EU-Mittels und einer vergleichsweise hohen Arbeitslosigkeit (Bernaciak 2014) zeichneten sich die in den Jahren 2004 und 2007 beigetretenen Länder durch einige Merkmale aus, die einen migrationsbedingten

Unterbietungswettbewerb (Krings 2009) als reale Bedrohung erscheinen ließen. Die gezielte Unterminierung des Nationalstaats als tarifpolitischen Rahmens im Wege der Dienstleistungsrichtlinie durch die EU-Kommission rief vor allem unter den Gewerkschaften der westeuropäischen Länder die Wahrnehmung einer Notwendigkeit zu kollektivem Handeln hervor: Mit dem »Herkunftslandprinzip« wollten sie jenen Passus der Richtlinie verhindern, der die nationalen tariflichen Regeln des Gastlandes für die Beschäftigung außer Kraft zu setzen drohte.

Um den Inhalt eines Entwurfs für eine europäische Richtlinie beziehungsweise die Diskussion über ihre Verabschiedung im Parlament zu beeinflussen, verfügen die europäischen Gewerkschaftsverbände über die Möglichkeiten politischen Lobbyings gegenüber der Kommission und den Abgeordneten des europäischen Parlaments. Um eine effektive politische Mehrheit gegen das Herkunftslandprinzip als Bestandteil der Richtlinie zu mobilisieren, galt es nun, mit den Vertretern der neuen Mitgliedsländer (vor allem, aber nicht nur unter den dortigen Gewerkschaftern) diejenigen Vertreter ins Boot zu holen, die unter einer unregulierten Konkurrenz in einem EU-weiten Arbeitsmarkt wenigstens kurzfristig betrachtet nicht bloß nicht gelitten, sondern sogar von ihr profitiert hätten. Wenn die osteuropäischen Arbeiter doch in der Lage waren, bestimmte Leistungen kosteneffizienter anzubieten, warum sollte man sie daran hindern? Und hieße eine dermaßen ausdifferenzierte Regelung nicht, die Bedürfnisse und Privilegien der Ost- und Westeuropäer mit zweierlei Maß zu messen? Wenn der europäische Integrationsprozess doch auf der Etablierung freien Wettbewerbs am Arbeitsmarkt hatte basieren sollen, weshalb sollten diese Regeln dann nicht auch für die westeuropäischen Länder gelten?

Die auf den Vorschlag folgende Abstimmung der europäischen Gewerkschaftsorganisationen aus Ost- und Westeuropa wird in der sozialwissenschaftlichen Fachliteratur zum Thema seit Mitte des letzten Jahrzehnts als Beispiel politischer Mobilisierung in der Europäischen Union angeführt (della Porta und Caiani 2008). Denn all den hier nur knapp skizzierten Widersprüchen zum Trotz gelang es ihnen, unter reger Beteiligung von Vertretern aus allen Teilen des Kontinents eine Kampagne loszutreten, die im Rahmen des europäischen Diskussionszusammenhangs bis zum heutigen Tage ihresgleichen sucht. Als sich nach verschiedenen Demonstrationen in Straßburg und Brüssel mit jeweils mehreren Zehntausend Teilnehmern nationale Spitzenpolitiker wie zum Beispiel Gerhard Schröder unter dem Druck der transnationalen Allianz aus Gewerkschaften, linken und sozialdemokratischen Parteien und verschiedenen sozialen Bewegungsorganisationen für die Streichung des Herkunftslandprinzips aus dem Richtlinienentwurf aussprachen, konnte das Ziel der Schaffung einer europäischen Öffentlichkeit als erreicht betrachtet werden.

Dass es im Wege dieser groß angelegten Kampagne gelang, das Herkunftslandprinzip aus der schließlich vom Europaparlament verabschiedeten Version der Richtlinie zu entfernen, ist, so haben etwa Gajewska (2009) oder Mathers (2007) argumentiert, wesentlich auf die erfolgreiche Bündnispolitik von Gewerkschaftsvertretern aus Ost- und Westeuropa zurückzuführen. Anstatt sich an den kurzfristigen Vorteilen der Unterstützung – oder zumindest: stillschweigenden Billigung – einer schrankenlosen Marktintegration der Europäischen Union zu orientieren, erkannten, so die genannten Kommentatoren aus dem Feld der Sozialwissenschaft, die osteuropäischen Gewerkschaften ihr politisches Ziel in einer solidarischen Zusammenarbeit mit ihren westeuropäischen Kollegen. Der gemeinsame Kampf für ein Europäisches Sozialmodell schien die schlichte Verfolgung nationaler Egoisten zu übertreffen. Das Beispiel der Diskussion um die Europäische Dienstleistungsrichtlinie zeigt, dass Gewerkschaften aus unterschiedlichen Mitgliedsländern der EU gemeinsame politische Interessen entwickeln und durchsetzen können.

Die Eingliederung von immer mehr europäischen Ländern in einen gemeinsamen Markt folgt verschiedenen ideellen Impulsen. Die Ausbildung ökonomischer Interdependenz soll nicht nur für das politische System, sondern auch für die Zivilgesellschaft der Union eine stabilisierende Kraft entfalten. Diese Denkweise hängt gleichzeitig mit der liberalen Grundidee zusammen, der zufolge die Erweiterung eines Markts effizientere Arbeitsteilung und so effektivere Produktionsmöglichkeiten und schließlich mehr Gewinn für alle Marktteilnehmer bietet (Smith 1904). Frieden und Wohlstand dienen damit als die ideellen Bezugsgrößen zur normativen Begründung der Europäischen Union.

Wie die Beispiele der makroökonomischen Anpassungspolitik im Zuge der Euro-Krise (Müller und Schulten 2012) oder die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu den Grundfreiheiten (Bücker und Warneck 2010; Höpner 2009) zeigen, birgt der Abbau nationaler Barrieren für grenzüberschreitende (Arbeits-)Markttransaktionen das Risiko einer Erosion nationaler Schutzmechanismen. Für die Gewerkschaften entsteht perspektivisch, zusätzlich zu den unmittelbaren Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Gefahr einer systematischen Regimekonkurrenz innerhalb der EU.

Ein Strukturproblem der europäischen Integration liegt gegenwärtig darin, dass eine solche »negative Integration« (Scharpf 1999) nicht ausreichend durch Maßnahmen einer »positiven Integration«, das heißt die Einrichtung entsprechender Regulierungsinstanzen in der Sozialpolitik auf EU-Ebene, komplementiert wird. Während grenzüberschreitende Transaktionen möglich sind und die Interaktionsdichte im Rahmen wirtschaftlicher Aktivitäten stetig zunimmt, ist die Entwicklung eines sozialpolitischen Rahmenwerks nur bedingt wahrnehm-

bar. Diese Diskrepanz beschreibt auch der IG-BAU-Vertreter Frank Schmidt Hullmann (2009, 242) aus gewerkschaftlicher Sicht: »Der jetzige Zustand der EU ist ja weder Fisch (Vereinigte Staaten von Europa) noch Fleisch (auf genau definierte Politikfelder begrenztes Zweckbündnis souveräner Staaten).« Wenn also, mit Antonio Gramsci gesprochen, eine Krise dann besteht, wenn das Alte, das heißt der Nationalstaat, stirbt und das Neue, ein europäischer Wohlfahrtsstaat, nicht geboren werden kann, trifft diese Diagnose im Fall der europäischen Integration den Kern des Problems: Ein gemeinsamer Markt ohne eine gemeinsame Arbeits- und Sozialpolitik gefährdet nicht nur die soziale Kohäsion zwischen den Mitgliedsländern der EU, sondern auch die entsprechenden Arrangements innerhalb der Länder.

Als Repräsentantinnen der Arbeiterklasse müssen sich die europäischen Gewerkschaften hierzu politisch positionieren. Zur Untersuchung solcher institutionalisierten Repräsentation hat sich in der Perspektive der Sozialwissenschaft der Begriff der »organisierten Interessen« (von Alemann 2012) etabliert. Um ihren Einfluss im politischen System geltend zu machen, schließen sich Lohnabhängige in Verbänden zusammen, die ihre Einzelinteressen effektiver vertreten sollen, als sie dies für sich allein tun könnten. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) stellt die umfassendste Interessenorganisation für die Ebene der Europäischen Union dar, dessen Mitgliedsorganisationen sowohl die Branchen als auch Länder und politische Strömungen repräsentieren. Die Findung und Umsetzung gemeinsamer Positionen als Grundlage anhaltender politischer Kooperation zwischen diesen Mitgliedsorganisationen wird im Folgenden als *die soziale Konstruktion organisierter Interessen* zu verstehen sein.

Die Annahme, dass sich Interessen nicht unmittelbar aus der spezifischen sozialen Stellung individueller wie kollektiver Akteure ableiten lassen, folgt hier aus der soziologischen Grundannahme, die Norbert Elias (2009) als »Prozesscharakter« oder auch als »das beständige Werden von Individuen inmitten einer Gesellschaft« (1991, 46) beschrieben hat. Anstatt anhaltend überzeitlich fixierte Ziele zu verfolgen, bestätigen, justieren und relativieren Akteure ihre Interessen anhaltend in der tätigen Auseinandersetzung mit sich selbst und anderen.

Eine, wenn nicht sogar *die* wesentliche Herausforderung erwächst für die politische Zielsetzung europäischer Gewerkschaften aus dem Tatbestand politökonomischer Heterogenität innerhalb der Europäischen Union. Das charakteristische Merkmal der EU liegt seit ihrer Gründung nach dem Zweiten Weltkrieg in der Unterschiedlichkeit ihrer Mitgliedsländer, der im Jahr 2000 mit dem Europamotto »Einheit in Vielfalt« Rechnung getragen wurde. Für politische Akteure folgt daraus nun die Problematik, trotz solcher nationalen Unterschiede gemeinsame Positionen im grenzüberschreitenden Maßstab entwickeln zu müssen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Aufgabe mit der Lösung eines

doppelten Heterogenitätsproblems verbunden. Zum einen unterscheiden sich die Länder der EU nicht nur im Hinblick auf institutionelle Gegebenheiten wie Arbeitsrecht oder nationale Modi der Lohnfindung. Auch auf der Ebene der einzelnen Organisationen bestimmen nationale Entwicklungspfade die Struktur und den Umfang der jeweiligen Gewerkschaftsbewegungen sowie deren ideologische Orientierung. Die Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen erfolgt also vor dem Hintergrund von Unterschiedlichkeit innerhalb dieser Dimensionen.

Grundsätzlich kann die grenzüberschreitende Positionsbildung unter Gewerkschaften hier in verschiedenen Zusammenhängen stattfinden. Während im Bereich der Lohnverhandlungen eine bilaterale Abstimmung der Gewerkschaften notwendig wäre, um einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern, erfordert etwa die Beeinflussung von Gesetzgebungsprozessen eine möglichst geschlossene Lobbying-Strategie gegenüber den europäischen Institutionen. Die besondere Herausforderung dieser Positionsbildung erkennt Keune (2008, 297) darin,

dass verschiedene Länder und spezielle Gruppen von Akteuren in diesen Ländern vor unterschiedlichen Problemen stehen und unterschiedliche Interessen, Traditionen und Ansichten darüber haben, welche Lösungen wünschenswert oder machbar sind.

Daher sieht auch Höpner (2015, 31) in der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Entwicklung politischer Positionen im politischen System der EU einen »Mangel an Analyse vorherrschender Konfliktlinien«. Die Annahme, Gewerkschaften könnten im Prozess der europäischen Integration die allgemeinen Interessen einer europäischen Arbeiterklasse vertreten, kann der komplexen Konstellation in diesem Bereich nicht entsprechen.¹ Nicht nur unterscheiden sich die einzelnen Mitgliedsländer im Hinblick auf ihre Wirtschaftsstrukturen, die üblichen Lohnniveaus oder bezüglich des geltenden Schutzes, den das nationale Arbeitsrecht den Beschäftigten bei der Verrichtung ihrer Tätigkeiten gewährt. Die jeweilige Einbindung in Prozesse der Entscheidungsfindung innerhalb der nationalen politischen Systeme kann darüber hinaus nicht nur je nach Verhandlungsstärke und Organisationsstruktur der nationalen Gewerkschaften oder abhängig von ihrem Verhältnis untereinander variieren: Denn eine weitere Komponente ergibt sich außerdem aus ihrer ideologischen Orientierung – und selbst wenn man eine Auffassung über erstrebenswerte Endziele politischen Handelns teilt, heißt dies nicht, dass der Weg dorthin gleichfalls eindeutig erscheint.

1 »Gewerkschaftsmacht basiert wesentlich auf dem Bemühen von Lohnabhängigen, Konkurrenzen zumindest zeitweilig und in den Grenzen bestimmter Branchen und Territorien zu überwinden, um auf der Basis geteilter Interessen und Wertorientierungen kollektive Ziele zu verfolgen. So definiert, handelt es sich um einen Spezialfall von Arbeiter- oder besser: von Lohnabhängigenmacht« (Dörre 2012, 8): »Gewerkschaften sind nicht die einzige Form von ›Arbeitermacht‹, gelten jedoch als klassische Form der Organisationsmacht« (ebd.).

In diesem Sinne finden sich in der vertikalen Dimension gewerkschaftlicher Vertretungsarbeit in der EU unterschiedliche Präferenzen, die die jeweiligen Repräsentanten zu unterschiedlichen Schlüssen bringen. Während der Vertreter eines europäischen Branchenverbands die Lösung eines bestimmten Problems auch auf der europäischen Ebene anstrebt, wird sein Kollege auf der nationalen Branchenebene sich möglicherweise mit einer Regelung auf der staatlichen Ebene zufriedengeben oder in der europäischen Regulierung sogar eine Gefahr erkennen.

Eine weitere Schwierigkeit resultiert aus der horizontalen Differenzierung zwischen nationalen Gewerkschaften. Vor allem seit der Osterweiterung im Lauf des letzten Jahrzehnts hat sich die politökonomische Heterogenität der Union in einer Weise verstärkt, die die Etablierung gemeinsamer politischer Positionen aufgrund der Vielfalt an Hintergründen oft als unwahrscheinlich erscheinen lässt. Westliche Arbeiter mögen ihre vergleichsweise hohen Beschäftigungsstandards in Gefahr sehen, doch ihre Kollegen aus den mittel- und osteuropäischen Ländern können das Fehlen solcher Standards in ihren Herkunftsländern als einen Wettbewerbsvorteil wahrnehmen. Die erfolgreiche Exportstrategie der deutschen Volkswirtschaft, und damit auch der dort vertretenen Gewerkschaften, illustriert ein ähnliches Dilemma: Zwar profitieren die deutschen Arbeitnehmer von der Exportstärke ihres Wirtschaftszweigs, allerdings unterbieten sie damit nicht nur die Lohnabhängigen der übrigen Euro-Länder, sondern tragen indirekt auch zur makroökonomischen Asymmetrie im gemeinsamen Währungsraum bei (Flassbeck und Lapavistas 2015). Die Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen wird also durch die Heterogenität der EU in Bezug auf institutionelle Rahmenbedingungen der Leistungserstellung und unterschiedliche nationale Wohlstandsniveaus erschwert, aber auch durch die Unterschiedlichkeit der nationalen Gewerkschaftsorganisationen. Ob die Anzahl der Mitglieder, ihre weltanschauliche Ausrichtung und ihr Grad der Etabliertheit im nationalen politischen System oder ihre Finanzstärke – all diese Parameter beeinflussen gewerkschaftliche Politiklinien. Gewerkschaften etwa, die im nationalen politischen System nur schwach repräsentiert sind, neigen häufig dazu, ihre Ziele auf europäischer Ebene anzustreben, dagegen befürchten Organisationen mit einer starken nationalen Repräsentation durch einen solchen Kompetenztransfer häufig Einflussverluste. Daher beschreibt Meardi (2012, 156) die erweiterte Europäische Union am Anfang des 21. Jahrhunderts auch als »a starting test for union capacities« – je unterschiedlicher die Hintergründe, desto komplizierter die Findung gemeinsamer Positionen.

»Auf einen kurzen Nenner gebracht« identifiziert Hans-Wolfgang Platzer (2011, 107) die immer weiter zunehmende Heterogenität der europäischen Gewerkschaftsorganisationen als Hauptproblem für deren Positionsbildung. Dieses

Problem gewinnt unter den Bedingungen fortschreitender negativer Integration an Virulenz: Gemeinsame Positionen werden nicht nur wichtiger, sondern auch schwieriger zu etablieren. Den »wohl wichtigsten Maßstab für die Effektivität von Gewerkschaften« (Wiesenthal 1992, 7) stellt traditionell die Tarifpolitik dar, wo die Bedingungen von Arbeit und Beschäftigung zwischen Staat, Kapital und Arbeit verhandelt werden. Hier, und in der Sozialpolitik, klärt sich nicht nur, wer auf welche Weise an der gesellschaftlichen Wertschöpfung beteiligt wird, sondern es werden auch die formalen Bedingungen festgelegt, unter denen Erwerbsarbeit zu leisten ist.

Je stärker nationale Regulierungsmöglichkeiten im Integrationsprozess aufgeweicht oder abgeschafft werden, desto dringender wird aus gewerkschaftlicher Sicht die Notwendigkeit, neue Instanzen der tarifpolitischen Regelsetzung zu etablieren. Unter Bedingungen des gemeinsamen Markts und der Währungsunion müssten sich Maßnahmen einer solchen europäischen Tarifpolitik auf die Erhaltung oder den Ausbau nationaler Arbeits- und Beschäftigungsstandards richten. Die Abstimmung von Lohnabschlüssen zur Verhinderung einer Unterbietungskonkurrenz kann hierbei genauso eine Rolle spielen wie die gemeinsame Formulierung und Durchsetzung bestimmter Mindeststandards im europäischen Rahmen.

In Bezug auf die Interessenvertretung gegenüber den europäischen Institutionen kann die tarifpolitische Abstimmung der Gewerkschaften darüber hinaus dazu beitragen, ein zuletzt häufiger diagnostiziertes »Demokratiedefizit« (Schäfer 2006; Follesdal und Hix 2006) innerhalb der politischen Struktur der EU zu korrigieren. Während der aktuell krisenhafte Charakter des Integrationsprojekts praktisch in allen zeitdiagnostischen Schlüssen anerkannt wird (exemplarisch Preunkert und Vobruba 2015; Offe 2015), verweisen verschiedene Fachvertreter zugleich auf das Potenzial, das sich für die zukünftige Gestaltung der EU hieraus ergibt. Gesetzt den Fall, dass eine politische Mehrheit sich mobilisieren ließe, böte, so Seikel (2016, 6), die sozialpolitische Kapazität der Union »die historische Chance, im Zeitalter von Globalisierung und entfesselten Märkten die zwischenstaatliche kapitalistische Konkurrenz einzuhegen«.

Wie Zürn (2013, 413) bemerkt, stehen wir zu Beginn des 21. Jahrhunderts »inmitten eines ergebnisoffenen Prozesses der Politisierung der EU«. Aus der Identifikation dringlicher Probleme entsteht unter politischen Akteuren ein Diskussionsbedarf. Wenn es gelingt, diesen Bedarf konstruktiv zu decken, können Maßnahmen getroffen werden, diese Probleme in der Zukunft auszuräumen oder zumindest abzuschwächen (Habermas 2014; Brunkhorst 2014). Aggregation und Artikulation entsprechenden Diskussionsbedarfs unter den europäischen Arbeitern fielen hierbei ins Ressort organisierter Interessen, das heißt für den Bereich der Tarifpolitik in erster Linie der Gewerkschaften.

Internationale Zusammenarbeit unter europäischen Gewerkschaften findet zwar bereits seit Mitte des 19. Jahrhunderts statt. Unter Bedingungen der europäischen Integration hat diese allerdings eine neue Qualität gewonnen. Europäische Gewerkschaften entwickeln ihre politischen Positionen nun innerhalb eines Mehrebenensystems, das vom betrieblichen oder regionalen bis hin zum gesamteuropäischen Rahmen reicht. Mit der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbunds im Jahr 1973 wurde eine Organisation geschaffen, die von vielen als umfassendste Instanz zur Vertretung aller europäischen Arbeitnehmer gesehen wird. Auf der europäischen Ebene finden sich mit den jeweiligen Branchenverbänden weitere Föderationen, die die jeweiligen nationalen Mitgliedsorganisationen dort repräsentieren. Im Prozess der europäischen Integration gewinnt die grenzüberschreitende Abstimmung innerhalb dieses Mehrebenensystems sowohl für die nationalen als auch die europäischen Organisationen an politischer Bedeutung. Darüber, inwiefern solche Abstimmungsambitionen aber als erfolgversprechend einzuschätzen sind, besteht unter Sozialwissenschaftlern bereits seit geraumer Zeit Uneinigkeit.

Eine erste Gruppe von Beobachtern fokussiert aus einer optimistischen Sicht das Potenzial gewerkschaftlicher Zusammenarbeit im europäischen Maßstab, indem sie dessen Möglichkeit und Notwendigkeit anhand empirischer und häufig auch nur konzeptioneller Befunde herausstellt (Kowalsky 2010). Die konkrete politische (Zusammen-)Arbeit von Gewerkschaften in Europa sei zwar in den letzten Jahren mit starken Rückschlägen verbunden gewesen, wie sie sich etwa in der Austeritätspolitik der Troika, einer anhaltenden Schwäche der internationalen Verbände bis hin zum Mitgliederverlust beim Großteil der nationalen Organisationen widerspiegeln. Angesichts eben dieser Krise erkennen Gumbrell-McCormick und Hyman (2013, 192) in der verschärften Drucksituation einen Ausgangspunkt für mögliche Veränderungsimpulse: »Hard times may result in strategic paralysis, but can also stimulate the framing of new objectives, new levels of intervention, and new forms of action.« Eine »transnationale Klassenlage«, die durch die richtige Form der Auseinandersetzung nationaler Gewerkschaftsvertreter miteinander in ein geteiltes »Klassenbewußtsein umschlagen« könnte, erkennt auch Brunkhorst (2014, 167). Wenn, so die Annahme der Optimisten, Gewerkschaften im europäischen Rahmen Strukturen des Austausches etablieren, könnten gemeinsame Positionen trotz struktureller Unterschiedlichkeit entwickelt werden.

Eine weniger hoffnungsvolle Sichtweise findet sich in einer zweiten Gruppe von Forschungsbeiträgen, die auf die Hindernisse internationaler gewerkschaftlicher Interessenvertretung verweisen. In Verbindung mit einem allgemeinen Einflussverlust auf nationaler Ebene versperrten die politökonomische Heterogenität und die mangelnde Verpflichtungsfähigkeit der europäischen Verbände

ihren Mitgliedsorganisationen gegenüber die Einigung europäischer Gewerkschaftsorganisationen auf gemeinsame Positionen im Kerngeschäft der europäischen Tarifpolitik. Aus diesem Grund gelingt es, so Mittag (2010, 44), den Gewerkschaften kaum, sich »in der seit Jahren schwelenden Diskussion um ein europäisches Sozialmodell oder um den Begriff ›Soziales Europa‹ auf einheitliche Positionen zu verständigen«.

Den Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit bilden drei Befunde aus den wichtigsten Feldern europäischer Tarifpolitik, die im Sinne der pessimistischen Annahmen zumindest als überraschend erscheinen – die Diskussionen um die Dienstleistungsfreiheit und den europäischen Mindestlohn sowie den Bereich internationaler Lohnkoordinierung in der Eurozone. Wie im Folgenden ausgehend von einer im Wesentlichen auf Interviews basierenden Untersuchung gezeigt wird, ist es in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit europäischer Gewerkschaften zur Etablierung gemeinsamer Positionen gekommen – und dies der politökonomischen Heterogenität sowie der Schwäche der europäischen Verbände zum Trotz.

Das Beispiel der Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie stellt eines von zwei hierin untersuchten Politikfeldern dar. Hier erwächst die Herausforderung, vor die Gewerkschaften sich bei der Etablierung gemeinsamer Positionen gestellt sehen, vor allem aus den Konsequenzen der Erweiterungsrunden der Jahre 2004 und 2007. Ein Ost-West-Gefälle im Hinblick auf Wohlstand, Lohnkosten und Arbeitsrecht schafft eine Anreizstruktur für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedsländern, westliche Standards im gemeinsamen Markt zu unterminieren. Die nationalen Hintergründe der untersuchten Gewerkschaften aus Schweden, Polen und Ungarn spiegeln eine Konfliktlinie zwischen ost- und westeuropäischen Ländern. Schweden steht exemplarisch für eine Reihe westeuropäischer Settings mit hohen Lohn- und Beschäftigungsstandards (Deutschland, Italien, Frankreich, die Beneluxländer, Großbritannien und Skandinavien). Im Kontrast zum hohen Grad an Regulierung, dem die Arbeitsbeziehungen in diesen Ländern unterliegen, sind entsprechende Standards in den neuen Mitgliedsländern schwächer ausgeprägt. Aus dieser Diskrepanz ergibt sich eine Konstellation, in der für die mittel- und osteuropäischen Arbeitnehmer ein struktureller Anreiz besteht, durch die Unterschreitung dieser Standards einen Wettbewerbsvorteil zu erwirken. Eine ähnliche Überwindung national verlaufender Konfliktlinien zeigt sich auch im Bereich der Arbeitnehmerentsendung.

Ein anderer in diesem Politikfeld untersuchter Gegenstand – das Beispiel der Durchsetzungsrichtlinie – bringt eine Verstimmung in der Vertikalen zutage: Zwar sind Vertreter des EGB bereit, für eine gesetzliche Regulierung des Gegenstands der Arbeitnehmerentsendung weitreichende Kompromisse mit dem Gesetzgeber in Kauf zu nehmen. Für viele der Vertreter der Branchenverbände

stellen derartige Konzessionen aufgrund der sektoralen Spezifika jedoch keine Alternative dar. Während die horizontale, das heißt nationale Konfliktlinie also erfolgreich überwunden werden konnte, ergeben sich demnach in der Vertikalen des Mehrebenensystems Barrieren, die der Findung einer gemeinsamen Position entgegenstehen. Ein grundsätzlicher Vorwurf, den die Branchenvertreter hier gegenüber den Repräsentanten des Europäischen Gewerkschaftsbundes äußern, bezieht sich auf deren vermeintlich harmonistische Haltung der Kommission gegenüber. Wie eine Reihe von Kritikern innerhalb (Schmidt-Hullmann 2009) und außerhalb (Hyman 2013) der Gewerkschaftsbewegung bemerkt haben, zeichnen sich die Vertreter des EGB häufig durch eine Haltung aus, welche sie allgemeine Regelungen auf EU-Ebene gegenüber branchen- oder gar nationalspezifischen Setzungen vorziehen ließe – unabhängig davon, ob dies für die Gegebenheiten in der Branche ausreichend sei oder nicht.

Die Diskussion um einen europäischen Mindestlohn mag oberflächlich betrachtet wenig kontrovers erscheinen – welche Gewerkschaft sollte schon gegen eine Lohnuntergrenze votieren? Ein genauerer Blick auf die Gegebenheiten der nationalen Systeme industrieller Beziehungen in den skandinavischen Ländern zeigt jedoch, dass vergleichsweise hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen dort unter Bedingungen absoluter Tarifautonomie erreicht werden konnten. Aus Sicht der skandinavischen Gewerkschaften würde eine europäische Mindestlohnregelung demnach die Verhandlungsautonomie von Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Tarifpolitik gefährden und möglicherweise perspektivisch zu einem Bedeutungsverlust letzterer beitragen. Die Einigung auf eine gemeinsame Kampagne zur Einführung eines europäischen Mindestlohns erscheint daher insofern überraschend, als dass vor allem die schwedischen Gewerkschaften von Beginn der Diskussion an vehement gegen den Vorschlag gestimmt hatten.

Exemplarisch stehen die schwedischen Vertreter im Untersuchungsdesign für eine breitere Opposition, die neben den skandinavischen die österreichischen und italienischen Gewerkschaften einschließt. Auf der anderen Seite engagieren sich Gewerkschafter aus Polen und Ungarn seit Beginn der Diskussion für eine europäische Lohnuntergrenze. Diese Idee weckt auch unter den Vertretern der europäischen Verbände große Sympathie. Das Untersuchungsdesign berücksichtigt daher alle vier Vertretergruppen.

Die politische Auseinandersetzung um den Lohn erfährt unter Bedingungen der Währungsunion insgesamt einen signifikanten Bedeutungszuwachs (Streck 2013). Während der Preis von Arbeit vormals über die Abwertung der nationalen Währung beeinflussbar war, steht diese Option in der Eurozone nicht mehr länger offen. Daher sehen die Gewerkschaften vermutlich einen besonderen Anreiz darin, über eine absichtlich moderat gestaltete Lohnentwicklung den Erhalt von Arbeitsplätzen im Land sicherzustellen. Tatsächlich unterhalten die

Gewerkschaften des Metallsektors aber seit Mitte der 1990er-Jahre Initiativen zur Koordinierung der Lohnabschlüsse mit dem Ziel, einen solchen Unterbietungswettbewerb zu verhindern. Die Beibehaltung dieser Initiative erscheint vor dem Hintergrund der beschriebenen Wettbewerbskonstellation zumindest als erklärungsbedürftig.

Ein besonderer Fokus der vorliegenden Studie auf die IG Metall innerhalb dieser Koordinierungsinitiativen ergibt sich aus der Bedeutung des Metallsektors als wichtigsten Exportsegments der europäischen Wirtschaft. Von den circa 40 Prozent des gesamten deutschen Außenhandels mit den Ländern der Eurozone geht der Großteil von der Metall- und Elektroindustrie aus. So ist erstens anzunehmen, dass in diesem Sektor die internationale Konkurrenz am stärksten ist (Hancké 2013, Abschnitt 4.2.). Zweitens sind die Koordinierungsinitiativen hier am weitesten fortgeschritten. Und drittens entsteht in der Exportwirtschaft aufgrund des größten Außenhandelsvolumens im sektoralen Vergleich der potenziell stärkste Einfluss auf die Makroökonomie in der Eurozone.

Angesichts eines von ihm wahrgenommenen Bedeutungsverlusts europäischer Gewerkschaften schließt in diesem Sinne auch Jelle Visser (2012, 130), einer der profiliertesten Gewerkschaftsforscher der Gegenwart: »[M]ore likely, 21st century capitalism will be shaken up by banks rather than by trade unions.« Nachdem zuletzt eine Reihe von Arbeiten mit dem Verweis auf die Unterschiedlichkeit der nationalen Settings (Höpner 2013) und die Schwierigkeit der Positionsbildung im Mehrebenensystem (Streeck 1995c) die Unmöglichkeit (oder zumindest: hohe Unwahrscheinlichkeit) solcher gemeinsamer Positionen proklamiert hat, birgt die Auseinandersetzung mit diesen drei Positionen vielversprechende Erkenntnismöglichkeiten.

Warum sollten sich die Vertreter von Arbeitern der Niedriglohnländer im gemeinsamen Markt für die Beibehaltung nationaler Regelungen in den höher regulierten Staaten einsetzen, wenn hierdurch ein Wettbewerbsvorteil »ihrer« Klientel verloren ginge? Aus welchem Grund sollten Gewerkschaften aus Ländern mit robusten Tarifsyste men die Einrichtung gesetzlicher Mindestlöhne über die europäische Regulierungsebene fordern, wenn sie hierdurch möglicherweise die nationale Tarifautonomie in ihren Heimatländern gefährden? Und wenn die gezielte Unterbietung ausländischer Arbeiter den Gewerkschaften in den Exportsektoren der Eurozone einen Wettbewerbsvorteil verschafft, warum sollten sich dann die Gewerkschaften aus den entsprechenden Organisationsbereichen anhaltend für die Koordinierung der Lohnabschlüsse engagieren? Vom Blickpunkt pessimistischer Beobachter erscheint all dies als erklärungsbedürftig.

Kritische Beiträge wie die von Lutter und Höpner (2014) oder auch Scharpf (2008) gelangen über die Potenziale der Positionsbildung politischer Akteure in der EU aus einer *strukturvergleichenden* Perspektive zu ihren pessimistischen

Schlussfolgerungen. Diese Argumentation betont die Schwierigkeiten, vor die sich europäische Gewerkschaften bei der Etablierung gemeinsamer Positionen in der Tarifpolitik gestellt sehen. Doch hier bleiben, so eine Kritik von Pernicka (2015, 7), die »transnationalen Austauschbeziehungen zwischen arbeitspolitischen Akteuren [...] hingegen unterbelichtet«. Wie die (für die Etablierung gemeinsamer Positionen vermeintlich inkompatiblen) Rahmenbedingungen sich auf das politische *Handeln* der politischen *Akteure* tatsächlich auswirken, kann demnach erst eine *handlungstheoretische* und *akteurzentrierte* Sichtweise zum Vorschein bringen. Einen entsprechenden Ansatz verfolgt die Studie anhand der folgenden Forschungsfrage:

Warum lassen sich entgegen der pessimistischen Argumentation in den drei wichtigsten Feldern europäischer Tarifpolitik gemeinsame politische Positionen auf der Ebene der europäischen Branchenverbände finden?

In seinen grundlegenden Ausführungen zum Thema formuliert Ulrich von Alemann (2012, 52) vier »Leitfragen zur Analyse organisierter Interessen«, welche die Konzeption der vorliegenden Arbeit beeinflusst haben. Zum einen geht es dabei um die Entstehung organisierter Interessen in historischer und prognostischer Perspektive. Während die Untersuchung nicht vorwiegend historisch ausgerichtet ist (der Untersuchungszeitraum beschränkt sich im Wesentlichen auf das 21. Jahrhundert), stellt die Möglichkeit der Etablierung und Umsetzung gemeinsamer tarifpolitischer Positionen unter europäischen Gewerkschaften einen Gegenstand von grundsätzlichem Interesse dar. Um die liberale Schlagseite ihres politischen Systems korrigieren zu können, ist es für die Europäische Union erforderlich, nationalen Unterschieden zum Trotz effektive politische Mehrheiten der Linken generieren zu können.

Die Etablierung einer solchen prognostischen Perspektive erfordert zweitens die Beantwortung der Frage nach der innerverbandlichen Demokratie organisierter Gewerkschaftsinteressen auf europäischer Ebene (»Wie arbeiten Interessenorganisationen intern?«) und drittens die nach ihrer strategischen Orientierung (»Wie agieren Interessenorganisationen nach außen?«). Die Erforschung dieser beiden Fragenkomplexe basiert im Rahmen der vorliegenden Arbeit auf der empirischen Untersuchung gewerkschaftlicher Zusammenarbeit in vier europäischen Ländern sowie auf der Ebene der Brüsseler Verbände. Die Analyse der Etablierung und Umsetzung gemeinsamer tarifpolitischer Positionen zeigt die Dynamiken, Möglichkeiten und Grenzen internationaler Zusammenarbeit.

Schließlich, und hierin liegt wohl der umfangreichste und daher wichtigste Beitrag der Analyse organisierter Interessen zu einer Theorie der Steuerung und Koordination moderner Gesellschaften (Streeck 2015c), stellt sich die Frage

nach dem Beitrag organisierter Interessen »zur Legitimation, Überlebensfähigkeit und Verhinderung einer Gesellschaft« (von Alemann 2012, 52). Welcher Einfluss wird organisierten Interessen auf die Abstimmung über Zielgrößen des politischen Systems zugedacht? Und steht diesen Akteuren so eine theoretische Reflexion in der Praxis tatsächlich offen? Üben sie einen realen Einfluss aus oder ist ihre Beteiligung lediglich ein Feigenblatt zur symbolischen Legitimation politischer Ordnung?

Vor dem Hintergrund dieser vier forschungsleitenden Fragestellungen bringt die Untersuchung der sozialen Konstruktion organisierter Gewerkschaftsinteressen im europäischen Rahmen drei hauptsächliche Befunde zutage.

Die Gestaltung europäischer Tarifpolitik vollzieht sich häufig unter Bezug auf *ungesicherte Zukunftserwartungen*. Dies liegt zum einen an dem qua definitionem kontingentem Ausgang laufender historischer Entwicklungen und erscheint insofern nicht weiter überraschend, doch ergeben sich hieraus mindestens zwei Erkenntnisse: Zum einen verwenden Gewerkschaften den Verweis auf die *zukünftige Verwirklichung ihrer Ziele zur Rationalisierung eines Scheiterns in der Gegenwart*. Auf der anderen Seite dient der Bezug auf die Gestaltbarkeit der Zukunft aber auch der Mobilisierung anhaltenden politischen Handelns unter Bedingungen weitgehender Erfolglosigkeit.

Ein zweiter Befund bezieht sich auf die *Diskrepanzen im politischen Einfluss zwischen Organisationen aus den west- und osteuropäischen Ländern*. Dass sich diese aufgrund der strukturellen Übermacht ersterer äußerst ungleich darstellen, erschwert einerseits die Zusammenarbeit durch die Asymmetrie zugunsten der westeuropäischen Vertreter. Während dies zu demokratie- und diskurstheoretisch zweifelhaften Ergebnissen führen kann, ermöglicht die ungleiche Durchsetzungsfähigkeit andererseits die Entwicklung gemeinsamer Positionen durch eine gezielte Beeinflussung oder Überstimmung der Vertreter aus den neuen Mitgliedsländern. Im Hinblick auf die Dienstleistungsfreiheit und den europäischen Mindestlohn lassen sich hier die deutlichen Konturen eines politökonomisch bedingten Regionalismus der west- und osteuropäischen Vertreter erkennen, der die Entwicklung einer gemeinsamen politischen Haltung erschwerte und erschwert.

Drittens wird mit einer Tendenz zur Etablierung und Stärkung der europäischen Verhandlungsebene durch einige der beteiligten Organisationen eine weitere Komponente gewerkschaftlicher Positionsbildung vorgestellt. Vor allem unter den Vertretern der europäischen Verbände zeigt sich diesbezüglich eine klare Präferenz. Anstelle substanzieller Resultate im Sinne tatsächlicher Regulierung oder realer Abstimmungserfolge liegen die Errungenschaften europäischer Tarifpolitik aus dieser Perspektive hauptsächlich in der *Ermöglichung anhaltender programmatischer Diskussionen*. Im Bereich der Dienstleistungsfreiheit und

Arbeitnehmerentsendung zeigt sich hier überraschenderweise eine horizontal verlaufende Konfliktlinie zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund und den Branchenverbänden, welche die Entwicklung einer gemeinsamen Position innerhalb dieses Politikfelds verhindert.

Die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgt in sechs Schritten. Zunächst wird das Grundproblem europäischer Tarifpolitik mitsamt dem zugehörigen Forschungsstand dargestellt (Kapitel 2). Eine dort anschließend an Streeck (2000) entwickelte Heuristik von Klassen- und Produzenteninteressen dient im folgenden Abschnitt der Vorstellung der drei untersuchten Politikfelder (Dienstleistungsfreiheit/Arbeitnehmerentsendung, europäischer Mindestlohn, Lohnkoordinierung). Nach deren historischen Darstellung wird die jeweilige Konfliktkonstellation in den Politikfeldern herausgearbeitet und die methodische Operationalisierung und Datengewinnung erläutert (Kapitel 3). Kapitel 2 und 3 stellen somit den Hintergrund dar, vor dem die jeweils in den Feldern bearbeiteten Puzzles verhandelt werden. Zur Aufklärung dieser Puzzles bilde ich einen akteurzentrierten Rahmen aus vier theoretischen Elementen (Pragmatismus, Sozialisationstheorie, Organized Hypocrisy und Imagined Futures; Kapitel 4). Den empirischen Ergebnissen aus der Untersuchung der drei Felder widmet sich das umfangreiche Kapitel 5. Nach Vorstellung der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen in den anderen untersuchten Ländern – Schweden, Polen und Ungarn – sowie der Situation der europäischen Gewerkschaftsverbände (5.1) beschreibe ich die Dynamiken der Positionsbildung im Feld der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung (5.2) sowie in der Diskussion des europäischen Mindestlohns (5.3). Das folgende Unterkapitel (5.4) behandelt die Umsetzung der Lohnkoordinierung in der Zusammenarbeit der deutschen IG Metall mit dem Europäischen Dachverband IndustriALL Europe (Abschnitt 5.5). Ein Fazit (5.5) fasst die Ergebnisse zusammen und bezieht sie auf den eingangs vorgestellten Forschungsstand (Kapitel 6).²

2 Leider lässt sich der Gesamtkomplex nicht in einem einzelnen Schritt erklären. In der Gliederung stellt sich daher »das für die Sozial- und Kulturwissenschaften bekannte Problem, dass zusammenhängende Sachverhalte nicht simultan dargelegt werden können, sondern nur nacheinander« (Barlösius 2004, 118). So lässt es die wechselseitige Bezogenheit der einzelnen Teile aufeinander mitunter als unumgänglich erscheinen, gewissen Punkten vorzugreifen. Um Verständlichkeit bemüht, werde ich daher versuchen, die Ergebnisse zwischendurch auf angemessene Weise zusammenzufassen.

Kapitel 2

Einführung in Thema und Forschungsstand

Dieses Kapitel dient der Vorstellung des Gegenstands europäischer Tarifpolitik als Feld gewerkschaftlicher Aktivität. Den Anfang macht eine grundsätzliche Darstellung internationaler Gewerkschaftspolitik im Allgemeinen (2.1) sowie in Bezug auf den Raum der Europäischen Union im Besonderen (2.2). Der folgende Absatz beschreibt das Mehrebenensystem europäischer Arbeitsbeziehungen als Handlungskontext organisierter Gewerkschaftsinteressen im Feld europäischer Tarifpolitik (2.3). Instanzen der Arbeitnehmervertretung reichen hierin von der betrieblichen über die unternehmens- und konzernbezogene Ebene sowie regionale, sektoral und national segmentierte Verantwortungsbereiche bis hin zu den europäischen Branchenverbänden und dem Europäischen Gewerkschaftsbund als umfassendstem Vertretungsorgan. Der symbolische Bezugsrahmen eines gemeinsamen politischen Projekts ergibt sich für die Gewerkschaften aus dem Konzept eines Europäischen Sozialmodells (oder auch: »Social Europe«), das in Abschnitt (2.4) vorgestellt wird. Nach Erörterung verschiedener Einschätzungen zu Möglichkeiten und Grenzen politischer Positionsbildung und Mobilisierung unter den europäischen Gewerkschaften (2.5) schließt das Kapitel mit der Darstellung der in dieser Arbeit adressierten Forschungsfrage (2.6).

2.1 Internationale Gewerkschaftszusammenarbeit

Als Interessenverbände der lohnabhängig Beschäftigten ist das politische Ziel von Gewerkschaften die Verbesserung der Marktlage und Lebenschancen ihrer Mitglieder (Streeck 2015b). Ein charakteristisches Element gewerkschaftlicher Vertretungsarbeit benennt Fairbrother (2014, 638): »[T]he foundation of trade unionism involves building a practice of collectivity.« Als »cartels of sellers of labor« (Streeck 2005, 263) stellen Gewerkschaften »(autonome) Verbände von abhängig Beschäftigten [dar], die sich zur Vertretung ihrer Interessen zusammengeschlossen haben« (von Alemann 2012, 88). Indem sie die Voraussetzungen freiwilliger Mitgliedschaft, einer relativ festen Zielsetzung und einer arbeitsteiligen

Gliederung, in deren Rahmen sie »individuelle, materielle und ideelle Interessen ihrer Mitglieder im Sinne von Bedürfnissen, Nutzen und Rechtfertigungen zu verwirklichen suchen« (ebd., 30), erfüllen, sind Gewerkschaften als organisierte Interessen zu verstehen. Der Begriff der organisierten Interessen schließt, so Reutter (2000), »latente Interessen ebenso aus wie kollektives Handeln, das auf informellen Beziehungen beruht und/oder nur diskontinuierlichen und spontanen Charakter besitzt (wie es teilweise für neue soziale Bewegungen als typisch gilt)«.

Sozial- wie territorialräumliche Referenzrahmen organisierter Interessen lassen sich, allgemein gesprochen, lokal, regional, national, international oder sogar im globalen Maßstab erkennen. Wie allerdings bereits im Grundbegriff des proletarischen Internationalismus (Lenin 1969) impliziert, ist der Nationalstaat aus historischer Sicht der primäre Bezugsrahmen gewerkschaftlicher Entwicklung. Das Organisationsgebiet einer Gewerkschaft deckt sich mit einem bestimmten Bereich eines Markts für Arbeit. Dass der nationale Rahmen im Verlauf des 20. Jahrhunderts als wesentlicher Ordnungsrahmen auch den Arbeitsmarkt segmentierte, band die Aktivitäten der Gewerkschaften an ein spezifisches Territorium (Platzer 1991).

Die historische Bedeutung von Gewerkschaften für die Entwicklung von Staatsbürgerrechten als Bestandteil eines Kompromisses zwischen Kapital und Arbeit während des 19. und 20. Jahrhunderts stellte erstmals Thomas H. Marshall (1992) heraus. Die enge Einbindung gewerkschaftlichen Engagements in nationale politische Systeme ist im weiteren Verlauf des 20. Jahrhunderts vor allem in der Korporatismus-Debatte thematisiert worden (Streeck 1995a; Falkner 2006).

Zwar spielt die Ambition grenzüberschreitender Vernetzung und Kooperation als gewerkschaftspolitischer und -folkloristischer Topos bereits seit dem 19. Jahrhundert eine Rolle (Silver 2005; Kapitel 4), allerdings kommt der internationalen Zusammenarbeit in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts und hier insbesondere seit den 1990er-Jahren eine neue Qualität zu (Webster et al. 2008). Die Ursache hierfür erkennt Evans (2010, 354) in der »neoliberal globalization« als »nemesis of the labor movement« (ebd.). Anders als die Gewerkschaften, die räumlich gebundene und daher tendenziell immobile Mitglieder vertreten, sei das Kapital räumlich flexibler und könne, im Marx-Engels'schen Sinne, »überall ansiedeln« (MEW Bd. II, 821).

Die besondere Notwendigkeit und Schwierigkeit gewerkschaftlicher Internationalisierung ergibt sich, so Evans (2010, 356), aus drei Ursachen: *Wirtschaftlich* sei das Kapital in Tarifverhandlungen durch seine Exit-Option gestärkt. *Soziokulturell* steige die Unterschiedlichkeit der durch Gewerkschaften zu organisierenden Interessen und *politisch* bedeute die Verlagerung der Auseinandersetzung auf die globale Ebene den Verlust staatlicher Gestaltungsmacht, wie sie

auf nationaler Ebene im Sinne der Lohnabhängigen hatte mobilisiert werden können (Streeck 1998).

Das Problem, dem sich Gewerkschaften angesichts der Globalisierung ausgesetzt sehen, beschreiben auch Glassner und Vandale (2012, 2). Während Produktmärkte und Wertschöpfungsketten an Ländergrenzen immer weniger haltmachten, begrenzten diese gleichzeitig den Raum, in dem Gewerkschaften effektiv politische Legitimität und Ressourcen akquirieren konnten. Angesichts dessen erkennen Gumbrell-McCormick und Hyman (2013, 189) den Einflussverlust vorwiegend national agierender Gewerkschaften als Hauptmotiv zur grenzüberschreitenden Organisierung.

Eine Agenda zur Untersuchung gewerkschaftlicher Internationalisierung sieht Koch-Baumgarten (2006, 206) an der Schnittstelle von Politikwissenschaft und Industrial-Relations-Forschung: »Im Kern geht es um die Gestaltungsmacht und Steuerungskapazität politischer Akteure, um die Möglichkeiten der kollektiven Regelsetzung in einer entgrenzten Ökonomie.« Die Frage, wie die internationale Organisation des Strebens nach solchem Einfluss trotz der nationalen Verhaftung von Gewerkschaften gelingen konnte, ist über die letzten Jahrzehnte hinweg – nicht nur, aber zu wesentlichen Teilen – in der Sozialwissenschaft erörtert worden. Trotz einer allgemeinen Vielgestaltigkeit internationaler Gewerkschaftspolitik (Pries 2010) sind internationale Gewerkschaftsverbände als Analysegegenstand in den Mittelpunkt des Interesses gerückt.

Als »Verbände zweiter Ordnung« (Platzer und Müller 2009, 34) streben diese Gewerkschaftsorganisationen zum einen nach der Koordinierung der politischen Aktivitäten ihrer Mitglieder und zum anderen nach der Vertretung ihrer Interessen gegenüber Dritten. Im Hinblick auf diese doppelte Aufgabenstellung lassen sich unter den internationalen Gewerkschaftsverbänden zwei Typen unterscheiden. Anders als globale Gewerkschaftsverbände, die nationale Mitgliedsorganisationen aus allen Ländern der Welt zu vertreten beanspruchen (Gumbrell-McCormick 2013; Hennebert und Bourque 2011; Bronfenbrenner 2007; Croucher und Cotton 2009), beschränken europäische Gewerkschaftsverbände ihre Aktivitäten vorwiegend auf den eigenen Kontinent.¹ Da letztere im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen, werden sie im nächsten Abschnitt genauer vorgestellt.

1 Die intensive Auseinandersetzung mit internationaler gewerkschaftlicher Zusammenarbeit im Bereich der Sozialwissenschaft reicht bereits einige Jahre zurück und bezieht sich zu Anfang vor allem auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und multinationalen Konzernen (Piel 1974; Tudyka 1982). Für die Zeitspanne ab den 1990er-Jahren und vor allem ab der Jahrtausendwende lässt sich neben einer starken Zunahme im Umfang des Forschungsfelds (Fairbrother 2000) auch eine thematische Ausdifferenzierung erkennen. Eine erste Gruppe von Studien fokussiert weiterhin die Unternehmensebene, vor allem mit Schwerpunkt auf internationalen Rahmenvereinbarungen (Müller, Platzer und Rüb 2004; Rüb, Platzer-Wolfgang und Müller 2011) sowie

2.2 Gewerkschaften und europäische Integration

Versteht man Globalisierung mit Giddens (1990) als Tendenz zur Zunahme der Interdependenz zwischen Ereignissen an weit voneinander entfernten Orten auf der Welt, lässt sich eine entsprechende Dynamik auch im Prozess der europäischen Integration erkennen. Gleichzeitig werden allerdings zwei Unterscheidungsmerkmale sichtbar: Wenngleich die Welt den umfassendsten Bezugsrahmen menschlichen Zusammenlebens bildet, sind gesellschaftliche Zusammenhänge jenseits von Europa bekannt und wirkmächtig. Und während die Verdichtung von Interaktionsbeziehungen im globalen Maßstab nicht vordergründig durch Regierungshandeln gesteuert wird (Pries 2008), vollzieht sich europäische Integration im Rahmen eines stabilen und einflussreichen politischen Systems – der Europäischen Union (Fligstein 2009).

Im Spiegel der Forschung ist der EU seit dem Zweiten Weltkrieg vor allem mit Blick auf ihren Regierungs- und Verwaltungsapparat Aufmerksamkeit zuteilgeworden (Wessels 2007). Eine grundsätzliche Neuerung ist der Fokus auf Gewerkschaften als nicht gouvernementalen Akteuren allerdings nicht. In einer historischen Rekonstruktion des Forschungsfelds unterscheidet Mittag (2009) drei Etappen der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung parallel zur Entwicklung des Verhältnisses von Gewerkschaften und europäischer Integration. So enthält bereits die frühe Untersuchung von Ernst Haas (1958, Kapitel 6) ein eigenes Kapitel zu ihrer politischen Bedeutung für die Einigung Europas. In seiner Analyse der nationalen Gewerkschaftsföderationen in den sechs Mitgliedsländern der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl vergleicht Haas die politischen Haltungen der Gewerkschaften zur bevorstehenden Integration des Kontinents. Eine weitere wichtige Monografie zum Thema legte wenig später Colin Beaver (1960) vor, in der er mögliche Bedeutungen nationaler Gewerkschaftsorganisationen zur Gestaltung einer europäischen Sozialpolitik eruiert. Historische Darstellungen wie die von Abendroth (1965) versuchen, im Wege einer Längsschnittuntersuchung allgemeine Dynamiken europäischer Klassenbildung herauszuarbeiten. Internationales Engagement und entsprechendes Reflexionsver-

europäischen Betriebsräten (Hauser-Ditz, Hertwig und Pries 2010; Hertwig, Pries und Rempelshammer 2009). Ein zweiter, weniger stark ausgeprägter Forschungsstrang setzt sich mit der Internationalisierung nationaler Gewerkschaftsorganisationen auseinander (Rüb 2009). Eine dritte Gruppe von Arbeiten richtet sich schließlich auf die organisationale Anatomie internationaler Gewerkschaftsorganisationen (Fairbrother, Lévesque und Hennebert 2013). Besonders im Hinblick auf diese letzte Gruppe von Untersuchungen diagnostizieren Cotton und Gumbrell-McCormick (2012, 1) ein starkes Theoriedefizit: Während die Zusammenarbeit internationaler Gewerkschaftsorganisationen zwar häufig beschrieben (Buschak 2003) und/oder normativ begründet (Hoffmann 2011) werde, mangle es an erklärenden und/oder verstehenden Analysen über ihre internen Dynamiken und Grenzen.

mögen spiegeln sich schließlich in einer Reihe von Beiträgen der Gewerkschaften selbst wider (siehe Becker und Jentsch 2007). Der damalige IG-Metall-Vorsitzende Otto Brenner, der im Mai 1960 zum Generalsekretär des Internationalen Metallarbeiterbundes gewählt wurde, hebt in einer Rede die »Wichtigkeit der weltwirtschaftlichen Fragen für eine Gewerkschaft« (ebd., 200f.) hervor.

Als Beispiele für die Einbindung nationaler Gewerkschaften in die Gestaltung europäischer Integration kann ihre Teilnahme an den Verhandlungen zum Schuman-Plan (Suzuki 2009) und der Montanunion (Bühlbäcker 2009) genannt werden. Mit der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) im Jahr 1973 wird die 1958 ins Leben gerufene Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) erst fünfzehn Jahre später durch eine umfassende Gewerkschaftsorganisation komplementiert (Buschak 2003).

Die Gründung des EGB markiert den Beginn einer zweiten Phase europäischer Gewerkschaftspolitik und -forschung (Mittag 2009). Nachdem die kapitalistische Klasse mit UNICE für die private Industrie und CEEP für die öffentlichen Unternehmen zwei europäische Dachorganisationen gegründet hatte, traten am 1. Februar 1973 im Zusammenhang mit der Erweiterung der EWG um Großbritannien, Dänemark und Irland 167 Gewerkschaften aus 15 westeuropäischen Ländern der gemeinsamen Organisation bei. Mit den Erweiterungsrunden der Europäischen Gemeinschaft wuchs bis zu den 1990er-Jahren auch der Umfang des EGB und der europäischen Branchenverbände (ausführlicher dazu Abschnitt 6.2).

Die zunehmende Europaorientierung der politischen Akteure bringt auch die sozialwissenschaftlich interessierten Beobachter dazu, einen stärkeren Fokus auf die europäische Ebene zu richten. Forschungsbeiträge aus diesem Zeitraum decken ein breites Spektrum ab. Neben allgemein beschreibenden Arbeiten (Niethammer 1977) und politikfeldspezifischen Untersuchungen wie etwa zur Bedeutung von Gewerkschaften in der europäischen Außen- und Sicherheitspolitik (Körper 1982) finden sich in dieser Phase auch zunehmend weltanschaulich geprägte Beiträge. So bearbeitet etwa Gorz (1974, 224) das »Problem der internationalen Strategie der Arbeiterbewegung angesichts der europäischen Integration«. Das Ende dieser zweiten Phase markiert die Ankündigung der Einheitlichen Europäischen Akte Mitte der 1980er-Jahre (Buschak 2003).

Der im März 1988 durch die EG-Kommission veröffentlichte Cecchini-Bericht, in dem die Folgen einer Entwicklung des Binnenmarkts bis 1992 für die Mitgliedstaaten antizipiert werden, bestärkt die nationalen Mitgliedsorganisationen in ihrer Absicht einer Aufwertung der europäischen Vertretungsebene (Martin und Ross 2001). Auf dem EGB-Kongress desselben Jahres beschloss man, dem intensivierten Standortwettbewerb durch eine Ausweitung von Finanzierung und Mitarbeiterstab durch die nationalen Mitgliedsorganisationen

sowie engere Kooperation mit den europäischen Branchenverbänden entgegenzutreten (Hoffmann 2011).

Eine dritte Phase europäischer Gewerkschaftspolitik und -forschung beginnt nach Mittag (2009) mit den 1990er-Jahren. Angesichts der negativen Integration (Scharpf 1999) verfestigte sich unter europäischen Gewerkschaften nun die Idee, supranational induzierte Marktintegration durch eine Europäisierung nationaler Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zu ergänzen. Neben einer stärkeren finanziellen Unterstützung – Mitgliedsbeiträge wurden im Lauf des Jahrzehnts stark erhöht – spiegelt sich die neue Bedeutung der europäischen Ebene auch in der Personalpolitik der Verbände. Wie Schmitter und Streeck (1991, 136) bemerken, gilt Brüssel nicht länger als Abstellgleis für Funktionäre, die in den Gewerkschaftszentralen in Ungnade gefallen waren. Die zugrunde liegende Ambition formuliert Dolvik (1999, 16): »Die europäischen Gewerkschaften wollten eine gemeinsame Reaktionsfähigkeit entwickeln und die Spielregeln ändern.«

Anfang der 1990er-Jahre gewann unter dem Begriff des »Sozialen Europa« ein Konzept an politischer Bedeutung, das seitdem als Vehikel politischer Mobilisierung dient (siehe Abschnitt 2.4). Die Grundidee dieses vom damaligen Kommissionspräsidenten Jacques Delors unterstützten Leitbilds besagt, dass Marktintegration die gewünschten wirtschaftlichen Entwicklungsimpulse nur dann entfalten kann, wenn sie durch die Etablierung sozialpolitischer Absicherungen flankiert wird. Die Verträge von Maastricht (1992) und Amsterdam (1997) wiesen mit ihrer Stärkung der sozialpolitischen Kompetenzen der Union in eben diese Richtung (Mittag 2008). Vor allem vor dem Hintergrund der anstehenden Währungsunion gedachte man auf diese Weise, materielle Kohäsion und ideelle Gemeinschaftlichkeit als Voraussetzung weiterer Integrations Schritte einer »ever closer Union« zu gewährleisten.

Aus gewerkschaftspolitischer Sicht erscheint die Einrichtung des »Sozialen Dialogs« zwischen den europäischen Sozialpartnern als wichtigster Aspekt dieser Entwicklung (Weinert 2009). Wie im EG-Vertrag festgehalten, können die Sozialpartner hier die Gesetzgebung der EU beeinflussen. Auf der allgemeinsten Ebene wird dieser Dialog – gemäß dem Amsterdamer Vertrag – zwischen dem EGB und Business Europe geführt. Eine sektorale Entsprechung findet er in den branchenspezifischen Ausschüssen, in denen die jeweiligen Organisationen von Kapital- und Arbeitnehmerseite sich auseinandersetzen.

Wie von Mittag (2009, 15) bemerkt, übertragen sich diese Entwicklungen auch in der sozialwissenschaftlichen Forschung in eine »stärkere Berücksichtigung der Verflechtungsprozesse der nationalen und der europäischen Ebene«.²

2 Mit dem seit 1995 erscheinenden »European Journal of Industrial Relations« und der ebenfalls seit 1995 vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut herausgegebenen Zeitschrift »Transfer: Eu-

Eine der wichtigsten Debatten in diesem Zeitraum wurde unter dem Oberbegriff des Euro-Korporatismus geführt (Falkner 1998). Ausgehend von dem klassischen Verständnis von Korporatismus als hierarchisch organisierter Interessenvertretung mit systematischer Integration unterschiedlicher Interessengruppen unter staatlicher Führung (Schmitter 1979) diskutierte man hier Möglichkeiten und Grenzen entsprechender politischer Strukturierung in der EU. Insgesamt lässt sich für die europäische Ebene eine »Ausweitung unverbindlicher Koordinierungsprozesse« (Leiber und Schäfer 2008, 124) verzeichnen, die »Rolle der Gewerkschaften in der europäischen Sozialpolitik« (Weinert 2009) spielt sich aber innerhalb enger Grenzen ab. Ein negatives Fazit ziehen Schäfer und Streeck (2008, 204); ihnen zufolge »hat die europäische Integration wirksam zur Auflösung klassenkorporatistischer Strukturen auf der nationalen Ebene beigetragen, insbesondere [...] zur Schwächung oder gar Entmachtung der Gewerkschaften.«³

Aufbauend auf Mittags Entwicklungstypologie lässt sich für den Zeitraum um die Jahrtausendwende der Eintritt in eine vierte Phase gewerkschaftlicher Europapolitik sowie des zugehörigen Forschungsfelds diagnostizieren. Zwischen 1998 bis 2014, dem Untersuchungszeitraum dieser Arbeit, erfährt die Europäische Union nicht nur eine Erweiterung ihres Umfangs, sondern auch eine Vertiefung ihrer politischen Kompetenzen gegenüber den Mitgliedsländern. Letztere ergab sich zuletzt aus den wirtschaftspolitischen Maßnahmen zur Institutionalisierung des gemeinsamen Markts. Ein allgemeiner Liberalisierungstrend in den Ökonomien der OECD-Länder (Höpner et al. 2011) ist auch in der marktschaffenden Integration des politischen Systems der EU erkennbar: Relativ einseitig wird dabei die Stärkung internationaler Wirtschaftsbeziehungen in der Union durch die vier Freiheiten gestützt, während die Etablierung EU-weiter Normen zur Bewahrung nationaler Mindeststandards in der sozialpolitischen Gesetzgebung weitgehend bedeutungslos geblieben ist (Scharpf 2012a). Für die vorliegende Arbeit werden mit dem Euro-Regime und der Dienstleistungsfreiheit zwei Momente europäischer Liberalisierungspolitik herausgegriffen, die diese neue Phase europäischer Integration aus gewerkschaftlicher Sicht charakterisieren.

Aus Arbeitnehmersicht bringt die Mitgliedschaft in der Europäischen Währungsunion als erste Herausforderung zwei Probleme mit sich: die Versperrung der Möglichkeit nationaler Währungsabwertungen (Streeck 2013; Matthijs und Blyth 2015) sowie die im Zuge der Euro-Krise induzierte Austeritätspolitik (Schulten und Müller 2013; Stützele 2014; Blyth 2013; ausführlicher dazu

ropean Review of Labour and Research« ergab sich überdies eine Institutionalisierung des Themenkomplexes europäischer Arbeitsbeziehungen im sozialwissenschaftlichen Forschungsfeld.

3 Angesichts der begrenzten Erfolge in diesem Bereich erscheint es überhaupt fraglich, inwiefern sich von einer europäischen Sozialpolitik sprechen lässt.

Abschnitt 3.1). Eine zweite Herausforderung folgt aus dem graduellen Abbau nationaler Hemmnisse gegenüber grenzüberschreitendem Dienstleistungsverkehr unter Berufung auf die Dienstleistungsfreiheit (Bücker und Warneck 2010; della Porta und Caiani 2008). Wichtig ist hierbei die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, für die Höpner und Schäfer (2010a, 9) eine »Tendenz zur sukzessiven Landnahme gegenüber nationalen Rechtsordnungen« identifizieren.

In diesem Sinne erkennt Crouch (2013, 13) einen »significant gap [...] between progress in the European Union's marketization agenda and that for the development of European social citizenship«. Kritikern erscheint die europäische Integration so vor allem im Verlauf der letzten Jahrzehnte als groß angelegte Kommodifizierungsbewegung gegenüber dem Faktor Arbeit. Die Ursache einer »Dominanz des Neoliberalismus [...] in den Institutionen der EU« erkennen auch die Mitglieder der Forschungsgruppe »Staatsprojekt Europa« (2011, 7) »in einer schwachen europäischen Bürokratie, ihrer Offenheit und Abhängigkeit gegenüber Lobbygruppen und der Abschottung von europäischer Politik von liberaldemokratischen Verfahren«.

Während europäische Integration den Markt als gesellschaftliches Koordinationsmedium privilegiere, verlören die Steuerungsmechanismen ihre demokratische Legitimation an die »Liberalisierungsmaschine« Europäische Union (Streeck 2013) als Organ eines »autoritären Kapitalismus« (Deppe 2013).⁴ Diese Dynamik einer Expansion marktbasierter Koordinierung in der Wirtschafts- und Sozialpolitik bringt Scharpf (1999) auf den Begriff der »negativen Integration«. Dass diese nicht oder zumindest nicht wesentlich von einer »positiven Integration« komplementiert werden könne, liegt laut Scharpf in der politischen Struktur der Union begründet. Positive Integration erscheint für Scharpf (2012b) unwahrscheinlich, weil die Etablierung marktregulierender Institutionen im europäischen Recht eine Einstimmigkeit der beteiligten nationalen Regierungen erfordere, die aufgrund der politökonomischen Heterogenität der EU-Länder in der Regel nicht im Interesse der beteiligten politischen Akteure sein könne. Daher bestehe unter den Regierungen der Mitgliedsländer so »keine Aussicht mehr, sich auf mehr als minimale soziale Standards zu einigen« (Höpner und Schäfer 2008, 28). Mehrheitsfähig erscheinen unter diesen Bedingungen hauptsächlich solche Regelungen, die marktregulierende Eingriffe von staatlicher Seite reduzieren oder ganz ausschließen. Maßnahmen negativer Integration, wie sie

⁴ Anders als in Evans' (2010, 356) Verständnis neoliberaler Globalisierung bedeutet EU-Integration also nicht nur einen Einflussverlust von Regierungen gegenüber der Kapitaleseite. Tatsächlich weist die Entscheidungsfindung im politischen System der EU eine klare Tendenz zur Favorisierung selbiger auf. Während Globalisierung sich weitgehend unreguliert vollzieht, basiert europäische Integration auf einer absichtsvoll gestalteten Deregulierungsinitiative der europäischen Institutionen (Streeck 2015; Scharpf 2015).

zuletzt durch den EuGH und die Troika aus Internationalem Währungsfonds (IWF), Europäischer Zentralbank (EZB) und der Europäischen Kommission herbeigeführt wurden (Schulten und Müller 2013), erfordern auf europäischer Ebene keine politischen Mehrheiten.

Aber gilt das auch für Gewerkschaften? Eine frühe Darstellung des Problems politökonomischer Heterogenität als Hürde transnationaler gewerkschaftlicher Kooperation findet sich bereits in den grundlegenden Erwägungen von Haas (1958, 215): »The attitude of labour toward integration depends on the economic and political conditions under which the unions of the ECSC countries live and operate.«

Die Verschiedenheit der nationalen Gegebenheiten erschwert also die Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen auch unter Arbeitnehmern unterschiedlicher Länder. Eine neue Bedeutung gewinnt dieser Umstand seit Beginn des letzten Jahrzehnts unter dem Eindruck der EU-Osterweiterung in den Runden von 2004 (Estland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern) und 2007 (Bulgarien und Rumänien).

Die Erweiterung des Spektrums politökonomischer Heterogenität durch die neuen Mitgliedsländer behindert die grenzüberschreitende Etablierung gemeinsamer Positionen der nationalen politischen Akteure. Signifikante Unterschiede zwischen den weniger regulierten Arbeitsmärkten der MOE-Länder auf der einen und den hoch regulierten nord- und westeuropäischen Ländern ergeben sich hier aus unterschiedlichen Entwicklungspfaden über die letzten Jahrhunderte (Meardi 2012, 16). Den starken Kontrast, den die Aufnahme der neuen Mitgliedsländer hier bedingte, zeigt sich auch im Vergleich mit der Süderweiterung in den 1980er-Jahren. Während das Pro-Kopf-Einkommen von Griechenland und Portugal immerhin bei zwei Dritteln des damaligen EU-9-Durchschnitts lag, waren es bei der ersten Erweiterungsrunde 2004 nur 45 Prozent und 2007 bei Bulgarien und Rumänien nur ein Drittel (Krings 2015, 90f.).

Trotz gradueller Angleichungsbewegungen in manchen Bereichen sind seit dem Niedergang der Sowjetunion und dem Anschluss der Länder an die EU im Lauf des letzten Jahrzehnts keine eindeutigen Konvergenzentwicklungen erkennbar. Da die politischen Institutionen dieser Länder nach dem Zusammenbruch der realsozialistischen Staaten zumeist gemäß dem Vorbild des angelsächsischen Modells der liberalen Marktwirtschaft gestaltet worden sind, charakterisieren Böhle und Greskovits (2007) das Zusammenspiel von Wirtschaft und Gesellschaft der Länder Ungarn, Polen, Tschechien sowie der Slowakei als »embedded neoliberalism«.⁵

5 Außer Zypern und Malta gehören zehn der zwölf neuen Staaten zu den ehemals staatssozialistischen Ländern. Marktliberale Systeme wurden in den neuen Mitgliedsländern hier gewis-

Die politökonomische Diversität der Europäischen Union verursacht demnach aus gewerkschaftlicher Sicht Schwierigkeiten bei der Findung gemeinsamer politischer Positionen (European Commission 2011, 18). Mithilfe der Unterscheidung zwischen institutionellen und organisationalen Faktoren lassen sich diese Schwierigkeiten analytisch als *doppeltes Heterogenitätsproblem* erfassen – einerseits bezogen auf eine institutionelle, andererseits auf eine organisationale Ebene.

Durch ihre Einbindung in typische nationale Konstellationen haben Gewerkschaften sich über Jahrhunderte von Land zu Land unterschiedlich entwickelt (Ebbinghaus und Visser 1994, 225). Laut Höpner und Schäfer (2012a) werden Unterschiede zwischen Ost und West nicht nur durch das Wohlstandsgefälle, sondern auch durch die öffentliche Finanzierung sozialpolitischer Maßnahmen verursacht. Hinzu kommen vergleichsweise schwache Institutionen der Tarifpolitik: Slowenien ausgenommen weisen alle MOE-Länder geringe Organisationsgrade und niedrige Mindestlöhne auf (Galgóczy 2014; EU Commission 2011).

Unterschiede lassen sich darüber hinaus auch auf der Organisationsebene der nationalen Gewerkschaften erkennen. Zwar haben osteuropäische Gewerkschaften seit der Transformation Anfang der 1990er-Jahre vor allem durch ihre Emanzipation von den nationalen kommunistischen Parteien eine grundsätzliche Veränderung durchlaufen (Ost 2009; Glassner 2013; Varga 2013). Verschiedene Faktoren erschweren jedoch weiterhin die transnationale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftsorganisationen der alten und neuen Länder auf der europäischen Ebene (Ebbinghaus und Visser 2000).

Ein erster Unterschied folgt, in Verbindung mit den jeweiligen Mitgliederzahlen, aus der finanziellen Ausstattung der Gewerkschaften in Ost- sowie Nord- und Westeuropa. Laut Hoffmann (2011, 152) hat dies eine Situation zur Folge, in der »einige Gewerkschaften bis zu 10 % ihres nationalen Budgets an die europäische Ebene überweisen, während es für die einkommensstarken Gewerkschaften häufig weniger als ein Prozent ausmacht«.

Die Inklusion der osteuropäischen Delegierten in die Brüsseler Arena wurde hier vor allem mithilfe der Kommission, der europäischen Branchenverbände und des EGB vollzogen (Henning 2013, 91). Wie Platzer (2010, 113) bemerkt, »hat die finanzielle Ausstattung nicht mit den gestiegenen Anforderungen der Integration eines größeren und heterogeneren Mitgliederkreises Schritt gehalten«.

sermaßen am Reißbrett entworfen (Thier 2014). Zur Systematisierung weiterer Unterschiede zwischen den nationalen Systemen siehe Sznajder und Trappmann (2014). Zur Einbindung der nationalen Vertreter in die gewerkschaftliche Kooperation auf der Brüsseler Ebene siehe Pleines (2008) sowie Glassner und Vandale (2012).

Während »Hilfe aus dem Westen beim Aufbau der neuen Strukturen« (Klemm, Kraetsch und Weyand 2011, 111) durch die osteuropäischen Gewerkschafter »dankbar gewürdigt« (ebd.) würde, sehen die Autoren wesentliche kulturelle Differenzen zwischen den Vertretern der unterschiedlichen Länder. Wie sie auf Grundlage einer Untersuchung deutsch-tschechischer Kooperation von Betriebsräten und Gewerkschaften zeigen, erschweren und verhindern unterschiedliche Sichtweisen auf Probleme sowie Interessendivergenzen im Feld der Arbeitsbeziehungen, aber auch auf politische Angelegenheiten jenseits dieses Felds, die Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen. Zusätzlich zu ideologischer Divergenz kommt hier häufig auch eine habituelle Distanz der unterschiedlichen Vertreter zum Tragen, die auch durch mangelnde Sprachkompetenz verstärkt werden kann.

Die im ersten Teil des Abschnitts dargestellte *qualitative Vertiefung* der europäischen Integration durch den gemeinsamen Markt wird zu einer Herausforderung, die sich angesichts der *quantitativen Erweiterung* der Integration als immer weniger zu bewältigen erweist. Die Findung gemeinsamer Positionen wird nicht nur notwendiger, sondern auch schwieriger.

2.3 Europäische Tarifpolitik als Herausforderung und Gradmesser gewerkschaftlicher Positionsbildung

Die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften ist die Repräsentation ihrer Mitglieder im Bereich der Tarifpolitik. Hierbei unterscheidet Schulten (2010, 1) aus gewerkschaftlicher Sicht drei Zielsetzungen: die kollektive Regulierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen, die demokratische Teilhabe der Beschäftigten an der Gesamtwirtschaftsleistung sowie die Sicherstellung ähnlich hoher Arbeitskosten in bestimmten Branchen. Dieser Aufgabenkomplex stellt von jeher den »harten Kern gewerkschaftlicher Politik« (Jansen und Jürgens 2003, 435; Depepe 2012, 29) dar.

Kädtler (2013, 427) zufolge umfasst das Feld der Tarifpolitik erstens »das Aushandlungssystem mit seinen Institutionen, Akteuren und Verfahren«, zweitens »das Feld der Themen und Gegenstände, die als tarifpolitisch reguliert beziehungsweise in dieses Politikfeld einbezogen worden sind« und drittens den »regulierende[n] Einfluss, der mit tarifpolitischen Mitteln auf dem Feld der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, ggf. aber auch darüber hinaus, entfaltet wurde oder wird«. Dementsprechend erscheint Tarifpolitik als »das Ergebnis von Entscheidungsprozessen in Organisationen, in die äußere wie interne

Rahmenbedingungen als Begrenzungen und als Voraussetzungen von Handeln eingehen« (ebd., 428). Tarifpolitik bezeichnet also nicht nur die Aushandlung tariflicher Standards, sondern auch die Regeln darüber, wie diese zu erfolgen hat, sowie deren Setzung und Neuverhandlung. Während zum einen substantielle Fragen nach Lohn oder Arbeitsstandards geklärt werden, stehen gleichzeitig auch die Modi dieser Klärung zur Disposition.⁶

Wie sich anhand dieser grundsätzlichen Reflexionen zeigt, ist Tarifpolitik bereits im nationalen Rahmen ein komplexer, multidimensionaler Prozess (Marginson und Sisson 2004, 55). In einem engen Verständnis bezeichnet der Begriff gemeinhin die Ausfüllung der Tarifautonomie durch die Sozialpartner. Zweifellos findet nichts dergleichen auf europäischer Ebene statt. Wenn im Folgenden von europäischer Ebene zu sprechen sein wird, bezeichnet der Begriff, im Einklang mit der breiten Definition von Kädtler (2013, 427), die gewerkschaftliche Positionierung zu europäischen Richtlinien, Verordnungen, Urteilen und ähnlichen Vorgängen, die die Formulierung von Arbeits- und Beschäftigungsstandards im Dreieck von Staat, Kapital und Arbeit im engeren Sinne mittelbar beeinflussen.

Das Ziel, diesen Prozess in ihrem Sinne zu gestalten, umfasst aus gewerkschaftlicher Sicht zwei Parameter – die Etablierung gemeinsamer Positionen sowie ihre Durchsetzung. Diese Parameter sind nicht isoliert voneinander zu verstehen. Eine Position lässt sich nur durchsetzen, wenn sie vorher etabliert wurde. Und ob sie nominell etabliert werden kann, hängt wiederum davon ab, ob sie den Beteiligten als durchsetzbar erscheint. Gleichzeitig bedeutet dies wiederum nicht, dass nur durchsetzungsfähige Positionen etabliert werden. Denn erstens können sich Akteure hinsichtlich der Durchsetzbarkeit irren; und zweitens kann mit der formalen Etablierung einer bestimmten Position auch ein anderes Ziel angestrebt werden, als dies nominell formuliert ist (Lascoumes und Le Galés 2007; Kassim und Le Galés 2010). Das Spektrum von Gründen für eine solche Diskrepanz zwischen Erscheinungsform und realem Hintergrund reicht von einer symbolpolitischen Motivation der beteiligten Akteure über einen aufrichtigen Willen in Kombination mit materiellen und/oder ideellen Restriktionen bis hin zu einer von ihnen verfolgten *hidden agenda* als Ausgangspunkt.

Gewerkschaftliche Zusammenarbeit stellt von jeher einen Gegenstand der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeitsbeziehungen dar. So betonen etwa Zeuner (2004) ihre »Einheit in Vielfalt« oder Hymann (2011) ihre »Gegenseitigkeit trotz Unterschiedlichkeit«. Darin, diese zu koordinieren

6 Hinsichtlich der Reichweite von Lohnabschlüssen wurde zum Beispiel ein Trend zur Verbetrieblichung als Ursache einer Unterminierung tarifpolitischen Einflusses der Gewerkschaften diskutiert (Haipeter 2010). Die Auseinandersetzung um den territorialen Rahmen tarifpolitischer Aushandlungen ist eben dieser prozeduralen Dimension zuzuordnen.

und in gemeinsame politische Positionen zu überführen, erkennt Dribbusch (2014, 338) eine »ständige gewerkschaftliche Herausforderung«. Dass sich dieser Prozess unter Arbeitnehmern beziehungsweise ihren politischen Vertretern häufig als schwierig erweist, ist, so Hyman (2002, 4), ein Effekt ihrer »multiplen Identitäten«. Während die lohnabhängig Beschäftigten sich im Marx'schen Sinne durch ihre Freiheit von Produktionsmitteln gleichen, unterscheiden sie sich gleichzeitig im Hinblick auf ihre Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebenssituation sowie ihre kulturellen Orientierungen. Eine systematische Theorie darüber, wie politische Positionen im Verlauf von Klassenkämpfen etabliert und fortentwickelt werden, ist zwar weder von Marx noch Engels überliefert (Weyand 2014). Die Auseinandersetzung mit eben dieser Frage findet jedoch seither im Querschnitt der Disziplinen zwischen Sozialgeschichte (Thompson 1987), politischer Soziologie (Levine und Wright 1980) und Industrial-Relations-Forschung (Dörre, Happ und Matuschek 2013) statt.

Die politische Zusammenarbeit in und zwischen Gewerkschaftsorganisationen ist in der sozialwissenschaftlichen Fachliteratur unter dem Begriff organisierter Interessen diskutiert worden. Wie Streeck und Kenworthy (2005, 443) herausarbeiten, bildet das Konzept organisierter Interessen bereits seit dem 18. Jahrhundert einen wesentlichen Bestandteil staatstheoretischer Erwägungen.⁷ Die am weitesten entwickelte Variante dieser Idee findet sich Ende des 19. Jahrhunderts bei Émile Durkheim (1966), der intermediäre Organisationen als zentrale Integrationsinstanzen für die, in diesem Fall nationalstaatlich gepragte, Gesellschaft als Ganzes erkennt.

Zum Zweck der Vermittlung zwischen Bevölkerung und insbesondere ihren Mitgliedern, anderen Interessenorganisationen sowie der Regierung lassen sich aus Sicht intermediärer Organisationen drei potenzielle Kanäle unterscheiden: zum einen der direkte Kontakt zu Vertretern anderer Organisationen beziehungsweise der Regierung, zweitens öffentliche Kampagnen, die sich, teilweise auch mit deren Einbeziehung, an die (Wahl-)Bevölkerung sowie die Regierung richten, und schließlich auch ein Engagement im Rahmen institutionalisierter Austauschmuster wie etwa Tarifverhandlungen. Laut Schneider und Grote (2006, 4) agieren Gewerkschaften als Handlungsagenturen organisierter Interessen »like brokers in networks where they operate in numerous environments simultaneously«.

7 So etwa unter Hegels Begriff der Korporationen (1979); vgl. auch Honneth (2011). In ihrer vergleichenden Betrachtung von Markt-Konzeptionen in den Werken von Hegel und Smith zeigt Herzog (2013), wie organisierte Interessen vom Blickpunkt eines institutionentheoretischen Ansatzes als Gegenpol zu zeitgenössischen Wirtschaftstheorien liberaler Provenienz die Verhandlung über Ort und Modus wirtschaftlicher Ressourcenallokation vor allem am Arbeitsmarkt bestimmen.

Im Zuge der europäischen Integration erstrecken und verdichten sich die Netzwerke gewerkschaftlicher Aktivität – und damit auch die Spannweite organisierter Interessen – in zunehmendem Maße auch jenseits der einzelnen Mitgliedstaaten. Neben den bilateralen Kontakten nationaler Gewerkschaftsorganisationen wurde die immer wichtigere Rolle der europäischen Institutionen mit einer Verstärkung gewerkschaftlichen Engagements auf EU-Ebene komplementiert (vgl. Abschnitt 2.2).

Die Willensbildung organisierter Interessen vollzieht sich, so von Alemann (2012, 161), »aufgrund der Delegationsstufen vielfach gebrochen und verläuft durch entsprechend komplizierte Kanäle«. Im Hinblick auf den Bereich europäischer Tarifpolitik erfolgt die Konstitution organisierter Interessen im Verhältnis nationaler und europäischer Verbände. Als umfangreichste Agenturen organisierter Gewerkschaftsinteressen in der EU gelten damit die europäischen Branchenverbände und letztlich der Europäische Gewerkschaftsbund. Im Unterschied zu den relativ robusten Verhandlungsarrangements, in die Gewerkschaften zumindest im Rahmen der westeuropäischen Mitgliedstaaten eingebunden waren und zum Großteil immer noch sind, erkennen Streeck und Visser (2006, 263) die Konstellation auf EU-Ebene als »much more fragmented and much less institutionally settled than at the national level«.

Die Aktivität in unterschiedlichen Umwelten hängt eng zusammen mit einer Schlüsselherausforderung organisierter Interessen, die Schmitter und Streeck als »the management of diversity« charakterisieren. Unter Bedingungen innerorganisatorischer Diversität obliegt es europäischen Verbänden, die Interessen ihrer nationalen Mitglieder zu einem gemeinsamen Interesse zu aggregieren. Diesen Prozess beschreibt Thiebaut (2002, 423): »Im Prozeß der Interessenaggregation wird eine Vielzahl spezifischer Interessen (von Individuen oder Gruppen einer niedrigeren Organisationsstufe) in eine überschaubare Reihe entscheidbarer Forderungen transformiert.«

In diesem Aggregationsprozess, so die begriffliche Grundlegung der vorliegenden Arbeit, verfolgen Interessenorganisationen das Ziel einer gemeinsamen politischen Position. Eine solche Position zu finden, wird nun schwieriger, je größer ihr Umfang ist (Schmitter und Streeck 1999, 47). Ganz in diesem Sinne sind, wie Hirsch und Wissel (2010, 288) bemerken, die politischen Zielsetzungen von Interessenorganisationen wie Gewerkschaften auch »nicht a priori bestimmbar«: »Entscheidend ist also, dass Klasseninteressen und Klassenhandeln nicht einfach aus der Position im Produktionsprozess abgeleitet werden können, weil sich diese immer erst in kultureller und politischer Vermittlung konstituieren« (ebd.).

Die Entstehung organisierter Interessen weist damit eine Eigenschaft auf, die sich im Duktus der konstruktivistischen Sozialwissenschaft (Burr 1995) als »Konstruktionscharakter« bezeichnen lässt. Ausgehend von einer Kritik des an

Durkheim (1966) und Parsons (1949) anschließenden normativen Paradigmas (Schimank 2010) formulierten hier vor allem Peter Berger und Thomas Luckmann (1980) in ihrem erstmals 1966 erschienenen Buch zur »gesellschaftlichen Konstruktion der Wirklichkeit« die soziologische Problemstellung, »wie menschliches Handeln eine Welt von objektiven Tatsachen hervorbringt« (Abels 2009, 33). Wie in Bezug auf Hall (2005), Woll (2008) und andere ausgeführt (weiter in Abschnitt 4.4), entwickeln Akteure Interessen innerhalb eines Feldes von Institutionen und Identitäten unter Anwendung organisierter Machtmittel sowie unter Berücksichtigung organisatorischer Handlungschancen.

Die soziale Konstruktion organisierter Interessen lässt sich begrifflich mit dem Konzept gewerkschaftlicher Positionsbildung erfassen (siehe auch Abschnitt 4.6). Wie oben angemerkt, spiegelt die nominelle Position einer Gewerkschaft nicht notwendigerweise ihr reales Interesse in einer Angelegenheit wider. Etwaigen Diskrepanzen können hierbei verschiedene Ursachen zugrunde liegen. So ist erstens nicht gewährleistet, dass eine einheitliche Position überhaupt existiert. Während Äußerungen zu einem Thema kohärent sein mögen, können unterschiedliche Statusgruppen innerhalb der Organisation unterschiedliche Positionen vertreten. In der Praxis würde sich aller Wahrscheinlichkeit nach ein Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Gruppen ergeben. Und auch wenn ein gemeinsames Interesse aller Mitglieder besteht, muss dieses nicht unbedingt in den öffentlichen Äußerungen auftauchen, möglicherweise, weil es nicht kompatibel mit externen Erwartungen ist.⁸ Streng genommen sind demnach weder die nominelle noch die praktisch vertretene Position einer Gewerkschaft oder einer Koalition von Gewerkschaften als monolithisches Klasseninteresse zu sehen. Aus diesem Grund bezeichnet der Interessenbegriff im Folgenden nicht das reale und kohärente Motiv eines kollektiven Akteurs, der ein bestimmtes Ziel verfolgt, sondern der Begriff wird loser verwendet, um ein Bündel gleicher oder ähnlicher Zielsetzungen einer Gruppe politischer Akteure zu beschreiben.

Zur Untersuchung der Probleme klassenpolitischer Positionsbildung schlägt Streeck (1999) eine idealtypische Unterscheidung zweier Bezugspunkte vor, an denen Kapital- und Arbeitsseite ihr Handeln ausrichten. Einem allgemeinen Klasseninteresse, dem eine geteilte politische Position *aller Lohnabhängigen* entspreche, stellt er das Konzept spezifischer Produzenteninteressen gegenüber. Diese ergeben sich aus der Stellung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern im (zum Beispiel sektoral oder unternehmensspezifisch segmentierten) Produktionsprozess, spezifischen Privilegierungen ihrer Angehörigen im Hinblick auf

⁸ In Bezug auf die Standortdebatte sprechen Gewerkschaften etwa nicht über »Unterbietungskonkurrenz«, sondern über »Wettbewerbsfähigkeit«.

Reichtum und sozialen Status oder institutionalisierten (zum Beispiel im Fall von Beamten gesetzlich abgesicherter) Stellungen im politischen System.

Den wichtigsten Referenzpunkt arbeitnehmerseitiger Produzenteninteressen sieht Streeck jedoch nicht in den wirtschaftlichen, arbeitsbezogenen oder kulturellen Besonderheiten unterschiedlicher Berufsgruppen, sondern in ihrem Verhältnis zur Arbeitgeberseite (Streeck 1999, 275). Ihre besondere Abhängigkeit bietet nicht nur identitäre Zugehörigkeit, sondern auch die Möglichkeit interessenpolitischer Bündnisse im Lohnwettbewerb mit anderen Arbeitern (und Kapitalisten). Der jeweilige Bezugsrahmen kann hier von miteinander konkurrierenden Abteilungen eines als Profit-Center organisierten Unternehmens (Brinkmann 2011) über die Konzern- (Jürgens und Krzywdzinski 2010), Branchen- (Lehndorff 2013) und Staatenebene (Beerhorst und Urban 2004) bis hin zur makroregionalen Dimension ausgeweitet werden, in dem unterschiedliche Staatenbünde um die Verkörperung attraktiverer Standortbedingungen konkurrieren (Staatsprojekt Europa 2011). In seiner gesamten Komplexität vollzieht sich der Prozess der klassenpolitischen Positionsbildung im Zuge der europäischen Integration quer durch all diese Dimensionen.

Die vorliegende Studie untersucht die Entwicklung gemeinsamer Positionen als Voraussetzung organisierter Interessen mit primärem Fokus auf Konfliktlinien zwischen Akteuren aus unterschiedlichen Ländern. Produzenteninteressen im Sinne von Streeck (1999) sollen daher in erster Linie als nationale Interessen gerahmt werden. Der Fokus auf nationale Voraussetzungen dient dazu, die politökonomische Heterogenität innerhalb der EU abzubilden. Hiermit ist allerdings nicht gesagt, dass Akteure aus derselben Nation automatisch auch dieselben Interessen verfolgen. Eine weitere wichtige Unterscheidung unterhalb der nationalen Ebene ergibt sich aus der wirtschaftssektoralen Gliederung gewerkschaftlicher Organisationsbereiche. Da Gewerkschaften je nach Branche unterschiedliche Mitglieder mit unterschiedlichen Hintergründen repräsentieren, ergeben sich auch hier spezifische Produzenteninteressen.

Als Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsstandards und Instrument zur gleichmäßigen Beteiligung der Lohnabhängigen am gesellschaftlichen Wohlstand kommt der Tarifpolitik im Prozess der europäischen Integration aufgrund ihrer neoliberalen Schlagseite eine besondere Bedeutung zu. Eine Möglichkeit zur Akquise politischer Gestaltungsmacht liegt für die Gewerkschaften in der Etablierung übergreifender Bündnisse im Referenzrahmen eines allgemeinen Klasseninteresses. Diese Untersuchung stellt die Frage, inwiefern solche Bündnisse durch Gewerkschaftsorganisationen unterminiert werden, deren Handeln sich an ihren spezifischen Produzenteninteressen orientiert. Der Fokus auf drei Bereiche europäischer Tarifpolitik – die Auseinandersetzungen um Dienstleistungsfreiheit, einen europäischen Mindestlohn sowie die Lohnkoordinierung

(vgl. Kapitel 3) – bezieht sich in erster Linie auf die nationale sowie sektorale Segmentierung der Produzenteninteressen.⁹

Grundlage solcher Interessen sind die jeweiligen politischen Präferenzen von Akteuren. Unter dem Begriff der Präferenz ist eine Haltung zu verstehen, die einen Akteur eine bestimmte Option anderen Optionen vorziehen lässt (»Helmut isst lieber Schokolade als Obst und Gemüse«). Gleichwohl werden Verhaltensweisen nicht zwangsläufig durch Präferenzen festgelegt (»Helmut ernährt sich ausschließlich von Schokolade«). Im Hinblick auf die Formulierung gemeinsamer politischer Positionen kommt Präferenzen von Akteuren also eine strukturierende, jedoch keine determinierende Wirkung zu. Reale politische Interessen kollektiver Akteure werden aus diesen im Anschluss an den Abgleich der jeweiligen Präferenzen formuliert und artikuliert. Präferenzen dienen den einzelnen Akteuren somit als Ausgangspunkt, von dem aus sie im Interaktionsprozess ein gemeinsames politisches Interesse entwickeln können.

Eine besondere Herausforderung erwächst hier – wie oben dargestellt – vor dem Hintergrund der politökonomischen Heterogenität der Union. Während der Strukturvergleich unterschiedlicher institutioneller Settings in Kombination mit der Analyse des europäischen Wohlstandsgefälles hier Aufschluss über die Herausforderungen gibt, ist damit über die konkrete Etablierung klassenpolitischer Interessen keine definitive Voraussage zu treffen.

Inwiefern die Beteiligung europäischer Gewerkschaften am politischen System der Europäischen Union durch die Vertretung gemeinsamer tarifpolitischer Positionen ermöglicht wird, ist nicht nur aus arbeitspolitischer, sondern auch aus integrationstheoretischer Sicht eine grundlegende Frage. Obwohl sie, wie Kowalsky (2011, 110) bemerkt, formal betrachtet in der Tarifpolitik über keinerlei Regelungsbefugnisse verfügen, üben die Regierungsorgane der EU starken Einfluss auf die nationale Tarifpolitik aus.¹⁰ Indirekte Beeinflussung resultiert erstens aus den vom Europäischen Rat formulierten »Grundzügen der Wirtschaftspolitik«. Interventionen in die nationale Lohnfindung ergeben sich darüber hinaus aus dem Engagement der Kommission und der EZB im Verbund mit dem Internationalen Währungsfonds. Durch die Schaffung des gemeinsamen Markts bewirkten die Europäischen Institutionen indirekt außerdem Standortkonkurrenz durch Kapitalmobilität, Arbeitsmigration und Steuer- und Regime-wettbewerb.

9 Mit dem Trend zur Verbetrieblichung der Tarifverhandlungen bezieht vor allem die Untersuchung des Feldes der Lohnkoordinierung die Konzern- oder sogar Betriebsebene mit ein.

10 Ob diese Aussage tatsächlich richtig ist, erscheint zweifelhaft. Formal betrachtet hat der Europäische Gerichtshof nationalstaatlich garantierte Arbeitnehmerrechte effektiv außer Kraft gesetzt (Bücker und Warneck 2010).

Seit den 1950er-Jahren haben sich die europäischen Gewerkschaften immer wieder darauf verständigt, ihre grenzüberschreitende Zusammenarbeit zunehmend im politischen System der EU zu institutionalisieren. Die Untersuchung europäischer Tarifpolitik als systematischer Beteiligung der Erwerbstätigen über ihre Interessenorganisationen lässt daher allgemeine Schlüsse über den Integrationsprozess und dessen soziale, ökonomische und kulturelle Folgen zu (Platzer 1997). Um die Rolle der Gewerkschaften im Prozess der europäischen Integration zu verstehen, ist also die Frage zu beantworten, ob es Gewerkschaften gelingt, ihre nationalen Tarifpolitiken auf die Herausforderungen hin zu koordinieren, die der Integrationsprozess mit sich bringt.

Zur Untersuchung entsprechender Abstimmungsversuche wurde in einer Reihe von Beiträgen die Heuristik eines Mehrebenensystems europäischer Arbeitsbeziehungen entwickelt (Marginson und Sisson 2004; Rüb und Platzer 2015). Das Spektrum von Akteuren, die inhaltlichen Input in dieses System liefern, reicht von der untersten Ebene betrieblicher Interessenvertretung bis hin zum EGB als umfassendster Vertretungsinstanz. Auf der europäischen Ebene nehmen die Verbände der einzelnen Branchen sowie der EGB eine politische Form an, die Ahrne und Brunsson (2008) als »Meta-Organisationen« beschreiben. Hierunter verstehen die Autoren Organisationen, deren Mitglieder nicht nur Einzelpersonen, sondern auch weitere Organisationen sind. Wie Schmitter und Streeck (1999, 47) bemerken, stellt sich die Abstimmung zwischen den politischen Aktivitäten der Mitglieder auf gemeinsame Ziele hin desto schwieriger dar, je breiter das Spektrum an Unterschieden zwischen ihnen ist: »Assuming a given distribution of diverse interests among possible members, interest associations and systems of interest associations can be expected to be increasingly complex the more comprehensive they are in terms of the interests they organize.«

Wie eine Reihe von Autoren (Wiesenthal 1992) argumentieren, erfordert die anhaltende Mobilisierung kollektiven Handelns organisierter Interessen die Existenz eines identitätsstiftenden Bezugsrahmens, der es den zu mobilisierenden Akteuren ermöglicht, ihre Handlungen entlang symbolischer Leitlinien aufeinander abzustimmen. Ein solcher Rahmen findet sich im Konzept eines Europäischen Sozialmodells, das, auch unter dem Begriff Soziales Europa diskutiert wird. Dieses wird im folgenden Abschnitt genauer vorgestellt.

2.4 »Soziales Europa« als Konzept und Projekt

Was ist eigentlich »Social Europe«? Die Ursprünge des Begriffs reichen in die politische Diskussion der frühen 1970er-Jahre zurück (Pierson und Liebfried 1998; Streeck 1998a). Mit dem ins Leben gerufenen »Ersten sozialpolitischen Aktionsprogramm« der Europäischen Gemeinschaft und dem ein Jahr später eingerichteten »Europäischen Fonds für regionale Entwicklung« zeigten die Mitgliedstaaten erstmals eine supranationale Initiative, die Aktivitäten der Gemeinschaft in den sozialpolitischen Bereich hinein auszudehnen (Rhodes 1998, 330).

Mit Blick auf die politischen Institutionen der EU erkennt Vaughan-Whitehead (2003, 4) in dem Begriff »a set of European Community and member-state legal regulation«, benennt aber gleichzeitig »a range of practices aimed at promoting a voluntaristic and comprehensive social policy in the European Union«. Mangels einer klaren Definition ist das Konzept eines Sozialen Europa »gleichermaßen analytische Kategorie, ideologisches Konstrukt und Streitgegenstand« (Hyman 2006, 121; siehe auch Delanty und Rumford 2005, 108). Diesen unklaren Charakter des Konzepts betont auch Giddens (2015, 90): »The European Social Model is in fact a mixture of values, accomplishments and aspirations, pinned together in varying ways, and with varying degrees of success, in different countries.« Hervorzuheben ist die explizite Zukunftsorientierung des Konzepts: Als »gesellschaftspolitische Zukunftsformel« beschreibt der Begriff eines europäischen Sozialmodells Aust, Leitner und Lessenich (2002, 273) zufolge »ein politisch-ideologisches Konstrukt [...], das europäische Gemeinsamkeiten definiert und propagiert, die erst noch zu realisieren wären«.

Der Begriff wurde maßgeblich vom ehemaligen Kommissionsvorsitzenden Jacques Delors geprägt und diente den Gewerkschaften und sozialdemokratisch-sozialistischen Parteien als Leitorientierung, »to provide a ›human face‹ to the completion of the single market, and to turn the trade union movements of Europe from potential opponents into reliable allies« (Hyman 2003, 27). Die Entwicklung dieses Bezugsrahmens lässt sich über vier legislative Pfadsetzungen hinweg verfolgen, durch die die sozialpolitische Komponente der europäischen Gesetzgebung weiter ausgebaut wurde – die Römischen Verträge (1957), die Einführung des Einheitlichen Markts (1987) und die Verträge von Maastricht (1993) und Amsterdam (1999) –: »In essence, the challenge for a ›Social Europe‹ was achieving a balance between the development of the internal market and the promotion of fundamental social rights« (Degryse 2013, 129).

Im Sinne Delors benennt Vaughan-Whitehead (2003, 4) drei komplementäre Grundgedanken als ideelles Fundament des Konzepts. Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Ökonomien gewährleistet und benötigt hier sowohl soziale Kohäsion und Solidarität als auch die demokratische Einbeziehung der europäi-

schen Bürger: »Specific core values of this model of particular interest in the context of enlargement include democracy, individual rights, free collective bargaining, equality of opportunity for all, and social welfare and solidarity« (ebd.).

Wirtschaftliche Prosperität wird hier als Grundlage und Ergebnis einer »inclusive society« sowie der demokratischen Mitbestimmung der Bevölkerung gedacht. Darin liegt die normative Begründung des Konzepts als Rahmenwerk eines regulierten europäischen Kapitalismus. Die politisch-normative Grundausrichtung ist nicht zufällig an die Struktur der Marktwirtschaften Westeuropas angelehnt. Wie Streeck (2003, 93) bemerkt, gehören hierzu »ein klares Bekenntnis der Arbeiterbewegung zur parlamentarischen Demokratie, ein wohlfahrtsstaatlich garantiertes Mindesteinkommen für alle Bürger, Tarifautonomie der Gewerkschaften sowie Regierungen, die, gleich welcher politischen Zusammensetzung, sich einer aktiven Vollbeschäftigungspolitik verpflichtet fühlten« (auch Meardi 2013, 10). Mit der politischen Integration der EU verbinden vor allem die Akteure der politischen Linken die Hoffnung, »jenes »europäische Sozialmodell« erhalten zu können, das sich durch eine sozial regulierte Variante des Kapitalismus auszeichnet, die auf eine Verbindung von ökonomischer Effizienz und (relativer) sozialer Gleichheit zielt« (Schulzen 2005, 15).

Darüber, wie genau die hier dargestellten Zielgrößen angestrebt und verwirklicht werden können, besteht in der politischen Praxis nicht immer Einigkeit: »Das »Soziale Europa«, die soziale Dimension Europas ist seit den Anfängen der europäischen Integration ein kontrovers diskutiertes Thema« (Kowalsky 2011, 94; siehe auch Hyman 2013, 167 und Kowalsky und Meyer 2014, 2). Ganz im Sinne von Marx und Engels (»Die Arbeiter haben kein Vaterland«; MEW 4: 475) ist eine internationalistische Orientierung von jeher ein Leitwert linker (Arbeits-)Politik (siehe auch Webster et al. 2008). Im Allgemeinen aber erkennen Fachvertreter wie Streeck (2015) und Wagner (2013) unter den Repräsentanten der europäischen Ebene eine besondere Präferenz für die transnationale Regulierungsarena. Unter dem Begriff des Integrationismus versteht Höpner (2015a, 30) jene »Überzeugung, jedes Problem der europäischen Integration lasse sich durch ein *Noch mehr* an Europa lösen, also durch eine über den Status quo hinausgehende Verlagerung von politischen Kompetenzen und demokratischen Prozessen auf das politische System der EU«. Wenngleich grundsätzlich davon auszugehen ist, dass das Ziel europäischer Gewerkschaftszusammenarbeit darin besteht, die europäische Integration für den sozialen Fortschritt nutzbar zu machen, lässt sich in der Etablierung integrationistischer Maßnahmen ein Mittel zum Zweck erkennen. Wenn das »mehr Europa« hingegen zum Selbstzweck wird, zu dessen Erfüllung eventuell auch Abstriche bei anderen, zum Beispiel sozialen Zielen gerechtfertigt erscheinen, werden solche Strategien im Folgenden als »integrationistisch« zu bezeichnen sein.

Trotz und wegen der offensichtlichen Widrigkeiten und Verwerfungen, die es für die europäischen Arbeitnehmer mit sich gebracht hat (Stützle 2014), ergibt sich eine prinzipielle Unterstützung der Integration aus dem Glauben, über die Stärkung der europäischen Regulierungsebene den jüngst zum Tragen kommenden Liberalisierungstrends entgegenzutreten zu können.¹¹ Wie oben ausgeführt wurde, kommt dieser Diskussion vor dem Hintergrund der Erweiterungsrunden der Jahre 2004 und 2007 eine besondere Bedeutung zu.

Während die Aufwertung der Europäischen Union zur legislativen Instanz zumindest auf konzeptioneller Ebene eine Stärkung ihrer sozialpolitischen Komponente unter Beteiligung der Sozialpartner¹² mit sich gebracht hat (Weinert 2009), kommt der Idee eines Sozialen Europa in der gewerkschaftspolitischen Diskussion ein in erster Linie konzeptioneller Charakter zu. Aus diesem Grund soll das Konzept des Sozialen Europa in der vorliegenden Arbeit als Frame (Goffman 1974) gefasst werden, den Akteure im Zuge der politischen Auseinandersetzung mobilisieren, um ihre Absichten und Ziele gegenüber anderen Akteuren als nachvollziehbar und überzeugend darzustellen (Fligstein und McAdam 2012). Für die Untersuchung dieser Plausibilisierungsversuche lässt sich folgende Leitfrage von Ansell (1997, 360) übernehmen: »How do organizational commitments converge upon shared interpretative frameworks in the first place – especially in light of ambiguity and heterogeneity?« Es geht also darum, ob und wie das Konzept eines Sozialen Europa in der politischen Zusammenarbeit zur Begründung von Zielen und Strategien hinzugezogen wird. Die methodisch-theoretische Fassung und Operationalisierung wird weiter unten genauer theoretisch ausgearbeitet und erörtert (Kapitel 4).

11 Eine Widersprüchlichkeit erkennt Streeck (2015, 365) in der Instrumentalisierung internationalistischen Gedankenguts zum Zweck einer graduellen Schleifung der historischen Errungenschaften nationaler Klassenkämpfe. Als Topos in ihrem symbolischen Repertoire wurde der Begriff internationaler Kooperation und Solidarität über die letzten zwei Jahrhunderte als Leitwert der Arbeiterbewegung etabliert. Dieser Optimismus spiegelt sich, so Dolvik (1999, 13), in dem Umstand wider, dass europäische Gewerkschaften »den Gedanken der europäischen Integration, wenngleich mit einer gewissen Skepsis, im Grunde stets unterstützt« haben. Dass die realen Effekte der europäischen Integration – wenn auch nicht vollkommen eindeutig, aber mit starker Tendenz – ihren Interessen entgegenstehen, lässt die europäische Integration aus Sicht der Lohnabhängigen Europas als uneingelöstes Versprechen erscheinen. Dass man ihm weiterhin verpflichtet bleibt, ergibt sich – neben einem Mangel an sichtbaren Alternativen und den Beharrungseffekten historischer Pfadsetzungen – aus eben dieser Ideologie.

12 Zwar haben die Sozialpartner mit dem Amsterdamer Vertrag von 1997 erste gemeinsame gesetzgeberische Befugnisse erlangt. Nach drei Rahmenabkommen zu den Themen Elternurlaub, atypischer Beschäftigung im Teilzeiterwerb sowie der Befristung von Arbeitsverhältnissen »erlahmte die Dynamik des branchenübergreifenden Sozialen Dialogs« (Schäfer und Streeck 2008, 224) Ende der 1990er-Jahre.

2.5 Einschätzungen der Potenziale europäischer Gewerkschaften: Optimisten und Skeptiker

Die in den letzten Abschnitten herausgearbeitete Herausforderung europäischer Gewerkschaftspolitik bringen bereits Ebbinghaus und Visser (1994, 236) auf den Punkt: »Europäische Gewerkschaftseinheit steht vor dem gleichen Problem wie die politische Einigung: wie kann man dieser europäischen Vielfalt Ausdruck verleihen, ohne sie zu unterdrücken?«

In der Literatur zum Thema lässt sich ein relativ breites Spektrum unterschiedlicher Einschätzungen der politischen Potenziale einer solchen europäischen Gewerkschaftseinheit erkennen. Dieses reicht, bedingt auch durch die jüngeren Krisenpolitiken, von einem Pol integrationsbejahender Analysen und Appelle (Jacobi 2004) über differenziert, oder auch: ambivalent, argumentierende Beiträge (Mittag 2010) bis hin zu fundamentalen Kritiken und Begründungen vermeintlich unvermeidbarer Dysfunktionen gewerkschaftlicher Zusammenarbeit im europäischen Maßstab (Höpner 2013).

Zur Zuordnung einzelner Forschungsbeiträge sowie zur Beschreibung der wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung insgesamt hat sich in den letzten Jahrzehnten eine geläufige, wenn auch insgesamt vereinfachte Unterscheidung zweier »camps« (Platzer 2002) etabliert: die zwischen Optimisten und Skeptikern (Keune 2012). Im Hinblick auf gewerkschaftliche Kooperation im Rahmen europäischer Tarifpolitik werden im folgenden Abschnitt beide Gruppen vorgestellt.

2.5.1 Zum Stand optimistischer Gewerkschaftsforschung

Wie bis hierhin gezeigt wurde, ist die Etablierung einer europäischen Gewerkschaftspolitik auf Basis einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit nationaler Interessenorganisationen ein ambitioniertes Projekt. Aus Sicht der optimistischen Forscher ist dieser Weg, so zeigen es die Arbeiten aus diesem Bereich, vor allem deswegen erstrebenswert, weil er ihnen als praktisch alternativlos erscheint. Anstelle eines »Rückzug[s] in die Festung des nationalen Sozialstaats« begründet Brunkhorst (2014, 166) daher eine »Transnationalisierung des demokratischen Klassenkampfes«. In seinem Text zur politischen Lage der Europäischen Union benennt er hierfür die vier folgenden Argumente, die sich so auch in anderen Veröffentlichungen wiederfinden.

Zum einen bedinge eine gemeinsame Wahrnehmung der austeritätspolitischen Maßnahmen der Troika durch die europäischen Gewerkschaften ein gemeinschaftliches Problembewusstsein als Bezugsrahmen einer »neue[n] Öffentlichkeit« (ebd.; siehe auch Gerhards und Lengfeld 2015). Die harten Ein-

schnitte erhöhten nicht nur den Druck auf die Arbeiterklassen der Krisenländer, sondern verstärkten auch die Solidarität der europäischen Vertreter. Wie Brunkhorst (2014, 166) weiter bemerkt, bewirkten die Liberalisierungsentwicklungen der letzten Jahrzehnte eine Tendenz zur Aufkündigung des Klassenkompromisses von oben (Nachtwey 2016). Die Herausbildung einer europäischen »Klasse für sich« folge demnach aus der Defensive gegen diese Landnahme (Dörre 2013). Eine Re-Nationalisierung der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit, wie sie etwa von Scharpf (2008) vorgeschlagen wird, erscheint Brunkhorst (2014, 166) unter diesen Bedingungen als »immer aussichtsloser«. Wegen der Unmöglichkeit effektiver Gegenwehr auf nationaler Ebene plädiert Jacobi (2010) für die Internationalisierung der gewerkschaftspolitischen Arena. Eine letzte Begründung und zugleich Ermutigung für die Europäisierung – oder Globalisierung? – des Klassenkampfes von unten ergibt sich für Brunkhorst (ebd., 166) schließlich aus einer graduellen Interessenkonvergenz, die sich im Zuge der EU-Integration wesentlich in den unteren Segmenten des Arbeitsmarkts und unter den prekär Beschäftigten vollziehe (Dörre 2013a).

Unter den von ihm dargestellten Bedingungen erwartet Brunkhorst (2014, 166) die Stärkung gewerkschaftlicher Europapolitik als Bottom-up-Bewegung: »Noch sind die Ohren der Gewerkschaftsbosse taub (Klasse an sich), aber der transnational erzwungene, immer unvermeidlicher werdende Wettbewerb um die niedrigsten Löhne könnte sie – List der ökonomischen Vernunft – öffnen (Klasse für sich).«

Zu einer positiveren Einschätzung zum europäischen Bewusstsein auf der nationalen Ebene gelangt Reiner Hoffmann (2011, 149): »[D]ass Europapolitik für die Mitgliedsstaaten der EU Innenpolitik bedeutet, ist auch bei den Gewerkschaften angekommen.« Europäische Themen würden in allen Fachabteilungen der nationalen Organisationen bearbeitet und bildeten sich auch in den Curricula gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ab. Diskussionen wie die um die Dienstleistungsrichtlinie, Konjunkturpakete für öffentliche Dienstleistungen und die Kontroversen um die EU-Referenden in Frankreich, den Niederlanden und Irland haben Wolfgang Kowalsky zufolge »Bewegung in die gewerkschaftspolitische Europadebatte« (2010, 130) gebracht.

Diese in erster Linie auf Erfahrung basierenden Einschätzungen korrespondieren mit einem sukzessiven Ausbau gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen auf europäischer Ebene (Platzer 2010). Angesichts der steigenden Bedeutung der Brüsseler Arena »intensivieren sich transnationale Aktivitäten der Nationalgewerkschaften und erhöhen diese sukzessive ihre transnationale Organisations- und Akteurskompetenz« (Weinert 2009, 336). Aus Sicht von Turner (1996) zeigt sich dies auch im wachsenden Umfang sowohl des EGB als auch der Branchenverbände sowie in einer graduellen Stärkung von Eurobetriebsräten (Hertwig,

Pries und Rampelshammer 2009) oder der Europäischen Aktiengesellschaften (Rosenbohm 2013) als Organe der Arbeitnehmervertretung auf Konzernebene: »If a European labor movement requires both structure and collective action, the former at least appears to be developing steadily« (Turner 1996, 325).

Mit der Vergrößerung der Union nimmt also auch der Umfang der Verbände zu. Neben einer erhöhten Bezuschussung durch die Kommission und die finanzstärkeren Organisationen (vor allem aus den nordwestlichen Ländern) wird dieses Wachstum wesentlich durch die Integration der Gewerkschaften aus den neuen Ländern bedingt. Optimistisch betrachtet resultiert aus der Diversifizierung der Mitarbeiterschaft ein strategischer Vorteil für die europäischen Gewerkschaftsorganisationen. Die Erschließung neuer Handlungsperspektiven erscheint aus dieser Sicht als »most likely when there is a leadership team from diverse backgrounds and with a range of organizational experiences, and is least likely when there is a homogeneous leadership group deeply embedded in bureaucratic routines« (Gumbrell-McCormick und Hyman 2013, 193).

Statt der vermeintlichen Erschwernisse einer Erweiterung der Union betonen optimistische Studien also auch ihre Potenziale. Eine ähnliche Einschätzung findet sich auch bei Jacobi (2004, 698): »Die europäische Integration hat nicht nur das politische und wirtschaftliche Umfeld der Gewerkschaften nachhaltig und unwiderrufbar verändert, sie hat den Gewerkschaften auch ein neues Handlungsfeld eröffnet.«

Diese Argumentation bedient sich einer geläufigen Figur zur Darstellung kontrovers beurteilter Felder – der Semantik von »Risiko und Chance«. Dass Herausforderungen als Veränderungen innerhalb einer Grundkonstellation im Hinblick auf neu entstehende Handlungsspielräume imaginiert und beschrieben werden, dient der Mobilisierung positiver Handlungsmotivation.¹³

Hieraus erklärt sich auch die starke Zukunftsorientierung der optimistischen Beiträge. Anstatt Potenziale europäischer Gewerkschaften in der gegenwärtigen Konstellation auf Basis empirischer Ergebnisse zu suchen, richten sich optimistische Veröffentlichungen oft auf eine Darstellung anstehender Entwicklungen – oder wenigstens die ihrer Möglichkeit. Besonders erscheint die Darstellungsweise optimistischer Fachvertreter durch ihre oftmals organisationsbezogene Reformrhetorik: »If European unions are to survive as effective ›continuous associations‹, they must continuously reinvent themselves« (Gumbrell-McCormick und Hyman 2013, 205). »Das zentrale Ergebnis dieser transnationalen Koordi-

13 In diesem Sinne ließe sich auch von einem Euro-Zweckoptimismus sprechen. Bemerkenswert erscheint weiterhin, dass der optimistische Diskurs wesentlich von Fachvertretern mitgetragen wird, die von den Gewerkschaften beschäftigt werden (Waddington und Hoffmann 2000; Kowalsky 2013; Schulten et al. 2005).

nierungen ist die Tatsache, dass die europäischen Nationalgewerkschaften von einer nachholenden Integration erfasst wurden, die eine Eigendynamik entwickeln wird. Nationale Gewerkschaftspolitik europäisiert sich« (Weinert 2001, 336). In diesem Sinne ist eine konsequente Europaorientierung, so Jacobi (2004, 698), der einzig gangbare Weg zur Erhaltung von Gewerkschaftsmacht im Europa des 21. Jahrhunderts dar (»Wird schon klappen, geht halt nicht anders!«).

2.5.2 Die pessimistische Position

Bezüglich der gleichen oder ähnlichen Frage vertreten Euroskeptiker eine kritischere Position, die sie vorwiegend auf mögliche Barrieren gegenüber der Etablierung gemeinsamer politischer Positionen unter europäischen Gewerkschaften abheben lässt. Die Unwahrscheinlichkeit – oder gar: Unmöglichkeit – der Formierung einer europäischen Gewerkschaftsbewegung mit einer politischen Schwerpunktsetzung jenseits nationaler Sonderinteressen wird in einer Reihe konzeptioneller Beiträge typologisch begründet.¹⁴ Die Argumente dazu stellt der folgende Abschnitt vor.¹⁵

Eine erste Gruppe von Einwänden äußern eine Reihe von Fachvertretern hinsichtlich der nationalen Unterschiede zwischen den Ländern der EU. Im Hinblick auf zwei mögliche Bezugsrahmen der Unterschiedlichkeit wurde diese mit dem Begriff des *doppelten Heterogenitätsproblems* erfasst.

Unter dem vorgestellten Tatbestand politökonomischer Heterogenität in der EU ergibt sich ein erster Problemkomplex. Wie Streeck (1999, 120) bemerkt, sind die europäischen Gewerkschaften »als nationale Organisationen zusammen mit den europäischen Nationalstaaten und ihrer Transformation in demokratische Wohlfahrtsstaaten entstanden und gewachsen«.

Unterschiede zwischen den nationalen Settings bringen daher je nach Herkunftsland verschiedene Interessenlagen nationaler Gewerkschaftsorganisationen hervor (vgl. etwa Platzer 1997). Als Determinanten dieser Unterschiedlichkeit werden in der Forschung nationale Wohlstandsniveaus (Streeck 2000, 120), unterschiedliche Modi der Lohnfindung (Höpner und Lutter 2014) sowie

14 Unterschiedliche Ursachen des vergangenen und/oder zukünftig wahrscheinlichen Ausbleibens effektiver transnationaler Organisation gewerkschaftspolitischer Abstimmung werden hier von verschiedenen Vertretern aufgelistet. Während Bernaciak (2010, 122) »several obstacles to labour transnationalism« und Ramsay (1999, 192) verschiedene »obstacles to the internationalization of trade unions« identifizieren, benennt Platzer (2010, 6) eine Reihe von »organisationsspolitischen Transnationalisierungsdefiziten« und auch für Hoffmann (2010, 100) stehen europapolitische Gewerkschaftsaktivitäten »immer unter einem dreifachen Problemdruck«.

15 Skeptische Argumente sind auch unter Vertretern zu finden, die prinzipiell den Optimisten zuzurechnen sind (Hoffmann 2010).

die Sättigung nationaler oder regionaler Arbeitsmärkte diskutiert (Bernaciak 2012).¹⁶

Auf der Ebene nationaler Gewerkschaftsorganisationen haben diese Unterschiede unterschiedliche Modelle zur Folge. Differenzen bestehen hier nicht nur in Struktur und Einfluss der Organisationen, sondern auch im Hinblick auf ihre politisch-ideologische Orientierung. Für die Makroregion Westeuropa unterscheidet Richard Hyman (2001) zwischen drei Typen gewerkschaftlicher Orientierung: den Polen Markt, Klasse und Gesellschaft.

Jenseits solcher expliziter Orientierung sind Hindernisse für eine effektive Abstimmung nationaler politischer Positionen in den unterschiedlichen kulturellen Hintergründen der jeweiligen nationalen Vertreter begründet. Bernaciak, Gumbrell-McCormick und Hyman (2014, 64) sehen unter den Gewerkschaften der EU-Mitgliedsländer eine Reihe von »divergent understandings of the notions of cooperation and solidarity« (ebd.). Die Herausforderung für gewerkschaftliche Interessenvertreter liegt gemäß dieser Sichtweise »im Kontext sehr unterschiedlicher Organisationstypen und Organisationslogiken (Wirtschaftsunternehmen, Betriebsrat und Gewerkschaft, soziale Netzwerke) eine eigenständige interkulturelle Handlungskompetenz zu entwickeln« (Pries, Pries und Wannöffel 2011, 29).

Dass diese Unterschiede den jeweiligen Repräsentanten häufig zwar durchaus bekannt sind, führt Klemm, Kraetsch und Weyand (2011, 19) zufolge in der Praxis der Zusammenarbeit dennoch keineswegs zu einer einheitlichen Positionierung in inhaltlichen Fragen (siehe auch Filsinger, Lüsebrink und Rappeltshammer 2015). Als Grund dafür, dass ein anhaltender Kontakt allein zu keiner Konvergenz in Perspektive und Positionierung führt, nennen Bernaciack (2010, 122) und Scherrer (2011, 178f.) die häufig geringen Fremdsprachenkompetenzen der nationalen Vertreter. Ein weiterer Punkt, dem in der Literatur bislang jedoch nur wenig Aufmerksamkeit zugekommen ist, ergibt sich aus Differenzen zwischen den Organisationen unterschiedlicher Wirtschaftssektoren (Ausnahme: Armingeon 1994). Ein weiterer Faktor, der den gewerkschaftlichen Einfluss im politischen System der EU von der nationalen Ebene aus prägt und hemmt, liegt in einem allgemeinen Trend zum Mitgliederverlust (Waddington

16 Zusätzlich zu den Unterschieden, die sich in einer vergleichenden Perspektive zeigen, folgen wesentliche Probleme des Weiteren aus einem allgemeinen Liberalisierungstrend westlicher Industriegesellschaften, der sich unter anderem im Einflussverlust nationaler Gewerkschaftsorganisationen niederschlägt (Baccaro und Howell 2011). Dass mit einer gewerkschaftlichen Revitalisierung (Brinkmann et al. 2008), wie Baccaro und Avdagic (2014) behaupten, unter diesen Umständen nicht zu rechnen sei, mag plausibel erscheinen. Sicher ist es allerdings nicht – die politische Stärkung und Radikalisierung von Gewerkschaften in Westeuropa zum Ende der 1960er-Jahre (Stetter 1992) wurde schließlich auch nicht antizipiert.

2015; Deppe 2012). Eine generelle »unwillingness to transfer power« (Ramsay 1999, 200; 196; auch Rüb 2009) auf die europäische Ebene erklärt sich demnach durch den nationalen Einflussverlust. Außerdem spielen organisationale Beharrungseffekte eine Rolle. Eine Internationalisierung der Vertretungsstrukturen berge »schmerzhafte Umstellungen organisatorischer Routinen – mit ungewissen Konsequenzen für die Karrierechancen des vorhandenen Personals« (Streeck 1999, 120). Die anhaltende nationale Orientierung wird schließlich durch die Möglichkeit attraktiv, sich in strategische Bündnisse mit nationalen Arbeitgebern zu begeben (Streeck 1999, 252; Bieling und Schulden 2002), die häufig auch von den nationalen Regierungen unterstützt werden.

Ein zweites Bündel an Einflussfaktoren, die gegen die Entstehung und Durchsetzung gemeinsamer tarifpolitischer Positionen nationaler Gewerkschaften sprechen, ergibt sich aus den Bedingungen auf der EU-Ebene. Aus gewerkschaftlicher Sicht bemerkt Bernaciak (2010, 122) die »limited competence of the supranational EU institutions in the social sphere«. Ein liberales Bias, so Scharpf (2009), in der durch die europäischen Institutionen induzierten Regelsetzung verringere erfahrungsgemäß die Motivation der nationalen Vertreter, sich für eine Regulierung tarifpolitischer Sachfragen auf EU-Ebene zu engagieren. Für den Bereich des Europäischen Sozialdialogs korrespondiert diese allgemeine Schwäche der EU in der sozialpolitischen Regelsetzung außerdem mit der absichtsvollen Zurückhaltung der Kapitalseite (Streeck 2000; Schäfer und Streeck 2008; Platzer 2010).

Die Verlagerung nationaler Kompetenz auf die europäische Ebene wird des Weiteren durch eine elitistische Verfahrensweise, die verschiedene Fachvertreter in der gewerkschaftlichen Europapolitik erkennen, unwahrscheinlich gemacht. Wie Koch-Baumgarten (2006, 219) bemerkt, bewirkt die interne Struktur der internationalen Repräsentation eine undemokratische Machtkonzentration: »Elitenkommunikation, informelle Verfahren, lange Legitimationsketten, ungleiche Partizipationschancen und Einflussmacht für regionale, sektorale und Geschlechtsgruppe bleiben für interne Entscheidungsprozesse grundlegend und schränken die Binnendemokratie ein.«

Auf Ebene der nationalen Organisationen habe die Auseinandersetzung mit Europa »einen geringen innerorganisatorischen Öffentlichkeitswert« (Reutter und Rütters 2003, 512) und finde daher lediglich »eine eher schematische innerorganisatorische Legitimation« (ebd.). Die operative Praxis bleibe hier »einer Handvoll hauptamtlicher Spezialistinnen und Spezialisten in den Gewerkschaften« überlassen (Dribbusch 2014, Hyman 2003, 2).

Einen weiteren Grund für diesen Elitismus erkennen Martin und Ross (2001, 74) in der engen Kooperation der europäischen Gewerkschaftsverbände und speziell des EGB mit der Europäischen Kommission. Diese sei zumindest aus

historischer Sicht allerdings keineswegs freiwillig zustande gekommen, sondern das Ergebnis der schlechten finanziellen Ausstattung der europäischen Verbände (Hoffmann 2010, 100). Der ungleiche Zugang zu finanziellen Ressourcen unter den nationalen Organisationen übertrage sich darüber hinaus in ein Machtungleichgewicht innerhalb der europäischen Verbände (Wagner 2013). Eine effektive transnationale Mobilisierung im Rahmen internationaler Gewerkschaftsverbände erfordere, so Evans (2010, 365), eine Quersubventionierung zugunsten der weniger finanzkräftigen Verbände.

Indizien, die gegen die Etablierung effektiver gewerkschaftlicher Vertretung im politischen System der Europäischen Union sprechen, sind also innerhalb sowie im Umfeld der nationalen und europäischen Gewerkschaftsorganisationen erkennbar. Jenseits dieses unmittelbaren Rahmens lassen sich zwei weitere Bedingungen ausmachen, die die Herausbildung und Vertretung gemeinsamer gewerkschaftlicher Positionen erschweren. Die erste dieser Bedingungen folgt aus der Tatsache, dass Arbeitnehmerinteressen häufig ohne ausreichende zeitliche Perspektive vertreten werden müssen: »The precariousness of workers' lives inclines workers to focus on what is immediate, downplaying the longer-term perspective needed to build a challenge to capitalism« (Gindin 2015, 107).

Die europäische Integration ist aber ein langfristig angelegtes Projekt, das sich – auch im Sinne seiner sozialdemokratisch-sozialistischen Fürsprecher – jenseits solcher unmittelbaren Bedürfnisse vollzieht. Die Konstruktion eines europäischen Wohlfahrtsstaats mit einer territorial konsistenten Arbeitspolitik sowie annähernd gleichen Lebensstandards ist ein Projekt, dessen Verwirklichung auch nach jahrhundertelanger Entwicklung nicht garantiert werden kann. Die Interessen der Lohnabhängigen sind jedoch an die Befriedigung ihrer Bedürfnisse in der Gegenwart gebunden. Um diesen »short termism« (ebd.) als Leitorientierung gewerkschaftlicher Politikorientierung überwinden zu können, bedarf es überzeugender Argumente. Inwiefern diese durch Deutungsangebote wie das eines Europäischen Sozialmodells (Abschnitt 2.4) in ausreichendem Maße vorhanden sind, bleibt eine offene Frage.

Die Etablierung einer Diskussionsarena, in der solche Argumente auf breiter Legitimationsbasis geprüft und gegebenenfalls zu gemeinsamen Visionen verdichtet werden können, hat für den Raum der Europäischen Union bis zum heutigen Tag nicht stattgefunden. Besonders angesichts der Rolle Deutschlands im Rahmen der Europäischen Währungsunion sowie der mit ihr verbundenen Krisenpolitik erscheint es fraglich, dass die wechselseitige Wahrnehmung der beteiligten Bevölkerungen als Fundament einer gemeinsamen Auseinandersetzung tragfähig sein kann (Meardi 2012, 10). Obwohl entsprechende Diskussionsräume auf der nationalen Ebene zwar immer weniger (Crouch 2004), aber doch

immerhin vorhanden sind, lässt sich dies für den europäischen Referenzrahmen nicht behaupten.

Pessimistischen Argumenten folgend klafft im Feld europäischer Gewerkschaftspolitik also eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Daraus können nun verschiedene Schlüsse gezogen werden, die nicht nur von grundlegend pessimistischen Fachvertretern geteilt werden. So beklagt Schulden (2000, 238) eine »substantielle Folgenlosigkeit des ›symbolischen Euro-Korporatismus««. Während auf Brüsseler Ebene zwar anhaltend Politik betrieben werde, stelle sich eine dauerhafte institutionelle Stärkung der gewerkschaftlichen Repräsentation nicht ein, sodass »strong national unions remain the central agents of transnational coordination« (Schroeder und Weinert 2004, 199). Angesichts dieser Heterogenität in den nationalen Rahmenbedingungen (Streeck 2003, 98), allgemeiner organisationaler Beharrungseffekte unter den Gewerkschaften (Voss und Sherman 2000, 304) und der auch auf lange Sicht hin unwahrscheinlichen Herausbildung einer europäischen Öffentlichkeit (Streeck und Visser 2006, 243) ist, so der pessimistische Tenor, mit der Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen im Kerngeschäft der europäischen Gewerkschaften nicht zu rechnen: »Ein ›europäisches Modell‹ der industriellen Beziehungen gibt es nicht, allem noch so enthusiastischen Wunschenken zum Trotz, und schon gar nicht als stabilisierendes Element eines gesamteuropäischen ›Rheinischen Kapitalismus«« (Streeck 2016, 54).

2.6 Fazit und Fragestellung: Wie kam es zu den gemeinsamen Positionen?

Im vorangegangenen Abschnitt wurde die Zusammenarbeit europäischer Gewerkschaften als Feld dargestellt, das im Prozess der EU-Integration nicht nur an politischer Salienz, sondern auch an Komplexität gewinnt. Einerseits macht die qualitative Vertiefung der Integration die Etablierung gemeinsamer politischer Positionen notwendig, andererseits wird ihre effektive Entwicklung aufgrund der quantitativen Erweiterung schwieriger. Um ihre nationale Handlungsfähigkeit zu erhalten, müssen Gewerkschaften auf europäischer Ebene Rahmenbedingungen entwickeln, die dies ermöglichen.

Anliegen optimistischer Forscher ist es, Möglichkeit und Notwendigkeit einer geschlossenen gewerkschaftlichen Politiklinie im Mehrebenensystem europäischer Arbeitsbeziehungen (Marginson und Sisson 2004) zu begründen. Mangels entsprechender empirischer Befunde (Turner 1996; 2005) beschränkt sich

die Darstellung entsprechender Arbeiten zumeist auf konzeptionelle Argumente. So folgert auch Meardi (2012, 157), dass »on cross-border unionism, there is an apparent contrast between pessimistic analytical views and optimistic normative/declarative ones«.

Dass die Folgerungen optimistischer Forschung angesichts der nur vereinzelt empirischen Befunde (ausnahmsweise etwa Gajewska 2009) die Möglichkeit einer internationalen Zusammenarbeit in Aussicht stellen, erlaubt einen Rückschluss auf den Hintergrund. Für das Feld der Industrial-Relations-Forschung weist Kauffmann (2004) eine sowohl sozialdemokratische als auch internationalistische Prägung nach. Eine entsprechende Tendenz in der politischen Orientierung ist auch unter den sozialwissenschaftlichen Beobachtern europäischer Gewerkschaftspolitik erkennbar. Mit der Idee, ein europäisches Sozialmodell zu etablieren, sympathisieren viele Fachvertreter in einer Form, die sie vor allem die Potenziale gewerkschaftlicher Zusammenarbeit hervorheben lässt.¹⁷ Daher lässt sich anstelle eines Euro-Optimismus auch von einem *Euro-Zweckoptimismus* sprechen.

Vergleicht man die optimistische Position mit der Haltung pessimistischer Beobachter, fällt auf, dass Diskrepanzen in der Wahrnehmung zwischen den beiden Lagern nicht zuletzt von der Betrachtungsweise abhängen. Optimistische Beiträge verbinden häufig die Begründung einer *prinzipiellen Möglichkeit* international geteilter Positionen mit dem Verweis auf deren Notwendigkeit, Skeptiker dagegen benennen die *Unwahrscheinlichkeit* ihrer Findung und Umsetzung als Gegenargument. Eine politische Motivation lässt sich nicht nur in internationalisierungsoptimistischen Beiträgen erkennen: Dass etwa Höpner (2013) oder Streeck (2013) wiederholt augenscheinliche Dysfunktionen eines europäischen Sozialmodells dargestellt und begründet haben, liegt für sie an der angenommenen Unüberwindbarkeit der politökonomischen Heterogenität durch national verhaftete Interessenorganisationen innerhalb eines »Hayekianischen« (Höpner und Schäfer 2012) politischen Systems. Als Schlussfolgerung an der Schnittstelle von Europabekanntnis und kritischer Begleitung des Integrationsprojekts leitet Hans-Jürgen Urban (2009, 19) aus seiner Wahrnehmung der beiden Diskussionsstränge eine praktische Empfehlung für die Gewerkschaften ab: »Die naive Europafreundlichkeit muss einem reflektierten Europarealismus weichen.«

Die empirische Betrachtung der vorliegenden Arbeit setzt nun an dem vor diesem Hintergrund als überraschend erscheinenden Ausgangspunkt an, dass

17 So bezeichnet etwa Platzer (2002, 120) die »im Laufe der 90er Jahre entstandenen transnationalen arbeitspolitischen Institutionen und Arenen [...] auf weitere Sicht [als] ›soziale Laboratorien‹, in denen experimentiert werden wird, um auf vielfältig verflochtene Problemlagen und neue internationale Herausforderungen zu reagieren«.

sich – entgegen pessimistischen Grundannahmen – Positionen finden, die unter den europäischen Gewerkschaften über nationale Grenzen hinweg geteilt zu werden scheinen.

Wie in Abschnitt 2.3 erläutert, ist das Feld europäischer Tarifpolitik der Gradmesser für die Repräsentation der Gewerkschaften im politischen System der EU. Wenn immer mehr Kompetenzen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik auf europäischer Ebene angesiedelt werden, ist dies der Bereich, in dem europäische Gewerkschaften ihren Einfluss geltend machen müssen. Die explorative Untersuchung des Feldes europäischer Tarifpolitik führte zu interessanten Erkenntnissen: Entgegen den skeptischen Argumenten scheinen die Gewerkschaften in den Kernbereichen europäischer Tarifpolitik gemeinsame Positionen in Form eines übergreifenden Klasseninteresses etabliert zu haben. Ihren nominellen politischen Positionen nach zu urteilen, ist es den Gewerkschaften innerhalb des Mehrebenensystems europäischer Arbeitsbeziehungen gelungen, die tarifpolitischen Präferenzen ihrer Mitglieder in eine funktionierende Struktur organisierter Interessen zu überführen.

Die explorative Analyse der Auseinandersetzungen nationaler Gewerkschaftsorganisationen mit und im Rahmen der europäischen Verbände hat nämlich gezeigt, dass ihre Vertreter als wichtigste Handlungsfelder ihrer tarifpolitischen Arbeit die Regulierung der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung, die Diskussion um den europäischen Mindestlohn und die grenzüberschreitende Lohnkoordinierung in der Eurozone ansehen. Loer, Reiter und Töller (2015, 9) folgend werden diese Politikfelder in den weiteren Ausführungen als »eine spezifische und auf Dauer angelegte Konstellation sich aufeinander beziehender Probleme, Akteure, Institutionen und Instrumente« untersucht.

Die Positionsbildung in den Diskussionen um die Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung sowie den europäischen Mindestlohn wird im Hinblick auf die Beteiligung von Gewerkschaftsföderationen aus den Ländern Ungarn, Polen und Schweden analysiert. Die Untersuchung der Initiative der Lohnkoordinierung richtet sich auf die Umsetzung der Koordinierung durch die deutsche IG Metall und den europäischen Dachverband IndustriALL. Wie im folgenden Kapitel weiter ausgeführt, geht dieser besondere Fokus aus der Bedeutung des deutschen Metall- und Elektrosektors innerhalb des Euroraums hervor.

Zur Abbildung der politökonomischen Heterogenität der EU unterscheiden Rüb und Platzler (2015, 15) »fünf in der Arbeitsbeziehungsforschung gebräuchliche europäische Grundmodelle«: ein kooperativ-sozialpartnerschaftliches Modell (zum Beispiel in Deutschland, Österreich), ein skandinavisches Modell, ein romanisch-polarisiertes Modell in Südeuropa, ein liberal-angelsächsisches Modell sowie ein transformationsgesellschaftliches Modell. Die Auswahl der untersuchten Länder bildet demnach nicht das gesamte Heterogenitätsspektrum ab.

Neben forschungspraktischen Beschränkungen ergibt sich die Fokussierung auf die drei Länder aus den ersten explorativen Befunden der Politikfelder. Die Konfliktlinien bei der Erarbeitung und Umsetzung der Positionen verliefen zwischen Föderationen aus den genannten Ländern (siehe Kapitel 6).

In allen drei Politikfeldern haben die nationalen Gewerkschaften aus den untersuchten Ländern im Rahmen der europäischen Verbände gemeinsame Positionen formuliert, die angesichts der sich durch die politökonomische Heterogenität der Europäischen Union ergebenden Problemkonstellation als unwahrscheinlich erscheinen. Die soziale Konstruktion organisierter Interessen beinhaltet damit insofern ein transzendentes Moment, als dass Abstimmungsbarrieren, wie sie von den Euroskeptikern angeführt werden, in der politischen Praxis überwunden oder zumindest umgangen werden können. In Anbetracht des Forschungsstands erscheint dies als erklärungsbedürftig. Es stellt sich also folgende Forschungsfrage:

Warum lassen sich entgegen der pessimistischen Argumentation in den drei wichtigsten Feldern europäischer Tarifpolitik gemeinsame politische Positionen auf der Ebene der europäischen Branchenverbände finden?

Als wichtigste Felder tarifpolitischen Engagements auf europäischer Ebene wurden in einer ersten explorativen Phase der Feldforschung drei Bereiche identifiziert:

1. die Auseinandersetzung um Arbeitnehmerentsendung und Dienstleistungsfreiheit;
2. die Debatte um den europäischen Mindestlohn sowie
3. die Initiativen zur Lohnkoordinierung im Euroraum.

Diese werden im folgenden Kapitel eingehender vorgestellt.

Kapitel 3

Politikfelder und der Rahmen für ihre konzeptionelle Untersuchung

Der folgende Abschnitt dient dazu, die Politikfelder vorzustellen, die untersuchten Puzzles in ihrem jeweiligen Zusammenhang zu begründen und die methodologische Rahmung der Studie abzustecken. Die Gliederung der einzelnen Abschnitte entspricht dem folgenden Muster: Nach einer knappen Einführung in das Politikfeld (Worum geht es? Wer ist beteiligt? Wie verlief die bisherige Entwicklung?) wird die spezifische Herausforderung benannt, die sich für die Gewerkschaften bei der Etablierung einer gemeinsamen Position ergibt. Einem Überblick über den Forschungsstand folgen eine Begründung für die Auswahl der untersuchten Länder und Organisationen und schließlich eine Zusammenfassung der jeweiligen Puzzles. Im zweiten Teil des Abschnitts werden die Methodologie und die Datengewinnung beschrieben.

3.1 Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung

»Überall muß es sich einnisten, überall anbauen, überall Verbindungen herstellen« – die von Friedrich Engels und Karl Marx (MEW Bd. II, 821) als Wesensmerkmal des Kapitalismus diagnostizierte Internationalisierungsdynamik hat den Nationalstaat – auch sogenannten »starken Globalisierungsthesen« (Ohmae 1995; Strange 1996) zum Trotz – keineswegs obsolet werden lassen (Hall und Soskice 2001; Pries 2008). Aus gewerkschaftlicher Sicht erscheint dies hinsichtlich der territorial verfassten Gültigkeit von Arbeits- und Beschäftigungsstandards bedeutsam. Denn dass Regelbestände wie das Streikrecht oder der betriebliche Gesundheitsschutz Allgemeingültigkeit besaßen (und größtenteils auch noch besitzen), hat bis heute nicht nur die Arbeits- und Lebensqualität ihrer Mitglieder, sondern auch ihre politische Durchsetzungsfähigkeit gewährleistet. Wie das Beispiel der Dienstleistungsfreiheit zeigt, steht der Nationalstaat als tarifpolitische Bezugseinheit im Zuge der europäischen Integration jedoch zur Disposition.

Die Dienstleistungsfreiheit ist neben freiem Waren-, Kapital- und Zahlungsverkehr und der Personenfreizügigkeit in der EU ein Grundprinzip wirtschaftlicher Integration. Wie Höpner und Schäfer (2008, 32) bemerken, hat der freie Zugang zu den Dienstleistungsmärkten der EU-Mitgliedstaaten »für Hochlohnökonomien andere Konsequenzen als für Länder mit vergleichsweise niedrigen Lohnniveaus«. Zusätzlich zu den Effekten regulärer Arbeitsmigration (wie zum Beispiel der Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und hieraus folgender indirekter Lohnmoderation; Krings 2009) ermöglicht eine derartige Anwendung der Dienstleistungsfreiheit Unternehmen, nationale Standards vollkommen legal zu unterlaufen. Für das Kapital werden Systeme nationaler Arbeitsbeziehungen also hintergebar, ohne dass es dabei auch das entsprechende Territorium verlassen müsste (Wagner und Lillie 2014, 4).

Die besondere Problematik im Bereich der Dienstleistungsfreiheit ergibt sich für die Gewerkschaften aus der politökonomischen Heterogenität der EU. Da es im Bereich von Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung aus tarifpolitischer Sicht um den territorialen Rahmen der Gültigkeit von Lohnabkommen geht, ist hier vor allem der Anschluss der ost- und zentraleuropäischen Staaten mit etwa 70 Millionen Einwohnern im Verlauf des letzten Jahrzehnts von Bedeutung. Verglichen mit Westeuropa betragen die nationalen Lohnniveaus hier zum Zeitpunkt des Beitritts zwischen einem Siebtel und einem Zehntel (Dølvik und Visser 2009, 497). Die Unterschiedlichkeit der Union spiegelt sich darüber hinaus auch in den jeweiligen arbeitsrechtlichen Gegebenheiten wider (Cremers, Dølvik und Bosch 2007).

Bernaciak, Gumbrell-McCormick und Hyman (2014, 70) sehen vor diesem Hintergrund im gewerkschaftlichen Lager eine Konfliktlinie hervortreten: »While unions in Western Europe focused on the risk of social dumping, their counterparts in the East welcomed unrestricted access to Western labour markets.« Die Formulierung gemeinsamer Sozialstandards jenseits minimaler Kompromisse ist unter diesen Umständen höchst unwahrscheinlich. Wenn eine Harmonisierung, die den Anreiz, Wettbewerbsvorteile durch die Unterbietung ausländischer Standards ausschalten könnte, also nicht absehbar ist, bleibt für die Gewerkschaften zur Verhinderung eines solchen Unterbietungswettbewerbs als Strategievariante nur, auf der Einhaltung nationaler Regelungen zu beharren.

Ein allgemeines, das heißt in diesem Fall internationales Klasseninteresse an einer derartigen Schutzpolitik kann daher nicht vorausgesetzt werden. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in den meisten osteuropäischen Ländern könnte die befristete Beschäftigung ihrer Einwohner im Ausland Druck aus dem nationalen Arbeitsmarkt nehmen. Zweitens könnte eine derartige Politik außerdem als protektionistische Haltung wahrgenommen werden, die den Prinzipien eines gemeinsamen Markts selektiv widerspräche. Dass sich die Fähigkeit und Bereit-

schaft, bestimmte Dienstleistungen kostengünstiger anzubieten als die ausländischen Kollegen, unter diesen Umständen nicht in einen legitimen Wettbewerbsvorteil überführen ließe, könnte von den osteuropäischen Vertretern demnach als Verstoß gegen die Prinzipien europäischer Integration angesehen werden. Aus diesen beiden Gründen lässt sich schließen, dass es sich bei Entstehung einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Position im Feld der Dienstleistungsfreiheit um eine politisch äußerst heikle und problematische Angelegenheit handelt.

Weiter unten werden mit der Richtlinie zur Dienstleistungsfreiheit (2006) sowie der Richtlinie zur Durchsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (2014) zwei Meilensteine der politischen Auseinandersetzung in diesem Bereich im Hinblick auf die gewerkschaftliche Positionsbildung im europäischen Kontext vorgestellt. Um zu einem umfassenden Verständnis des Politikfelds zu gelangen, beginnt die Rekonstruktion des Prozesses der Positionsbildung allerdings bereits mit der Auseinandersetzung um die Entsenderichtlinie. Wie die empirische Analyse zeigt, konnten internationale Konflikte hier überwunden und eine gemeinsame Position etabliert werden, die in allen Fällen gegenüber den europäischen Institutionen vertreten wurde.

Als Grundlage der weiteren Darstellungen wird zunächst die gewerkschaftliche Positionierung zur Praxis der Arbeitnehmerentsendung aus der Entsenderichtlinie präsentiert. Bei der Arbeitnehmerentsendung handelt es sich um den Einsatz eines Arbeiters in einem anderen Land, der aber zu den tarifrechtlichen Bestimmungen des Entsendelandes vollzogen wird (Wagner und Lillie 2014, 1). Ursprünglich zum Schutz der tariflichen Standards von Auslandsentsandten etabliert, wird diese Beschäftigungsform durch die Kapitalseite instrumentalisiert, um derartige Mindeststandards im Entsendeland zu unterwandern (Weinkopf und Bosch 2013, 11).¹ Aus arbeitssoziologischer Sicht entspricht der Status entsandter Arbeitnehmer damit einer »Mischform aus Expatriates und Pendelmiгранten« (Pries 2015, 75), jedoch mit dem charakteristischen Merkmal, dass sie »zumeist in der Ankunftsgesellschaft marginalisiert« sind (ebd.).

Die Entsendeproblematik wurde Anfang der 1990er-Jahre zum Gegenstand nationaler und supranationaler Auseinandersetzungen gewerkschaftlicher Politik. Das charakteristische Merkmal einer Anstellung auf Entsandtenbasis liegt darin, dass der Einsatzort in einem anderen Land liegt als die Niederlassung des Unternehmens, das die Arbeiter beschäftigt. Die Debatte in diesem Bereich dreh-

1 Während zumindest reguläre Arbeitsmigration als erwerbsbedingter Ortswechsel in der Regel mit der Einhaltung territorial gültiger Tarifverträge einhergeht, dient die Beschäftigungsform im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung häufig der gezielten Vermeidung solcher Arrangements. Aus tarifpolitischer Sicht stellt hier also nicht nur der Ortswechsel, sondern vor allem die anhaltende Zugehörigkeit zum Tarifvertrag des Herkunftslandes das charakteristische Merkmal dar.

te sich folglich um das Recht nationaler Regierungen, im gemeinsamen Markt territoriale Standards für den Verkauf von Arbeitskraft durchzusetzen, »beziehungsweise ihre Pflicht, im Namen eines freien Wettbewerbs hinzunehmen, daß auf ihrem Territorium wirksam werdende Arbeitsverhältnisse von einem anderen Recht als ihrem eigenen regiert werden« (Streck 2000, 26f.). Unter diesen Umständen soll die Entsenderichtlinie die Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsstandards des Ziellandes sicherstellen.

Im Anschluss an die beiden Erweiterungsrounden der Union in den Süden des Kontinents 1981 und 1986 wuchs nicht nur das Spektrum an nationalen Regelwerken, sondern es ergab sich in der EU ein Lohngefälle zwischen den alten und neuen Ländern. Für Unternehmensleitungen oder private Auftraggeber entstand so der Anreiz, Beschäftigungsverhältnisse in jene Länder zu verlagern, die geringe Lohn- und Sozialstandards aufwiesen. Der Einsatzort der so beschäftigten Arbeitskräfte blieb gleichzeitig in Ländern mit höheren Standards: »With regard to cross-border service provision, Greek, Portuguese and Spanish firms initially posted their workers on the territories of other member states and paid them in line with their home-country rates« (Bernaciak 2014, 21).

In seiner heutigen Form ergibt sich die Konstellation im Feld der Arbeitnehmerentsendung aus einer EuGH-Entscheidung aus dem Jahr 1990 – dem sogenannten *Rush Portuguesa-Urteil* (C-113/89). Hier sprach der EuGH einem portugiesischen Bauunternehmen das Recht zu, Arbeiter im Ausland zu den Konditionen am Stammsitz zu beschäftigen. Auf diese Weise änderte sich der rechtliche Status von Arbeitnehmern, die vorher nach dem Prinzip der Arbeitnehmerfreizügigkeit behandelt worden waren (Cremers, Dølvik und Bosch 2007).

Nachdem sich diese Beschäftigungspraxis vor allem im Bausektor verbreitet hatte, gelang es den Gewerkschaften schließlich mit der Entsenderichtlinie, ein Regelwerk zu erwirken, um »Lohn- und Sozialdumping in Europa zu verhindern« (Kramer 2012, 2).

Inhaltlich definiert die Entsenderichtlinie ein Bündel an Standards für die Beschäftigung im Zielland, unabhängig von der Gesetzgebung im Stammland in den Bereichen Arbeitszeit, Mindestlohn, Urlaubszeiten, Überstundenzuschlag, Leiharbeit, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsstandards, Schwangerschaftsschutz und Gleichstellung. Insofern die Richtlinie entsandten Beschäftigten gleiche Anrechte garantiert, muss ein entsendendes Unternehmen entsprechende nationale Standards anwenden. Aus gewerkschaftlicher Sicht liegt hierin der Mehrwert der Richtlinie.

Dieses übersetzte sich im Verlauf der 1990er-Jahre in einen Unterbietungswettbewerb, der die Gewerkschaften aus der Baubranche vor große Probleme stellte. Sinnbildlich hierfür nennt Menz (2005, VII) die Baustellen des Berliner Regierungsviertels nach dem Mauerfall, deren Bedarf nach Arbeitskräften mit

Arbeitern aus dem Süden und Osten des Kontinents gedeckt wurde.² Eine massive Verschärfung erfuhr diese Problematik vor dem Hintergrund der Osterweiterungsrunden der Jahre 2004 und 2007 (Seldén 2014).

In der Praxis der Arbeitnehmerentsendung erkennen Lillie, Wagner und Berntsen (2014, 321f.) vier verbreitete Strategien, die Arbeitgeber mit dem Ziel anwenden, nationale Beschäftigungsstandards zu unterlaufen. Erstens dient ein komplexes Geflecht unterschiedlicher Leiharbeitsfirmen dazu, die Beschäftigungsverhältnisse zu verschleiern. Weiter verkompliziert wird die Beurteilung der Legalität solcher Beschäftigungsarrangements zweitens durch ausländische Dokumente und unbekanntere rechtliche Regelungen, die im Wege der Arbeitnehmerentsendung ins eigene Territorium importiert werden. Drittens versuchen Arbeitgeber Lohnkosten zu sparen, indem sie Arbeiter unterhalb ihrer regulären Qualifikationsstufe beschäftigen. Eine weitere Strategievariante liegt schließlich in der gezielten Verlagerung von Leiharbeitsfirmen in Länder mit niedrigeren Sozial- und Arbeitsstandards, deren Rechtssituation dann per Entsendung an den Einsatzort transferiert werden soll.³

Nachdem die von solchen Beschäftigungspraktiken betroffenen Staaten bereits ihre nationalen Gesetzgebungen an die neue Situation angepasst hatten, um heimische Arbeitskräfte vor dem Unterbietungswettbewerb zu schützen, wurde im Jahr 1996 auf europäischer Ebene die sogenannte Entsenderichtlinie (96/71/EC) verabschiedet. Diese diente der Gewährleistung eines Bündels im nationalen Rahmen gültiger Grundbedingungen, die vom Arbeitgeber unabhängig von den rechtlichen Vorgaben des Entsendelandes einzuhalten sind. Die genaue Ausgestaltung dieser Rahmenbedingungen hängt von der Übertragung der europäischen Richtlinie in die jeweilige nationale Gesetzgebung ab.

Aufgrund geringer Transparenz der grenzüberschreitenden Arbeitsbeziehungen zwischen Einsatz- und Entsendeländern gelang es so aber nicht, unlauteren Beschäftigungspraktiken vollständig Einhalt zu gebieten. Auch wurde die ab dem Jahr 2004 stattfindende Osterweiterung – und die mit ihr anwachsende Heterogenität zwischen den Mitgliedstaaten – nicht mit zusätzlichen Regulierungsmaßnahmen komplementiert (Dolvik und Visser 2009, 492).

2 Zwischen 1993 und 1995 stieg die Anzahl ausländischer Beschäftigter auf deutschen Baustellen von 20.000 auf 132.000 (ebd., 1).

3 Dass die Fähigkeit von Gewerkschaften, Interessen entsandter Arbeitnehmer auf betrieblicher oder regionaler Ebene zu vertreten, relativ gering ausgeprägt ist, hat verschiedene Gründe. Neben der Sprachbarriere und der für viele Gewerkschafter komplexen und ungewohnten Materie liegt ein weiterer Grund in der oftmals engen zeitlichen Begrenzung der Aufenthalte. Einen weiteren Grund sieht Wagner (2014a, 23) in den oftmals geringen Ansprüchen entsandter Arbeitnehmer aufgrund der Bedingungen im Heimatland (etwa durch niedrige Löhne oder Arbeitslosigkeit). Schließlich orientieren sich Gewerkschaften im Zuge eines jüngeren Dualisierungstrends (Palier und Thelen 2010) verstärkt an den Interessen ihrer Mitglieder aus den Kernbelegschaften.

Im Prozess der Entwicklung dieser Richtlinie erkennen Cremers, Dølvik und Bosch (2007, 527) eine internationale Konfliktlinie, die vor allem zwischen Ländern mit hohen (Deutschland, Frankreich) und niedrigen (Portugal, Irland, England) Lohn-, Arbeits- und Sozialstandards verläuft. Eine Anwendung des Gastlandprinzips, das heißt der regulativen Gegebenheiten entsprechend den nationalen Bestimmungen am Einsatzort, so die Befürchtung skeptischer Fachvertreter, würde diese eines wesentlichen Wettbewerbsvorteils berauben. Und tatsächlich stieg, dies belegt Krings (2015, 91), »die Migrationsbereitschaft aus den neuen Mitgliedsstaaten tendenziell an, je höher die Lohnunterschiede zu den alten Mitgliedsstaaten waren«.

Die Praxis der Arbeitnehmerentsendung wirkt sich in unterschiedlicher Weise auf die einzelnen Wirtschaftssegmente aus. Während sie im öffentlichen Dienst sowie im Metall-, Chemie- und Textilsektor keine große Rolle gespielt hat, sind im privaten Dienstleistungsbereich vor allem die Pflege-, die Fleisch- und die Transportbranche betroffen. Die größte Herausforderung stellt Arbeitnehmerentsendung traditionell in der Bauwirtschaft aufgrund ihrer spezifischen Beschaffenheit dar (Bosch und Zühlke-Robinet 2000). Von den etwas über einer Million registrierten Entsandten waren dort im Jahr 2009 25 Prozent beschäftigt (Bosch und Weinkopf 2013, 10). Eine große politische Bedeutung kam der deutschen IG Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU) sowie dem Europäischen Verband der Bau- und Holzarbeiter zu (Kahmann 2006, 184).

Da sie wesentlich auf das Lobbying der europäischen Branchenverbände und des EGB zurückging, kann die Verabschiedung der Richtlinie im Jahr 1996 also als Ergebnis geglückter gewerkschaftlicher Positionsbildung angesehen werden. Dass Mitte der 1990er-Jahre – nach einiger Diskussion – ein Konsens erzielt werden konnte, der die Formulierung und Einhaltung nationaler Standards auch im gemeinsamen Markt weitgehend den jeweiligen Regierungen überließ, bringt Wolfgang Streeck dazu, die Richtlinie als »the most telling illustration of the continuing primacy of national institutions in European industrial relations« (1998, 497) einzuschätzen.

Als zweiter Meilenstein gewerkschaftlichen Umgangs mit der europäischen Dienstleistungsfreiheit ist die Auseinandersetzung um die Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt (2006/123/EG; kurz: Dienstleistungsrichtlinie) zu sehen. Ein erster Vorschlag für die Richtlinie wurde durch das Generaldirektorat Binnenmarkt und Dienstleistungen unter der damaligen Leitung von Frits Bolkestein erarbeitet und erreichte die Kommission Mitte Januar 2004 als Teil der Lissabon-Strategie.

Die erste Fassung des Richtlinienvorschlags weckte den Widerstand politischer Akteure aus Ländern mit hohen Tarif- und Sozialstandards aufgrund des dort geforderten Herkunftslandprinzips (Art. 16; Menz 2010, 977). Zur Rege-

lung von Dienstleistungen im grenzüberschreitenden Rahmen sah der Entwurf die Sozial- und Tarifstandards des Entsendelandes vor. Artikel 50 des Vertrags über die Europäische Union enthält das Prinzip der Nicht-Diskriminierung von Dienstleistungsanbietern innerhalb der EU. Demzufolge »kann der Leistende zwecks Erbringung seiner Leistungen seine Tätigkeit vorübergehend in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem die Leistung erbracht wird, und zwar unter den Voraussetzungen, welche dieser Mitgliedstaat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt«. ⁴ Diese Regelung blieb in der von der Kommission vorgeschlagenen Version der Dienstleistungsrichtlinie unberücksichtigt. Stattdessen sollten die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, »dass Dienstleistungserbringer lediglich den Bestimmungen ihres Herkunftsmitgliedstaates unterfallen, die vom koordinierten Bereich erfasst sind« (Schilling 2009, X). Hierunter fallen, so heißt es dort weiter,

die nationalen Bestimmungen betreffend die Aufnahme und die Ausübung der Dienstleistung, die insbesondere das Verhalten der Dienstleistungserbringer, die Qualität oder den Inhalt der Dienstleistung, die Werbung, die Verträge und die Haftung der Dienstleistungserbringer regeln. (ebd.) ⁵

Dementsprechend wären also internationale Dienstleistungen den arbeitsrechtlichen und lohnpolitischen Regularien der Herkunftsländer unterstellt »und sie damit dem regulatorischen Zugriff der Gemeinwesen entzogen, auf deren Territorien sie erbracht werden« (Höpner und Schäfer 2008a, 138). Einen Versuch der Unterminierung nationaler gewerkschaftlicher Errungenschaften vermutend, kritisieren etwa Bsirske et al. (2007a, 7) die Umsetzung der Dienstleistungsfreiheit als »bis heute anhaltende[n] Generalangriff auf öffentliche Dienstleistungen und Sozial-, Umwelt- und Qualitätsstandards«.

Anfangs wurde die gewerkschaftliche Positionsbildung zur Dienstleistungsrichtlinie von der Angst vor einem drohenden Unterbietungswettbewerb begleitet: Westeuropäischen Arbeitnehmern erschienen ihre osteuropäischen Kollegen als »Trojan Horse of liberal globalization« (Meardi 2002). Gleichzeitig erkennt Arnold (2008, 20) in der öffentlichen Auseinandersetzung mit der Richtlinie im europäischen Kontext einen »Präzedenzfall gewerkschaftlicher Mobilisie-

4 http://www.europarl.europa.eu/brussels/website/media/Basis/Vertraege/Pdf/Vertrag_Amsterdam_konsol.pdf (Abruf: 15.12.2015).

5 Die Kontrolle der Einhaltung der eigenen Standards würde demzufolge der Regierung des Entsendelandes obliegen, obwohl der Arbeitseinsatz auf dem Territorium eines anderen Staates stattfände. Der Anreiz für Ungarn, Inspektoren damit zu beauftragen, etwa deutsche oder finnische Baustellen mit ungarischen Beschäftigten auf diese Einhaltung hin zu kontrollieren, dürfte allem Anschein nach sehr gering ausfallen.

nung in Bezug auf ein europäisches Thema«. ⁶ Die Überwindung der nationalen Konfliktlinie im Diskussionsprozess ist bemerkenswert: Waren doch gerade die polnischen Arbeitnehmer im Vorfeld zu Symbolfiguren eines mobilitätsbedingten Unterbietungswettbewerbs stilisiert worden, fanden sich unter den 75.000 Demonstranten, die am 19. März 2005 unter dem Motto »No to the Bolkestein Directive« durch Brüssel marschierten (Kowalsky 2007, 147), zahlreiche Vertreter aus den polnischen Gewerkschaften und auch aus der Zivilgesellschaft. Dies ist auch deswegen keineswegs selbstverständlich, weil sich in der polnischen Öffentlichkeit eine andere Tendenz gegenüber der Richtlinie vernehmen ließ: Der Großteil der nationalen Medien hatte sie vorteilhaft für die polnische Volkswirtschaft dargestellt und als erstrebenswerte Variante nahegelegt (Gajewska 2009, 56ff.). ⁷

Ein insgesamt positives Fazit zur internationalen Kooperation zieht auch das Magazin *Mitbestimmung* (8/2007): Der Erfolg der Kampagne gegen Bolkestein »shows that public protests co-ordinated across Europe can influence the European Commission, national governments and the European Parliament«. Neben einer »sehr aktive[n] Lobbyingstrategie« – die Richtlinie wurde etwa von den westeuropäischen Repräsentanten medienwirksam als »Frankenstein-Directive« verunglimpft – und einer guten Zusammenarbeit zwischen dem EGB und seinen nationalen Mitgliedsorganisationen ergibt sich der Erfolg, so Arnold (2008, 5), aus der schnellen Reaktion der Arbeitnehmerseite. Aufgrund der spezifischen sektoralen Betroffenheit lag ein wesentlicher Anteil der Koordinations- und Gestaltungsarbeit bei den Gewerkschaften und Föderationen aus dem Bau- und Dienstleistungssektor.

Wie weiter oben anhand der vier von Lillie, Wagner und Berntsen (2014) identifizierten Umgehungsstrategien verdeutlicht, bot die Entsenderichtlinie von 1996 in den Folgejahren und vor allem nach den beiden Erweiterungsrunden zu Anfang des Jahrtausends keinen flächendeckend wirksamen Schutz vor einem Missbrauch der Entsendepraktiken. In einem 2010 veröffentlichten Vorschlag zur Revision der Richtlinie ⁸ kritisiert eine aus Vertretern des EGB sowie seiner Mitgliedsverbände bestehende Arbeitsgruppe unter anderem die man-

6 Einen »cross-issue and multi-level character« attestieren der Kampagne della Porta und Caiani (2008, 83), weil es gelang, neben den Gewerkschaften auch unterschiedliche soziale Bewegungen mit Aktivisten aus zahlreichen europäischen Ländern zu integrieren.

7 Dass die Entfernung des Herkunftslandprinzips aus der Richtlinie letztlich keinen regulierenden Effekt nach sich ziehen konnte, lag im Verlauf des politischen Prozesses an der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Diese Entwicklungen liegen jedoch außerhalb des hier bearbeiteten Forschungsfelds. Im Folgenden interessiert ausschließlich die Fähigkeit der beforschten Gewerkschaftsorganisationen, zu einer gemeinsamen Haltung zu gelangen.

8 <http://www.etuc.org/die-entsenderichtlinie-vorschlaege-fuer-die-revision> (Abruf: 27.1.2014).

gelnde Kompetenz der »Mitgliedstaaten und Sozialpartner« zur »Anwendung effizienter Überprüfungs- und Durchsetzungsmechanismen« sowie eine genauere Definition grenzüberschreitender Dienstleistungen mit dem Ziel, Briefkastengesellschaften zu verhindern. Der wesentliche Anstoß zu einer Neuverhandlung der Entsenderichtlinie findet sich jedoch in einer Reihe von Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (Blanke 2008).⁹

Hinsichtlich der Auswirkungen der Dienstleistungsfreiheit auf die Tarifpolitik gibt es ein wichtiges Urteil, das Ende 2007 unter europäischen Gewerkschaften großes Aufsehen erregte. Der im Dezember 2007 abgehandelte Fall »Laval un Partneri vs. the Swedish Construction Workers Union and the Swedish Electrical Workers Unions« (kurz: Laval) bezieht sich auf das Bestreiken einer Baustelle durch eine schwedische Gewerkschaft. Um die Lohnkosten zu senken, hatte die Baufirma ab Mai 2004 lettische Arbeitnehmer zu lettischen Standards auf schwedischem Territorium beschäftigt (Joerges und Rödl 2009). Nachdem die schwedischen Gewerkschafter eine Blockade an der Baustelle errichteten, verweigerte die schwedische Polizei die durch die Unternehmensleitung erbetene Räumung der Baustelle mit der Begründung, die Durchführung von Streikmaßnahmen sei durch nationales Recht abgesichert. Diese Auseinandersetzung hatte ein Gerichtsurteil des EuGH mit dem Ergebnis »erhebliche[r] Einschränkungen gewerkschaftlicher Streikfreiheit« (Rödl 2013, 145) zur Folge.

Dass der Streik vom EuGH im Rückblick für unrechtmäßig erklärt wurde, begründete dieser ebenfalls mit der Dienstleistungsfreiheit. Der schwedische Gesetzgeber hatte bei der Umsetzung der Entsenderichtlinie in nationales Recht im Jahr 1999 einige Mindeststandards zum Thema Arbeitszeit übernommen. Eine Lohnuntergrenze oder eine gesetzliche Form der Allgemeinverbindlichkeitserklärung bestimmter Tarifabschlüsse umfasste die nationale Festlegung allerdings nicht (Joerges und Rödl 2008a, 18). Vor diesem Hintergrund bestätigte der Europäische Gerichtshof in seinem am 18. Dezember 2007 verkündeten Urteil im Fall Laval (C-341/05) zwar die Möglichkeit, in Streik zu treten, als grundsätzlichen Bestandteil des nationalen Gemeinschaftsrechts. Die Ausübung dieses Rechts – und hierin liegt die wesentliche Einschränkung gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht – sei jedoch an die Voraussetzung gebunden, dass hierdurch keine der vier Freiheiten im gemeinsamen Markt eingeschränkt werde. Die Einhaltung nationaler Standards widerspricht aus Sicht des EuGH also dem Prinzip des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Union (vgl. Schulten 2009, 13). Zwar wird die Möglichkeit, zu streiken und freie Tarifverhandlungen

⁹ Neben dem nun genauer vorzustellenden Laval-Urteil handelt es sich hierbei zum einen um den Fall »Rüffert vs. Land Niedersachsen« (C-346/06) und zum anderen um den Fall »Europäische Kommission vs. Luxembourg« (C-319/06).

gen zu führen, in ihrem Status als soziale Grundrechte bestätigt. Ihre praktische Wirkung verlieren sie aber nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in der Abwägung gegen die ökonomischen Grundfreiheiten (Güter, Kapital, Personen und Dienstleistungen). Gestreikt werden darf nur so lange, wie dies nicht gegen das Prinzip der Dienstleistungsfreiheit verstößt (Schmidt 2008, 105f.).

Diese Europäisierung der Kernbereiche nationalstaatlicher Souveränität bewirkt der Gerichtshof im Wege einer »Umdeutung der Binnenmarktfreiheiten zu Beschränkungsverboten« (Rödl 2013). Indem er die in der Entsenderichtlinie zugesicherten Arbeits- und Beschäftigungsstandards nicht als Minimal-, sondern als Maximalstandards interpretierte, legte er somit fest, »dass die Richtlinie nicht nur eine Unter-, sondern auch eine Obergrenze für die Arbeitsbedingungen entsendeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konstituiert« (Seikel 2014, 8). Mit Juratovic (2012, 2) lässt sich daher auch von einer »Maximalrichtlinie« sprechen. In diesem Sinne erklärten die Richter, dass nur die Mindestsätze der in der Entsenderichtlinie festgelegten Lohnstandards ausländischen Dienstleistungsunternehmen diktiert werden dürften. Das Bestreiken der Baustelle durch die schwedischen Gewerkschaften stellt aus dieser Perspektive eine illegitime Hürde gegenüber unternehmerischer Freiheit dar.

Mit seiner restriktiven Auslegung der Entsenderichtlinie begrenzt der Europäische Gerichtshof das tarifpolitische Repertoire der Gewerkschaften erheblich, denn die Rechtsprechung ermöglichte es Unternehmen, Arbeiter an ausländischen Einsatzorten zu Bedingungen des Herkunftslandes zu beschäftigen (Kilpatrick 2009, 845–49). Die Einschränkung des Streikrechts und weiterer Kontrollmöglichkeiten verringert potenziell außerdem die Widerstandskraft der Gewerkschaften und der nationalen Regierungen. Aus Unternehmersicht geben mögliche Kostenvorteile einen Anreiz zum Unterbietungswettbewerb (Blauberger 2012; Seikel 2015; 2015a). Es ist nicht verwunderlich, dass die gewerkschaftliche Bewertung – vor allem unter den Vertretern der Länder mit hohen Lohn-, Beschäftigungs- und Sozialstandards – äußerst kritisch ausfällt. So resümieren Niklas Brun und Klas Mikael Jonsson (2010, 5) vom schwedischen Verband LO in einem vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut herausgegebenen Sammelband, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs die Frage nach dem Verhältnis von Marktfreiheiten und Arbeitnehmerrechten mit einer klaren Tendenz zur Reduzierung letzterer beantwortete.

Das gewerkschaftspolitische Ausgangsproblem mit dieser Verbindung von Dienstleistungsfreiheit und Beschäftigungspraxis der Arbeitnehmerentsendung ergibt sich aus der politökonomischen Heterogenität innerhalb der Europäischen Union. Angesichts unterschiedlicher nationaler Standards zu Lohn und Beschäftigung entfaltet die Rechtsprechung des EuGH ihre Wirkung, »which undermined Western unions' efforts to protect, through collective bargaining

and industrial action, established worker rights from undercutting by Central Eastern European providers« (Meardi 2012, 14). Der territorial im Nationalstaat verfasste Bezugsrahmen der Tarifpolitik wurde somit grundsätzlich infrage gestellt.

Ziel der gewerkschaftlichen Positionierung in der Diskussion um die Dienstleistungsfreiheit war nicht nur, die oben beschriebenen Umgehungspraktiken zu verhindern, sondern auch, auf die Liberalisierungsinitiative im Zuge der hier skizzierten Rechtsprechung zu reagieren. Dass das Europäische Parlament mit der Richtlinie zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (kurz: Durchsetzungsrichtlinie) im April 2014 schließlich ein Dokument verabschiedete, das auf eine bessere Kontrollierbarkeit der Arbeitnehmerentsendung ausgerichtet war, kann in Anbetracht der politökonomischen Heterogenität nicht als Selbstverständlichkeit angesehen werden.

Neben einer potenziellen nationalen Interessendivergenz zeichnete sich im Verlauf der Feldforschung eine weitere Konfliktlinie ab, die die Entwicklung einer gemeinsamen Position unter den Gewerkschaftsorganisationen erheblich erschwerte: Wesentliche Unterschiede im Hinblick auf die Einschätzung der Durchsetzungsrichtlinie finden sich hier zwischen dem EGB auf der einen und den europäischen sektoralen Verbänden sowie zahlreichen nationalen Mitgliedsorganisationen auf der anderen Seite. Brisant wird diese Konstellation durch die zentrale Rolle des EGB im Lobbying gegenüber den europäischen Institutionen. Agiert er einerseits als gegenüber seinen Mitgliedsorganisationen weisungsgebunden, lässt sich andererseits die graduelle Entwicklung eines organisationalen Eigeninteresses vermuten (Ahrne und Brunsson 2008).

Nach Darstellung der zwei Richtlinien, deren Zustandekommen in der Diskussion um die Folgen der Dienstleistungsfreiheit mit Blick auf die gewerkschaftliche Positionsbildung untersucht wird, folgt nun ein knapper Überblick über die sozialwissenschaftlichen Arbeiten zum Politikfeld der Dienstleistungsfreiheit unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerentsendung. Wie die obigen Ausführungen zeigen, unterscheidet letztere sich von ersterer aus gewerkschaftlicher Sicht nicht unbedingt durch die grundsätzliche Problematik politischer Positionsbildung unter Bedingungen politökonomischer Heterogenität. Spezifika des zweiten Bereichs ergeben sich vielmehr aus der Beschäftigungssituation entsandter Arbeitnehmer mitsamt den hier wirksamen Regulierungen.

Die quantitative Transparenz des Feldes der Arbeitnehmerentsendung ist allgemein als gering einzuschätzen. Entsprechend skeptisch beurteilt Wagner (2014a, 13) die Angaben der Europäischen Kommission, wonach 1,2 Millionen Personen innerhalb der EU als Entsandte beschäftigt waren (siehe auch Galgóczi und Leschke 2012, 13). Auf Basis von Fallstudien aus dem Transport- und Bau-

gewerbe sieht Lillie (2010) eine zunehmende quantitative Verbreitung entsprechender Beschäftigungsformen. Der Konkurrenzmechanismus verdrängt andere Unternehmen entweder aus dem Markt oder zwingt sie, ähnliche Beschäftigungsmodelle zu übernehmen.

Für die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem hier skizzierten Themenkomplex benennt Wagner (2014a, 10) vier unterschiedliche Literaturstränge zu den folgenden Themen: politische Auseinandersetzungen um Arbeitnehmerentsendung und Dienstleistungsfreiheit (Eichhorst 2000), arbeitsmarktpolitische Reaktionen nationaler Regierungen (Meardi 2012, 2013; Menz 2010, 2010; Seikel 2014) sowie Gewerkschaften und Unternehmen (Lillie 2010) und Untersuchungen juristischer Aspekte (Blanke 2008; Bücker und Warneck 2010).

Für die Fragestellung der vorliegenden Studie ist vor allem der erste Bereich von Bedeutung; Er thematisiert die Dynamik supranationaler Regelsetzung im Feld der Arbeitnehmerentsendung als politischen Prozess. Hier sind drei Konfliktlinien feststellbar: Unter den Abgeordneten des Europäischen Parlaments sehen Hix, Noury und Roland (2007) eine Spaltung in unterschiedliche parteipolitische Lager. Hieraus ziehen die Autoren den Schluss, dass das Abstimmungsverhalten sich durch die europäische Erweiterung nicht signifikant verändert hat. Eine zweite Konfliktlinie verläuft laut Keating (1997) entlang von »place-based inter-class coalitions«, die angesichts internationaler Einkommensunterschiede eine Harmonisierung verhindern könnten. Die Abstimmungsdynamiken im Europäischen Parlament untersuchend, gelangen Crespy und Gajewska (2010) drittens zu dem Ergebnis, dass es weder eine nationalstaatlich segmentierende noch eine entlang politischer Lager (das heißt, vereinfacht gesagt, zwischen rechten und linken Abgeordneten) verlaufende Konfliktlinie ist, die das Abstimmungsverhalten bestimmt. Stattdessen sehen sie eine »cross-cutting opposition between ›regulators‹ and ›liberals‹« (ebd., 1186).

Wie die empirischen Befunde dieser Arbeit zeigen werden, gelingt es europäischen Gewerkschaften, den internen Konflikt um die Dienstleistungsfreiheit relativ einvernehmlich zu regeln. Während ein grundlegender Konsens über Einhaltung sozialer Standards allgemein als gegeben erscheint, unterscheiden sich die jeweiligen Positionen im Fall der Entsende- und Dienstleistungsrichtlinie besonders zu Beginn der jeweiligen Diskussionen sehr wohl entlang nationaler Zugehörigkeiten (Lillie 2010; Lillie, Wagner und Berntsen 2014). Im Fall der Durchsetzungsrichtlinie ergeben sich entsprechende Divergenzen darüber hinaus zwischen der interprofessionellen Ebene des EGB und seinen sektoral oder national verantwortlichen Mitgliedsorganisationen.¹⁰

10 Eine Erklärung hierfür liefern die Arbeiten zu politischer Orientierung europäischer Gewerkschaftsrepräsentanten von Hyman (2007) oder Martin und Ross (2001), die dem EGB wegen

Parsons (2012) arbeitet die tarifpolitische Dimension der Beispiele Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung heraus. Während der Prozess der Positionsbildung in Bezug auf die Entsenderichtlinie nur teilweise (Eichhorst 2000; Menz 2005) und zur Durchsetzungsrichtlinie gar nicht systematisch in der Literatur aufgearbeitet ist, finden sich Ausführungen, wenn auch keine umfassenden Studien, hierzu bei Arnold (2008) sowie Kowalsky (2006 und 2007). Die durch die mangelnde Transparenz bedingte Sondersituation im Bausektor (viele Subunternehmer entlang der Wertschöpfungskette, Arbeiter vieler Nationalitäten auf einzelnen Baustellen) reflektieren Veröffentlichungen aus dem Umfeld des *Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies* mit Schwerpunkt auf Beschäftigung in der Bauwirtschaft (Cremers, Dølvik und Bosch 2007; Kahmann 2006). Der Rechtsprechung des EuGH als »another recent example of contentious European Industrial Relations« (Smismans 2012, 12) widmen sich schließlich ebenfalls eine Reihe von Studien (Höpner 2013a) und politischer Kommentare (Scharpf 2008).

Eine Schwierigkeit bei der Findung und Vertretung politischer Positionen in diesem Bereich folgt aus den Unterschieden zwischen den nationalen Wirtschaftsräumen innerhalb der EU. Neben den Systemen industrieller Beziehungen mit ihren spezifischen Modi der Lohnfindung und arbeitsrechtlichen Regelungen (Cremers, Dølvik und Bosch 2007, 25) ergeben sich weitere Disparitäten aus den jeweiligen Wohlstands- und Einkommensniveaus. Vor diesem Hintergrund gelangt Lillie (2011, 115) zu folgendem skeptischen Fazit: »[I]t is not clear that labor rights can be established at the EU level in the same sense they were once protected at the national level.«

Die Intensität grenzüberschreitenden Unterbietungswettbewerbs hängt nicht zuletzt davon ab, ob es europäischen Gewerkschaften gelingt, gemeinsame Positionen zur Regulierung der Dienstleistungsfreiheit im Sinne der Beibehaltung nationaler Standards zu entwickeln und durchzusetzen. Die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung hat bislang keine systematische und umfassende Analyse gewerkschaftlicher Positionsbildung hervorgebracht. Diese Lücke versucht die vorliegende Studie zu schließen. Der Überblick über die Literatur bestätigt die Existenz von Konfliktlinien im Feld der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung zwischen Vertretern von europäischen Ländern mit hohen und niedrigen Arbeits-, Beschäftigungs- und Sozialstandards. Im ersten dargestellten Fall der Entsenderichtlinie vor der Osterweiterung lassen sich hier die Gruppe der nord- und westeuropäischen und die Gruppe der südeuropäischen Länder unterscheiden. Seit den Erweiterungsrounden 2004 und 2007 ist, dies ha-

seiner Zugehörigkeit zum System europäischer Institutionen eine integrationistische Tendenz zuschreiben.

ben die Diskussionen um die Dienstleistungsrichtlinie wie auch die angeführte Rechtsprechung des EuGH gezeigt, eine entsprechende Konfliktlinie vor allem zwischen den nord- und westeuropäischen einerseits und den mittel- und osteuropäischen Ländern andererseits zu erkennen. Während für Arbeitgeber in etwa durch staatliches und/oder gewerkschaftliches Monitoring regulierten nationalen Kontexten ein besonderer Anreiz besteht, Lohnkosten über die Verfolgung unlauterer Entsendepraktiken zu reduzieren, sehen Lillie, Wagner und Berntsen (2014, 320) unter osteuropäischen Arbeitnehmern eine große Bereitschaft, sich in solche Arbeitsverhältnisse zu begeben.

Mit dem Schwerpunkt der Untersuchung auf der Dienstleistungsrichtlinie und der Durchsetzungsrichtlinie wurden in diesem Politikfeld Repräsentanten beider Ländergruppen sowie der europäischen Ebene interviewt. Übersichtlichkeit anstrebend fokussiert sich die Darstellung in der Diskussion um die Dienstleistungsrichtlinie auf die Beiträge der schwedischen, ungarischen und polnischen Repräsentanten sowie der Vertreter der europäischen Ebene. Die Rekonstruktion des Diskussionsverlaufs veranschaulicht, wie ein internationaler Interessengegensatz in der gewerkschaftlichen Kooperation herausgearbeitet und schließlich überwunden werden konnte.

Anders stellt sich die Situation in der Auseinandersetzung um die Durchsetzungsrichtlinie dar. Wie der Abgleich der Positionen von Angehörigen des EGB mit denen der Repräsentanten sowohl der nationalen Organisationen als auch der europäischen Branchenverbände zeigt, existiert hier eine zwischen Ländern verlaufende Konfliktlinie. Die wesentliche Blockade, die die europäischen Gewerkschaftsorganisationen von der Formierung einer gemeinsamen Position abhielt, liegt in einer Unstimmigkeit zwischen dem EGB und den Branchenverbänden über die Form und Notwendigkeit der Durchsetzungsrichtlinie.

Wie anhand der empirischen Befunde gezeigt werden soll, konnte eine internationale Konfliktlinie in beiden Fällen erfolgreich zugunsten einer gemeinsamen Position überwunden werden. Angesichts der zum Thema verfügbaren Literatur überrascht es jedoch, dass im Fall der Durchsetzungsrichtlinie eine neue Konfliktlinie zwischen dem EGB auf der einen und den nationalen wie europäisch-sektoralen Verbänden auf der anderen Seite hervortritt.

3.2 Europäischer Mindestlohn

»Man muss durch Arbeit jenes Einkommen haben, das man zum Leben braucht, ohne zum Sozialamt gehen zu müssen«¹¹ – mit diesen Worten sprach sich Jean-Claude Juncker im Wahlkampf um den Posten des Vorsitzenden der EU-Kommission für einen europäischen Mindestlohn aus. Und in der Tat: Wenn das Projekt der europäischen Integration, wie viele seiner Befürworter argumentiert haben, so wesentlich auf der Schaffung eines gemeinsamen (Arbeits-)Markts beruht, ist der Vorschlag einer gemeinsamen Lohnuntergrenze innerhalb der EU keineswegs als von vornherein abwegig zu betrachten. Im Folgenden soll die Diskussion um einen europäischen Mindestlohn als Feld europäischer Tarifpolitik aus sozialwissenschaftlicher Perspektive dargestellt werden.

Im Allgemeinen bezeichnet der Begriff des Mindestlohns eine Festlegung des geringsten Preises, zu dem die Arbeitskraft ver- und gekauft werden darf. Als »wichtiges Instrument zur Verringerung von Lohnunterschieden zwischen Gruppen« (Eldring und Alsos 2012, 24) kann eine solche Regelung in der Praxis verschiedene Ausprägungen annehmen. Diese lassen sich zum einen hinsichtlich des Modus der Festlegung (gesetzlich/tarifvertraglich) und zum anderen hinsichtlich ihrer Reichweite (universell/sektoral) unterscheiden (Schulten 2014a). Dem Inhalt der Diskussion um einen europäischen Mindestlohn entsprechend werden hier besonders Aspekte einer gesetzlichen Regelung thematisiert.

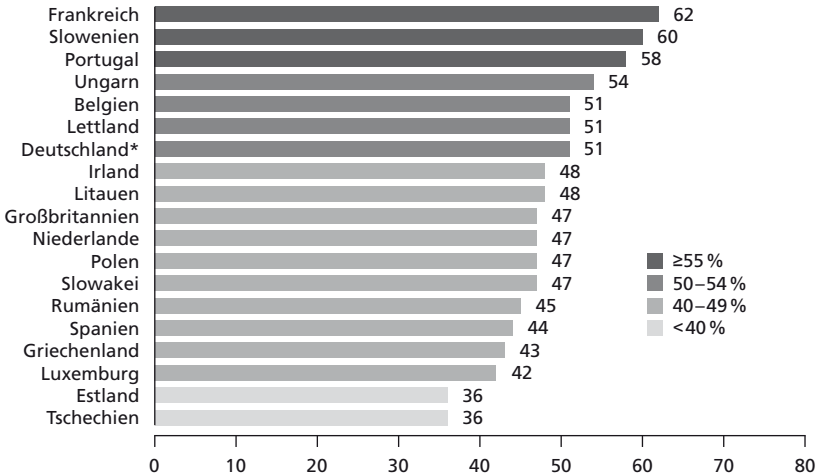
Bei der Untersuchung europäischer Tarifpolitik sticht die Diskussion um einen europäischen Mindestlohn aufgrund eines »high degree of polarization« (Furaker und Selden 2013, 513) zwischen den unterschiedlichen nationalen Positionen heraus. Trotz teilweise nicht nur auseinanderliegender, sondern sogar entgegengesetzter Auffassungen, die sich in erster Linie aus der Heterogenität nationaler Lohnfindungssysteme ergeben, ist es hier dem EGB gelungen, sich auf die Durchführung einer gemeinsamen Kampagne zum europäischen Mindestlohn zu einigen.

Das Konzept einer gesetzlichen Lohnuntergrenze innerhalb eines bestimmten Territoriums und gegebenenfalls einer bestimmten Branche ist als Maßnahme der Regulierung von Erwerbsverhältnissen in Europa weitverbreitet. Nachdem erste Regelungen dieser Art bereits im frühen 19. Jahrhundert getroffen wurden, bauen heute 90 Prozent aller Staaten auf eine entsprechende Gesetzgebung (Schulten 2012).

Zur Regulierung des Arbeitsmarkts wurden 2014 in allen 28 EU-Mitgliedstaaten Mindestlöhne angewandt. Während in 21 von ihnen eine allgemeine, ge-

11 Margareta Kopeinig, »Juncker: »Mindestlohn in jedem EU-Land«, 11.3.2014; <http://kurier.at/politik/eu/eu-wahl-juncker-mindestlohn-in-jedem-eu-land/55.470.639> (Abruf: 15.12.2014).

Abbildung 3-1 Mindestlohn in Prozent des Medianlohns für Vollzeitbeschäftigte 2012



Grafik: nach Schulden (2014a, 9).

* Ausgehend von einem fiktiven Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

Daten: OECD; für Deutschland: Berechnungen des WSI auf der Grundlage von Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

setzlich festgelegte Lohnuntergrenze in Kraft ist, weisen die restlichen 7 Länder lediglich sektorale (meist tarifvertraglich festgelegte) Regelungen auf. Konsultation und Ausschussbeteiligungen gewährleisten allerdings auch im Fall der gesetzlichen Festlegungen in aller Regel einen gewissen Einfluss der Tarifparteien.

Bezüglich der Höhe universaler Mindestlöhne unterscheidet Schulden (2014) drei Gruppen von Ländern: 6 westeuropäische mit Sätzen zwischen 7 und 11 Euro, 4 süd- und osteuropäische mit Sätzen zwischen 2 und 7 Euro und schließlich eine Gruppe von 11 größtenteils osteuropäischen Ländern mit Sätzen von unter 2 Euro. Das Spektrum reicht hier insgesamt von 1 (Bulgarien) bis 11 (Luxemburg) Euro, bezüglich der jeweiligen Situation beläuft sich dies auf 36 bis 62 Prozent des nationalen Medianlohns (Schulden 2014).¹²

Die institutionellen Unterschiede zwischen den EU-Ländern werden im Hinblick auf die Festsetzung einer Lohnuntergrenze also nicht nur durch die Diversität der nationalen Lohnfindungssysteme – Länder mit sektoralen Mindestlohnregimen verfügen in der Regel über hohe tarifliche Deckungsraten –, sondern auch durch die nationale Produktivität und die jeweiligen Lohngefüge

¹² Der Median ist der Wert, der in einem Spektrum von Werten in der Mitte liegt (Rhein 2013).

wirksam. Abbildung 3-1 zeigt, dass die gesetzlichen Mindestlöhne im Verhältnis zu den nationalen Medianlöhnen (Kaitz-Index) relativ gering ausfallen. Gleichzeitig werden aber erhebliche Unterschiede deutlich.¹³

Konzepte zur Einführung einer europäischen Lohnuntergrenze werden, wenn auch mit wechselnder Intensität, bereits seit Ende der 1980er-Jahre diskutiert (Schulten 2008). Als Meilenstein dieser Entwicklung kann ein Ende 2004 in der Schweiz abgehaltenes Treffen von Gewerkschaftern gelten, aus dem die »Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik« (Schulten et al. 2005) hervorgingen.

Da die Europäische Union, wie in Artikel 153, Absatz 5 des Lissabon-Vertrags festgeschrieben, aber über keinerlei Kompetenz in der Regulierung der Lohnfindung verfügt, wäre für die Festlegung einer verbindlichen Lohnuntergrenze die Änderung der Europäischen Verträge erforderlich.¹⁴ Der aktuell unter den Gewerkschaften diskutierte Vorschlag legt daher eine strategische Orientierung nahe, die an der nationalen Regelungsebene ansetzt. Anstatt einen europäischen Mindestlohn per Richtlinie gesetzlich festzuschreiben, soll eine gemeinsame Position der europäischen Gewerkschaften in dieser Angelegenheit als Argument in Auseinandersetzungen innerhalb der nationalen Arenen nutzbar werden. Die explizite Begründung einer Notwendigkeit europäischen Mindestlohns durch den EGB würde auf diese Weise für die nationalen Mitgliedsorganisationen als Framing-Möglichkeit verfügbar.

Vor diesem Hintergrund einigte man sich auf dem Athener EGB-Kongress im Jahr 2011 auf den folgenden Wortlaut eines Kompromisses: »In pursuit of fair wages for all European workers including supporting union campaigns for effective minimum wages in those countries where the unions consider them necessary.«¹⁵

In einem Papier zur inhaltlichen Grundlegung der ETUC Winter School, die Anfang Februar 2012 in Kopenhagen abgehalten wurde, findet sich die folgende Ausarbeitung der Position des EGB (2012, 8):

The ETUC recommends that where it exists the effective national minimum wage should be at least equal to 50 % of the average wage or 60 % of the median wage. ETUC actively supports its affiliates in their actions to gradually reach this goal, in accordance with their national circumstances. Countries which have already achieved this goal should aim for a more ambitious target.

13 Die Bedeutung solcher Lohnuntergrenzen ergibt sich nicht aus dem absoluten Wert, sondern in erster Linie aus dem Verhältnis zur volkswirtschaftlichen Gesamtproduktivität sowie dem jeweiligen Lohngefüge. Diesem Umstand trägt der sogenannte Kaitz-Index Rechnung, der nationale oder auch regionale Lohnuntergrenzen in Beziehung zu den jeweiligen Medianlöhnen setzt (Ryxc und Kampelmann 2012, 18).

14 Eine entsprechende Vertragsänderung ist unter den aktuellen Bedingungen zumindest unwahrscheinlich. Zur Legitimationskrise der Europäischen Union siehe Fritz Scharpf (2012; 2014).

15 http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_Congres_2011_DE_DEF.pdf (Abruf: 16.12.2014).

Diese programmatische Forderung, so der Beschluss des Treffens, sollte in der Folge in eine vom EGB getragene Kampagne zu Mindestlöhnen in Europa überführt werden. Entgegen der möglicherweise irreführenden Proklamation eines »europäischen Mindestlohns« ging es also keineswegs um eine gesetzlich, das heißt in Form einer EU-Richtlinie fixierte Lohnuntergrenze. Die Festlegung einer gesetzlichen Lohnuntergrenze innerhalb Europas oder zumindest innerhalb der EU kann also nur mittelbar als Gegenstand der Auseinandersetzung angesehen werden: Stattdessen ging es den beteiligten Gewerkschaften darum, ein politisches Ziel zu formulieren, das alle für mindestens grundsätzlich erstrebenswert hielten.

Dieser knappen empirischen Darstellung zum Stand der Forderungen folgt nun ein Überblick zum Forschungsstand über den europäischen Mindestlohn als Feld europäischer Tarifpolitik. Wie angemerkt, stammt der Großteil dieser Untersuchungen aus dem Feld der Ökonomie. Der Fragestellung der Studie entsprechend legt die folgende Darstellung ihren Schwerpunkt auf die Beiträge aus Soziologie, Politikwissenschaft und Politischer Ökonomie.¹⁶

Die akademische Auseinandersetzung mit Mindestlöhnen reicht zurück bis ins frühe 20. Jahrhundert. Mit einem Großteil volkswirtschaftlicher Beiträge hat die Literatur zum Thema einen Umfang »beyond the possibility of synthesis« (Rycx und Kampelmann 2012, 16) angenommen. Dieser allgemeinen Unübersichtlichkeit zum Trotz unterscheiden die Autoren (ebd., 16f.) zwischen drei Literatursträngen. Ein erster Literaturstrang von Studien widmet sich ihnen zufolge den von Mindestlohnregelungen verursachten Beschäftigungseffekten (ILO 2010). Eine zweite Gruppe Studien untersucht ihre Auswirkungen auf die individuelle und haushaltsbezogene Einkommensverteilung (Koeniger, Leonardi and Nunziata 2007). Ein drittes Literaturkorpus widmet sich dem Zusammenhang von Mindestlöhnen und anderen ökonomischen Variablen wie nationalen Preisniveaus oder dem Stand der Arbeitslosigkeit (Fanti und Gori 2011).

Eine Gemeinsamkeit der Untersuchungen zu Mindestlöhnen in Europa liegt in ihrer größtenteils international vergleichenden Perspektive. Meist geht es nicht dezidiert um die Frage einer – wie auch immer – koordinierten Mindestlohnpolitik, sondern um die nationale Regulierungsebene (Vaughan-Whitehead 2010).

Die Diskussion um die Einführung eines europäischen Mindestlohns ist in der sozialwissenschaftlichen Literatur bis zum jetzigen Zeitpunkt nur begrenzt thematisiert worden.¹⁷ Die wesentliche Ausnahme bildet eine Reihe von Beiträ-

16 Dazu zählen außerdem Studien aus Schnittstellenbereichen wie Industrial-Relations- oder Europaforschung. Außerhalb dieses Feldes finden sich Beiträge zur Frage nach Mindestlohnregelungen lediglich vereinzelt. Zu unterschiedlichen ethischen Begründungsmustern einer Lohnuntergrenze siehe beispielsweise Ofek-Ghendler (2009).

17 Für erste Resultate aus diesem Forschungsprojekt siehe Seeliger (2015).

gen aus dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Als Veröffentlichungen einer gewerkschaftsnahen Forschungseinrichtung weisen diese eine deutliche normative Tendenz auf. Dass die Etablierung nationaler Mindestlöhne im Wege einer auf europäischer Ebene koordinierten Politik Thorsten Schulten als »dringend geboten« (2013, 132) erscheint, begründet dieser mit einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung, die nicht nur moralisch erstrebenswert sei, sondern auch wirtschaftliche Wachstumseffekte nach sich ziehe (Schulten 2014).¹⁸ Ein ähnliches Plädoyer für eine europäische Mindestlohnpolitik findet sich bei Vaughan-Whitehead (2010a) im Abschlusskapitel eines von ihm herausgegeben Bandes zu nationalen Mindestlöhnen in Europa.

In ihrer auf Surveys basierenden Untersuchung arbeiten Furaker und Selden (2013) die politischen Haltungen nationaler Gewerkschaftsvertreter aus Belgien, Deutschland, Litauen, Spanien und Schweden zum Projekt eines europäischen Mindestlohns heraus. Die Autoren erkennen eine deutliche Ablehnung, die einer solchen Regelung von den skandinavischen Vertretern entgegengebracht wird. Die Möglichkeit einer europäischen Koordinierung nationaler Mindestlohnpolitiken ziehen auch Eldring und Alsos (2012) in ihrer Untersuchung in Betracht. In ihrer im Auftrag des norwegischen Gewerkschaftsbunds LO erstellten Studie arbeiten sie die unterschiedlichen Möglichkeiten heraus, die im Rahmen nationaler Lohnfindungssysteme zur Verfügung stehen, um Mindeststandards sicherzustellen. Dem Projekt nationaler Mindestlohnregelungen stehen sie – anders als dies aufgrund der Studie vermutet werden könnte – keineswegs fundamentalkritisch gegenüber, heben aber die Wichtigkeit einer autonomieschonenden Regelung im Einklang mit den Interessen nationaler Gewerkschaftsorganisationen hervor.

Aus volkswirtschaftlicher Perspektive bedeutet die Einführung eines Mindestlohns in erster Linie eine Kompression am unteren Ende des Lohnspektrums. Wie Bosch und Weinkopf (2013, 294) bemerken, kann sich der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten durch eine derartige Untergrenze erst dann signifikant reduzieren, wenn diese bei mindestens zwei Dritteln des jeweiligen Medianlohns gezogen wird. Mit dem Vorschlag eines europäischen Mindestlohns in Höhe von 50 und perspektivisch 60 Prozent des nationalen Medianlohns kann der aktuell diskutierte Umfang nur bedingt als ausreichend erscheinen. Ob die Lebensbedingungen der Geringstverdiener merklich verbessert würden, hinge darüber hinaus auch von der Frage ab, in welchem Umfang die Einführung eines europäischen Mindestlohns einen Effekt internationaler Umverteilung nach sich ziehen würde. Angesichts der Komplexität des Themas – allgemeine Lohnuntergrenzen verändern nicht nur die Lohn- und Beschäftigungs-, sondern auch

18 Siehe hierzu auch die Beiträge von Schulten (2008; 2012; 2012a; 2013; 2014; 2014a); Schulten und Watt (2007) sowie Schulten et al. (2005).

die Nachfragestruktur inner- und außerhalb des Arbeitsmarkts, werden entsprechende Prognosen allgemein als schwierig angesehen (Herr, Kazandziska und Mahnkopf-Praprotnik 2009, 12).

In der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion, die vor allem im gewerkschaftsnahen Spektrum geführt wird, finden sich verschiedene Argumente für eine europäische Mindestlohnregelung. Indem sie die wachsende Lohnungleichheit innerhalb der EU reduzieren und die weitere Ausdehnung des Niedriglohnssektors verhindern könnte, ist sie nicht nur ein potenzieller Beitrag zur Verbesserung der allgemeinen Lebensqualität, sondern könnte auch helfen, den internationalen Standortwettbewerb abzuschwächen (Rycx und Kampelmann 2012). Der Druck, der auf nationale Tarifsysteme durch zunehmende Arbeitnehmermobilität innerhalb der EU und durch eine Schwächung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads in vielen Ländern entsteht, könnte auf diese Weise ebenfalls gelindert werden (Vaughan-Whitehead 2010). Hinsichtlich eines Abbaus makroökonomischer Ungleichgewichte in der Eurozone könnte sich ein europäischer Mindestlohn außerdem dahin gehend auswirken, dass er als Sockelwert internationaler Lohnkoordinierung ein Absinken der Reallöhne verhindert und die binnenwirtschaftliche Dynamik in den Überschussländern anregt (Schulten 2014). Mit Blick auf die aktuelle Austeritätspolitik könnte eine feste Lohnuntergrenze schließlich als Argument gegen Maßnahmen eingebracht werden, wie sie jüngst von der Troika gegen die Krisenländer induziert wurden (Schulten 2013).

Auf einer konzeptionellen Ebene lassen sich demgegenüber – ebenfalls aus gewerkschaftlicher Sicht – drei Gegenargumente ableiten. Erstens könnte eine verbindliche Lohnuntergrenze als alleiniger Bezugspunkt in Lohnverhandlungen das Erwirken höherer Abschlüsse verhindern. In der deutschen Diskussion war in diesem Zusammenhang häufiger von einer »Mindestlohnökonomie« die Rede. Zweitens könnte die Einführung eines verbindlichen Mindestlohns außerdem einen Einflussverlust von Gewerkschaften nach sich ziehen – schließlich gäben diese hiermit ihr Kerngeschäft (Lohnverhandlungen) in die Hände des Staates und entmachten sich somit selbst. Außer diesen beiden in erster Linie auf die nationale Arena bezogenen Argumenten lässt sich schließlich auch ein Einwand gegen die Verlagerung politischer Kompetenz auf die EU-Ebene formulieren. Neben dem Verlust nationaler und/oder sektoraler Autonomie im Allgemeinen erscheinen den Gewerkschaften vor allem die austeritätspolitischen Aktivitäten der Troika problematisch.¹⁹

19 Trotz ihrer offensichtlichen Virulenz scheint dieser Frage in der gewerkschaftlichen Diskussion zum jetzigen Zeitpunkt nur eine geringe Bedeutung eingeräumt worden zu sein. Konzeptionelle Argumente der Gewerkschaften gegen einen Mindestlohn scheinen sich also in erster Linie gegen den Verlust politischen Einflusses zu wenden. Dass abhängig von seiner Höhe die Nachfrage nach Arbeit (vor allem solcher ohne große Qualifikationsanforderungen) sinkt, bleibt in der

Zusammenfassend identifiziert Thorsten Schulten (2014a) in der Diskussion um einen europäischen Mindestlohn ein normatives und ein ökonomisches Argumentationsmuster. Darüber hinaus ist aber anhand des letzten Einwands eine dritte wesentliche Bedeutungsdimension erkennbar: Indem Gewerkschaften ermutigt oder gezwungen werden, sich mit ihren europäischen Nachbarn über substantielle Fragen der Tarifpolitik auseinanderzusetzen, könnte perspektivisch der internationale Austausch über Arbeitnehmerinteressen erweitert werden. Aus dieser Sicht verspricht also bereits die Intensivierung der Diskussion über einen europäischen Mindestlohn einen Europäisierungseffekt.

Die Stärkung der europäischen Ebene als eigenständiger Ort von Verhandlung und Gesetzgebung könne, so Schulten und Watt (2007), auf diese Weise nicht nur die Verlagerung von Entscheidungskompetenz nach sich ziehen. Ein vergemeinschaftender Bezugsrahmen in Form eines gemeinsamen politischen Ziels würde den internationalen Zusammenhalt europäischer Gewerkschaften stärken und so die Legitimität des zuletzt krisenhaften Integrationsprojekts insgesamt erhöhen. Diese symbolische Bedeutung hebt auch Vaughan-Whitehead (2010a, 529) hervor: Das gemeinsame Streben nach einem europäischen Mindestlohn »would also represent an important symbolic move, giving substance to Social Europe«. ²⁰

Wie aus den bisherigen Ausführungen deutlich geworden ist, ist das Ziel einer europäischen Mindestlohnregelung aus gewerkschaftlicher Sicht mit verschiedenen Absichten verbunden. Kann man nun annehmen, dass es sich bei der Einführung eines europäischen Mindestlohns um ein von allen beteiligten Gewerkschaften vertretenes Ziel handelt, das von allen abhängig Beschäftigten beziehungsweise ihren Repräsentanten geteilt wird?

Dass genau dies nicht der Fall ist, ergibt sich aus der Tatsache, dass Mindestlöhne – zumindest, wenn man berechtigterweise davon ausgeht, dass nicht kurzfristig signifikante Wachstumseffekte entstehen – Umverteilung nicht nur zwischen Kapital und Arbeit, sondern vor allem auch unter den Lohnabhängigen selbst bedingen können, zum Beispiel, wenn höher qualifizierte Arbeiter einen Ausgleich der Lohnstruktur durch Mindestlöhne ablehnen. Die Initiative zur Einführung des deutschen Mindestlohns etwa ging wesentlich von ver.di und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) aus, während die IG

gewerkschaftlichen Diskussion ebenso ausgespart wie die Tatsache, dass Armut in erster Instanz nur unter Mindestlohneempfängern und nicht etwa unter Erwerbslosen oder manchen irregulär Beschäftigten reduziert werden könnte.

20 Selbstverständlich könnte ein Austausch oder eine symbolische Rahmung dieser Art auch in einer Weise misslingen, die weitere Ambitionen in diese Richtung erschwert oder sogar verunmöglichlicht. Entsprechende Risiken, die sich aus diesem Konfliktpotenzial ergeben, werden in der Literatur allerdings nicht behandelt.

Metall und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) ihr anfangs noch ablehnend und auch später eher zurückhaltend gegenüberstanden.

Wie die empirischen Befunde des Forschungsprojekts zeigen, vollzieht sich die Lagerbildung in der gewerkschaftlichen Diskussion nicht entlang solcher sektoralen Linien. Stattdessen gewinnen Mindestlöhne aus Sicht der europäischen Gewerkschaften ihre spezifische Bedeutung im nationalen Rahmen (Herr, Kazandziska und Mahnkopf-Praprotnik 2009, 1). Dufresne (2012) zufolge unterscheiden sich Einschätzungen des Mindestlohns hauptsächlich zwischen Gewerkschaften aus Ländern mit allgemeingültigen Lohnuntergrenzen auf der einen und Ländern, in denen solche Untergrenzen in den Branchentarifverträgen festgelegt werden, auf der anderen Seite.

Die Haltung zu einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Forderung zum europäischen Mindestlohn wird in einem internationalen Zusammenhang verhandelt, der von den Gewerkschaften und Dachverbänden auf der nationalen Ebene bis hin zu den Branchenverbänden auf der europäischen Ebene und schließlich dem EGB als umfassendster Organisation reicht. Eldring und Alsos (2012, 21) nennen zwei mögliche Beweggründe für nationale politische Akteure, sich für einen europäischen Mindestlohn zu engagieren: Es geht zum einen darum, Regelungen, die im eigenen Land als erfolgreich angesehen wurden, auf europäischer Ebene zu verallgemeinern. Dies sei etwa in Großbritannien und Frankreich der Fall gewesen. Zum anderen, und hier zeigt sich vielleicht eine der norwegischen Sichtweise der Autoren geschuldete Euroskepsis, leite entsprechende Bestrebungen der Wunsch, »die europäische Ebene als Brechstange« (ebd.) zu nutzen, um nationale Mindestlohnregelungen auszuweiten.

Starke Ablehnung erfährt der Vorschlag eines europäischen Mindestlohns von den Gewerkschaften der skandinavischen Länder sowie von ihren Kollegen in Österreich und Italien (Schulten 2008, 426). Eine Gemeinsamkeit dieser Länder ist der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad und die tarifliche Deckungsrate. Starke Verhandlungsmacht korrespondiert hier, so Schulten, mit der Ablehnung staatlichen Engagements in der Lohnfindung. Die Interessendivergenz zwischen unterschiedlichen Ländervertretern spiegle sich zuerst in »a clear divide between Nordic and other European organizations« (Furaker und Selden 2013, 518) wider. Wie auch die empirischen Befunde weiter unten zeigen, wird die Opposition gegen einen europäischen Mindestlohn im Rahmen des EGB und der Branchenverbände vor allem von den Gewerkschaften aus den skandinavischen Ländern getragen.

Als Protagonisten hinter dem Projekt eines europäischen Mindestlohns benennt Schulten (2008, 434) Gewerkschaften aus Spanien und Polen. Während die Befunde aus Interviews mit den spanischen Vertretern sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene eine entsprechende Haltung nicht bestätigen

konnten – tatsächlich war man hier eher indifferent und fokussiert auf nationale Angelegenheiten –, zeigte sich ein starkes Interesse an der Durchsetzung einer entsprechenden Regelung unter den Vertretern aus Polen und Ungarn. Konträr zur Situation in Österreich, Italien und Skandinavien zeichnen sich beide Länder durch einen relativ niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, durch geringe tarifliche Deckungsraten und durch die traditionelle Existenz einer nationalen Mindestlohnregelung aus.

Außer bei den von Eldring identifizierten Befürwortern findet der Vorschlag eines europäischen Mindestlohns auch unter den Vertretern der europäischen Verbände großen Zuspruch. Neben der relativ geringen Repräsentation der Länder, deren Vertreter skeptische Haltungen einnehmen, lässt sich diese Tendenz auch mit einer grundsätzlich integrationsistischen Haltung der europäischen Delegierten und Beschäftigten begründen, unter denen die europäische Ebene allgemein als geeigneter Ort lohnpolitischer Regelsetzung angesehen wird. Daher liegt im empirischen Teil ein Schwerpunkt auf den Diskussionsbeiträgen der schwedischen Vertreter auf der einen sowie der ungarischen und polnischen Vertreter sowie der Repräsentanten der europäischen Verbände auf der anderen Seite.

Bei der Spezifizierung des zu untersuchenden Ergebnisses ist zu beachten, dass es sich hierbei um eine nominelle Einigung handelt: Eine Kampagne zur Einführung länderspezifischer Lohnuntergrenzen in Höhe von 50 und später 60 Prozent des Medians wurde auf einer Winterschule des EGB in Kopenhagen Anfang des Jahres 2012 beschlossen. Wie sich in der Folgezeit herausstellte, wurde dieser Beschluss bis heute nicht in die Praxis umgesetzt. Gegenstand der empirischen Beobachtung ist demnach die Umsetzung des Beschlusses zum Europäischen Mindestlohn.

3.3 Lohnkoordinierung

Die Aushandlung von Lohn als Preis für den Einsatz einer bestimmten Arbeitskraft in einem bestimmten Zeitraum (Burawoy 1979; Minssen 2006) stellt von jeher einen Bereich des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts dar (Renneberg 2012). Die Aushandlung des Lohns findet zwischen Kapital (Arbeitgeberverband oder Unternehmensleitung) und Arbeit (gewerkschaftlicher und/oder betrieblicher Vertretungsinstanz) statt. In der Regel vollzieht sich diese Aushandlung darüber hinaus unter staatlich regulierten Bedingungen (Müller-Jentsch 2009).

Wie Bispinck und Schulten (2006, 254) bemerken, überlappen sich in der Lohnfindung aus Sicht der Gewerkschaften zwei unterschiedliche Referenzsysteme: »Die Lohnpolitik bewegt sich prinzipiell in einem Spannungsverhältnis

zwischen den unmittelbaren Verteilungsinteressen der tarifpolitischen Akteure einerseits und den ökonomischen Steuerungsinteressen einer Gesellschaft andererseits.« Dieses Spannungsverhältnis wird von Peter Hall (2007, 69) auch als »wage problem« bezeichnet, bei dessen Lösung es unter kapitalistischen Bedingungen darum gehe, Lohnentwicklungen moderat genug zu halten, um Profite zu erzielen, die als Basis für weitere Investitionen dienen, und gleichzeitig wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung zu gewährleisten.

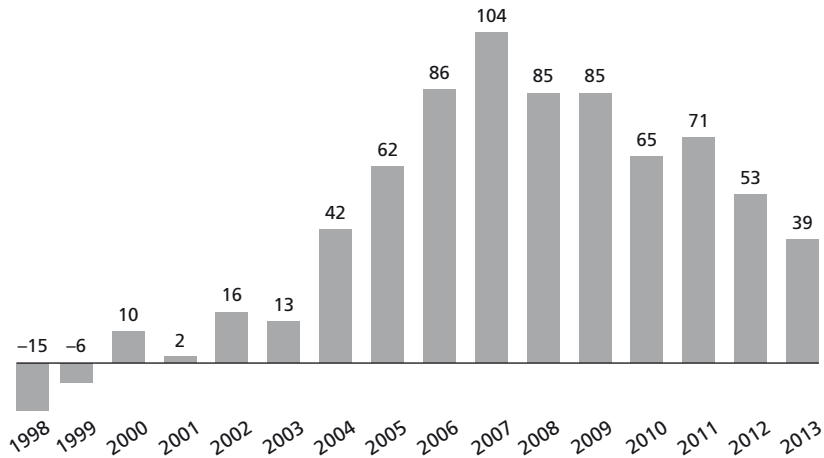
Im Zuge fortschreitender Integration und im Speziellen vor dem Hintergrund der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion entstehen für die Gewerkschaften hinsichtlich beider Zielgrößen besondere Herausforderungen. Aufgrund der Unmöglichkeit, nationale Währungen zum Ausgleich internationaler Inflationsunterschiede auf- oder abzuwerten (Flassbeck und Lapavistas 2015), sehen sich die Teilnehmerländer gezwungen, ihre Inflationsraten zu synchronisieren. Voraussetzung dafür ist die koordinierte Orientierung der nationalen Lohnstückkosten an der Zielinflationsrate des gemeinsamen Währungsraums.²¹

Für grenzüberschreitende Wirtschaftstransaktionen innerhalb der Währungsunion ergibt sich unter dem Euro ein wesentlicher Vorteil: Da der Euro als einziges allgemeines Zahlungsmittel anerkannt ist, unterliegt der Außenhandel hier keinen Währungsschwankungen. Auf diese Weise erhalten Exportunternehmen nicht nur mehr Planungssicherheit, sondern erfahren auch einen Schutz vor Verlusten durch die Abwertung einzelner nationaler Währungen. Gleichzeitig wird die Lohnpolitik durch die gemeinsame Währung, das heißt den Verlust nationaler Abwertungsmöglichkeiten, die geldpolitische Kompetenz der EZB und den Fiskalpakt zum wichtigsten makroökonomischen Steuerungsinstrument.

Unter der Voraussetzung eines kausalen Zusammenhangs zwischen Lohn- und Preisauftrieben haben heterogene Lohnauftriebe Verzerrungen im Außenhandel zur Folge. Da die Länder der Eurozone aber weder einheitliche Produktivitätsentwicklungen noch einheitliche Ergebnisse im Feld der Lohnfindung aufweisen, sind entsprechende Verzerrungen in der Praxis unvermeidbar. Steigerungen oder Rückgang der Lohnstückkosten können die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes im Exportsektor verbessern und so über die Generierung einer positiven Leistungsbilanz schließlich die Binnenkonjunktur ankurbeln. Überdurchschnittliche Entwicklungen, die wiederum die Binnennachfrage, auch nach ausländischen Produkten, stärken, können Überschüsse in der Leistungsbilanz senken beziehungsweise zu Defiziten führen.

21 Eine anhaltende Orientierung an den jeweils nationalen Inflationsraten würde die Unterschiede in der Wettbewerbsfähigkeit verstärken, ohne dass diese über eine Abwertung der nationalen Währungen angepasst werden könnten (das Schlusskapitel in Streeck 2013). Früh wurde dieser Umstand auch von Altvater und Mahnkopf (1993) antizipiert.

Abbildung 3-2 Leistungsbilanzsalden Deutschlands gegenüber der Eurozone, in Milliarden Euro



Quelle: Deutsche Bundesbank.

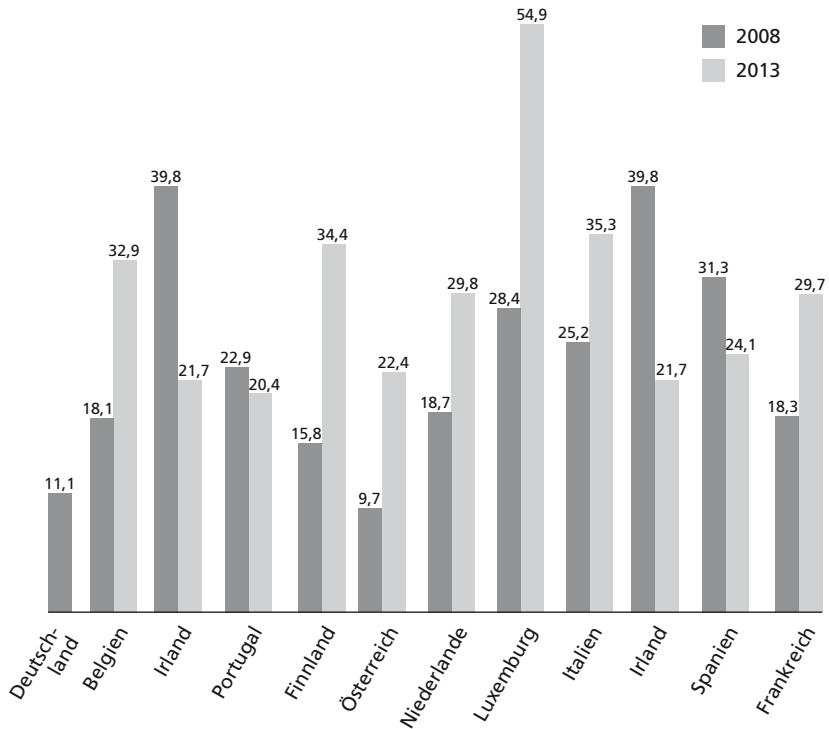
http://www.bundesbank.de/Navigation/DE/Statistiken/Zeitreihen_Datenbanken/Makrooekonomische_Zeitreihen/its_list_node.html?listId=www_s201_b39.

Der Bundesrepublik kommt hierbei aufgrund ihrer hohen Wirtschaftsleistung, die sich zu einem wesentlichen Teil im Export in die anderen Länder der Eurozone abbildet, eine Schlüsselbedeutung zu. Abbildung 3-2 zeigt die Leistungsbilanz Deutschlands gegenüber der Eurozone.

Um die makroökonomische Stabilität des gemeinsamen Währungsraums mittelfristig gewährleisten zu können, müssen die beteiligten Länder ihre Inflationsraten aufeinander abstimmen. Ein Blick zurück in die kurze Geschichte der Währungsunion offenbart, dass eine solche Abstimmung bis heute nicht gelungen ist. Abbildung 3-3 zeigt die Entwicklung der nominalen Lohnstückkosten im Zeitraum von 2000 bis 2008 beziehungsweise 2013 und weist auf die außergewöhnlichen Divergenzen in der Lohnentwicklung hin.

Während die nominalen Lohnstückkosten von 2000 bis zur Krise in Frankreich immerhin um 20 Prozent, in Italien um 25 Prozent und Spanien sogar um mehr als 30 Prozent anstiegen, stagnierten sie in der Bundesrepublik im gleichen Zeitraum. Wie Höpner (2014, 317) bemerkt, hätten die nominalen Lohnstückkosten in der Eurozone im Zeitraum von 1999 bis 2008 um 22 Prozent wachsen müssen, um die Zielinflationsrate der EZB in Höhe von 2 Prozent einzuhalten.

Abbildung 3-3 Nominale Lohnstückkostenentwicklung in der Eurozone
(Index 2000 = 100)



Für eine komplette Darstellung der Lohnstückkostenentwicklung im Jahresverlauf siehe die Tabelle in Anhang B.

Quelle: Lesch (2013, 26); eigene Darstellung.

Diese Entwicklungen identifiziert Hancké (2013, 321) als Kernproblem der Währungsunion: »Since its inception in 1999, EMU has witnessed an increased divergence of inflation and wages, as well as of economic performance more generally in the single currency area.«

Für die internationale Divergenz der Lohnkosten lassen sich drei Ursachen benennen. Zum einen entsprachen nationale Lohndynamiken den jeweiligen Wachstumspfaden. Diskrepanze Lohnentwicklungen ergaben sich ferner aus der Unterschiedlichkeit nationaler Tarifsysteime innerhalb der EU (Hancké 2013; Höpner und Lutter 2014). Als drittes Ursachenbündel werden schließlich die besonderen Entwicklungen in Deutschland genannt. Neben einer Erhöhung der Arbeitsmarktkonkurrenz zwischen Erwerbslosen und Beschäftigten durch ver-

schiedene aktivierungspolitische Maßnahmen (Hassel und Schiller 2010) und einer zunehmenden Dualisierung des Arbeitsmarkts (Palier und Thelen 2010) liegen die Gründe hierfür hauptsächlich in einer immer weiter abnehmenden Tarifbindung (Bispinck und Schulten 2010).²²

Bis zu diesem Punkt beschreiben die Ausführungen die Wirkung der Lohnpolitik aus makroökonomischer Sicht, aus gewerkschaftlicher Perspektive ergibt sich ihre Bedeutung auf andere Weise. Zwar haben Gewerkschaften, dies zeigt vor allem die Rolle der IG Metall in der Bundesrepublik bis in die 1990er-Jahre hinein (Streeck 2001), eine wichtige wirtschaftspolitische Rolle gespielt. Aus gewerkschaftlicher Sicht geht es bei der Lohnkoordinierung aber um die Verhinderung von Unterbietungskonkurrenz und nicht primär um die Gewährleistung makroökonomischer Stabilität.

Daher wird im gewerkschaftlichen Lager die Abstimmung von Lohnabschlüssen im grenzüberschreitenden Maßstab als Reaktion auf die restriktiven Bedingungen der Wirtschafts- und Währungsunion diskutiert. Ziel ist es, »den bereits mit dem Europäischen Binnenmarkt ausgelösten nationalen Lohnwettbewerb zu begrenzen und das für die Europäische Währungsunion befürchtete Szenario eines europäischen Lohnsenkungswettlaufs zu vermeiden« (Schulten 2009, 2).

Mit dem Flächentarifvertrag der deutschen Metall- und Elektroindustrie richtet sich die Aufmerksamkeit auf dasjenige Segment der deutschen Volkswirtschaft, in dem die größten Exporte im Euroraum verzeichnet werden. Initiativen grenzüberschreitender Lohnkoordinierung werden unter europäischen Gewerkschaften schon seit einigen Jahrzehnten diskutiert (Pen 1963). Unter dem Eindruck zunehmender Standortkonkurrenz durch Parallelproduktion wurde die Idee erstmals in den 1970er-Jahren durch die Metallgewerkschaften umgesetzt, indem diese neben informellem Informationsaustausch auch erste Abstimmungsversuche etablierten (Glassner und Pochet 2011, 12).

Die Einführung der Währungsunion in den 1990er-Jahren verlieh diesen Initiativen zusätzliche Schubkraft.²³ Eine Pionierrolle bei der Entwicklung europäischer Lohnkoordinierung hatte der Europäische Metallgewerkschaftsbund

22 Eine weitere mögliche Erklärung ist die Strategie absichtlicher Lohnzurückhaltung der IG Metall. Hierfür liegen allerdings keine vollkommen belastbaren Beweise vor.

23 So veröffentlichte der DGB 1997 ein Positionspapier zur Währungsunion, »deren Auswirkungen unter der Voraussetzung entsprechender flankierender Maßnahmen, überwiegend positiv beurteilt werden« (zitiert nach Baum-Ceisig 2002, 132). Den umkämpften Charakter solcher Initiativen zeigt eine Äußerung des damaligen Präsidenten der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände Dieter Hundt: »Wir dürfen also auf keinen Fall – wie die Gewerkschaften es fordern – die Lohnpolitik im Zuge einer gemeinsamen Währung auf das europäische Level heben, sondern wir brauchen eine regionalisierte Betrachtung, die nicht nur den Regionen, sondern sogar dem einzelnen Unternehmen größere Spielräume einräumt« (zitiert nach ebd., 129).

(EMB), dessen Auseinandersetzung mit dem Thema seit Beginn der 1990er-Jahre zur Verabschiedung der sogenannten Koordinierungsregel führte (Schroeder und Weinert 2003, 578). Indem man sich hier 1998 erstens auf die Berücksichtigung von Produktivitätszuwächsen und zweitens auf einen Ausgleich der Inflationsrate einigte, wollte man dem im gemeinsamen Markt verstärkten Standortwettbewerb begegnen (Perez 2002).²⁴ Zur Operationalisierung entsprechender Abstimmungsmaßnahmen wurde mit der Eucob@n-Datenbank ein System etabliert, in das Tarifabschlüsse der beteiligten Länder mitsamt allgemein verfügbaren Informationen über die unterschiedlichen Lohnfindungssysteme eingepflegt wurden (Schulten 2004, 292). Die breit angelegte Abstimmungsinitiative sah außerdem die Integration delegierter Repräsentanten von der europäischen Ebene in die nationalen oder regionalen Lohnverhandlungen vor (Gollbach 2005).

Über den Modus, die Lohnforderung zu ermitteln, herrscht im Koordinierungssystem der IndustriALL einige Unklarheit. Erstens besteht keine einheitliche Regelung darüber, ob die in den Forderungen zugrunde gelegte Produktivität sich auf den sektoralen oder den gesamtwirtschaftlichen Rahmen bezieht. Um eine Abstimmung der Gewerkschaften in einem bestimmten Produktionssegment zu gewährleisten, wäre die sektorale Produktivität hinzuzuziehen. Eine zweite Unklarheit ergibt sich aus der offenen Frage nach der Inflationsrate. Während einige Gewerkschaften die nationale Inflationsrate als Maßstab verwenden, pochen andere Gewerkschaften (und auch der Dachverband IndustriALL) auf die Ausrichtung an der Zielinflationsrate der EZB, die generell bei zwei Prozent fixiert ist. Eine Orientierung an der nationalen Inflationsrate würde in Ländern mit geringen Inflationsraten weitere Lohnzurückhaltung bedingen, während sie Gewerkschaften in Ländern mit hohen Inflationsraten zu hohen Forderungen führen würde. Da im gemeinsamen Währungsraum die Möglichkeit einer Abwertung der nationalen Währung nicht länger besteht, ist es zur Gewährleistung gleichmäßiger Lohnstückkostenentwicklung jedoch notwendig, die Lohnstückkostenentwicklung an einer einheitlichen Inflationsrate zu orientieren. Nachdem man sich bei der IG Metall lange an der nationalen Inflation als Richtwert zur Begründung von Lohnforderungen orientiert hat, wird seit der 2013er-Tarifrunde im Bereich Metall und Elektro der Standardwert der EZB hinzugezogen. Diese Rechnungsweise wird aber bis heute nicht von allen an den Koordinierungsinitiativen beteiligten Metallgewerkschaften geteilt.

24 Unter Bedingungen wirtschaftlicher Asymmetrie in der Eurozone erscheint ein derartiges Koordinierungsmodell als nicht zureichend. Da sich die Entwicklungen ja nicht unterscheiden würden, könnte auch keine Angleichung stattfinden. Mit dieser ungleichen Ausgangssituation wäre also eine Verschiebung der Wettbewerbsfähigkeit nötig. Diese könnte durch Produktivitätszuwächse in den wirtschaftlich schwächeren beziehungsweise gezielte Inflation in den wirtschaftlich stärkeren Ländern geschehen (auch Watt 2011).

Diese Versuche einer grenzüberschreitenden Abstimmung von Lohnforderungen unter Bedingungen der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion sind Gegenstand dieser Untersuchung. Die forschungsleitende Fragestellung bezieht sich auf das anhaltende Engagement der Gewerkschaften, das angesichts der widrigen Rahmenbedingungen und des bisher äußerst begrenzten Erfolgs etwas überraschend wirken mag. Weshalb hält man an der Lohnkoordinierung fest, wenn dies doch, gemessen am Ziel einer Abstimmung der Tarifabschlüsse, nicht sehr erfolgversprechend erscheint? Um die Fragestellung genauer einzuordnen, werden im Folgenden die vorliegenden Arbeiten zum Thema erörtert.

Als Bereich europäischer Gewerkschaftspolitik ist das Feld der Lohnkoordinierung in der Vergangenheit zum Gegenstand einer Vielzahl von Studien (Johnston 2009; Traxler et al. 2008; Traxler und Brandl 2000) und konzeptionellen beziehungsweise politischen Erwägungen geworden (Sterkel, Schulten und Wiedemuth 2004; Schulten 2001; Pulignano 2010).²⁵ Die Beiträge zeichnen sich vor allem in der Frühzeit durch eine optimistische Sichtweise aus, wie die Einschätzung von Hoffmann und Hoffmann (1997, 130) exemplarisch zeigt: »European trade unions are not far from a convergent and coordinated wage strategy and a coordination of national negotiations, which would be a necessary and appropriate answer to the processes of Europeanization and globalization.«

Empirisch fundierte Betrachtungen konzentrieren sich entweder auf die indikatorengestützte Analyse europäischer Lohnentwicklung und etwaiger Koordinierungserfolge (Glassner 2009) oder auf deren Ausbleiben aufgrund institutioneller Heterogenität der Lohnfindungssysteme (Höpner 2013). Ergebnisse der Lohnkoordinierung sind analysiert und interpretiert worden, doch lässt die aktuelle Forschungslandschaft Untersuchungen vermissen, die den qualitativen Prozess von Lohnkoordinierung in konkreten Tarifverhandlungen als Mikrodyamik fokussieren (Glassner 2009, 69). Die hier durchgeführte Auseinandersetzung mit der Lohnkoordinierung in der deutschen Metallindustrie soll diese Lücke schließen.

Seit der Einführung der Koordinierungsregel durch den EMB im Jahr 1996 haben Initiativen der Lohnkoordinierung in der EU verschiedene Ausprägungen angenommen. Die sektorale Ebene hatte bisher die wichtigste Bedeutung, da sie den größten Rahmen einer Koordinierungsabsicht darstellte. Darüber hinaus waren die Vertreter der sektoralen Verbände und die des Metallsektors am stärksten in die Erarbeitung und Verbreitung der Koordinierungsregel involviert (Schulten und Bispinck 1999). Neben dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (und

25 Ein Nachlassen der optimistischen Einschätzungen zeigt sich in den Veröffentlichungen über Lohnkoordinierung im Zeitraum nach der Krise, siehe Glassner und Watt (2010), Lehndorff (2013), Marginson (2014), Marginson, Keune und Bohle (2014).

heute IndustriALL; Henning 2013) haben auch Gewerkschaften aus dem Bau- und Dienstleistungssektor entsprechende Koordinierungsinitiativen (ebenfalls unter der Schirmherrschaft der jeweiligen sektoralen Verbände) verfolgt.

Eine weitere Ebene bildet die Abstimmung auf der Ebene interregionaler Gewerkschaftsräte. Anders als im Fall der sektoralen Koordinierung geht die Initiative hier ausschließlich von den nationalen Organisationen aus (Bähr und Albrecht 2014). Als bekanntestes Beispiel dieser interregionalen Koordinierung gilt die sogenannte Doorn-Initiative der Metallgewerkschaften in der Grenzregion zwischen Deutschland und den Beneluxländern (Gollbach 2005).²⁶

Die Verabschiedung der Maastrichter Sozialprotokolle brachte auf der Ebene des EGB schließlich ein anhaltendes Engagement im europäischen Sozialdialog, verbunden mit der Hoffnung, »hiermit die Keimformen eines zukünftigen europäischen Tarifvertragssystems zu entwickeln« (Schulten 2004, 300f.). Dass sich die Konturen eines solchen Systems bis jetzt nicht abzeichnen, hält den EGB nicht davon ab, weiterhin eine tarifpolitische Rolle zu proklamieren – zuletzt in Form eines »Toolkit«, das den Gewerkschaften erlauben soll, systematisch und koordiniert auf Auswirkungen des Europäischen Semesters auf die nationalen Lohnpolitiken zu reagieren (Busch et al. 2012).²⁷

Da sich der praktische Referenzrahmen sowohl aus den Interessen der Mitglieder (das heißt: Erhalt von Arbeitsplätzen) als auch durch die solidarische Orientierung an den Bedürfnissen der ausländischen Repräsentanten (das heißt: Abschlüsse im Einklang mit der Koordinierungsregel) ergibt, bedeutet grenzüberschreitende Lohnkoordinierung für die gewerkschaftliche Vertretungsarbeit eine große Herausforderung. Entgegen dem Anreiz, sich auf nationaler Ebene oder auf Unternehmensebene in strategische Bündnisse mit der Arbeitgeberseite zu begeben oder sich primär den Verteilungsforderungen der Mitglieder anzuschließen, lassen sich aus der Literatur eine Reihe möglicher Motive zum Engagement in der Lohnkoordinierung ableiten. Eine interessenbasierte Erklärung rückt die Etablierung einer stabilen Koordinierungsstruktur als Plattform materieller Umverteilung zwischen Kapital und Arbeit im internationalen Rahmen in den Blick (Erne 2008). Zweitens kann auch die wechselseitige Identifikation von Arbeitnehmervertretern zur Herausbildung internationaler Solidarität als Grundlage koordinierter Lohnpolitik dienen (Hyman 2002). Einmal etabliert, lässt sich ein anhaltendes Engagement in der Koordinierung auch durch das

26 Bisher gab es im Metallbereich acht solcher interregionaler Abstimmungsinitiativen (EGB 2011). Außerhalb der Bundesrepublik existiert in Europa mit der »Nordiska Metall« außerdem eine skandinavische Koordinierungsinitiative unter Beteiligung der Industriegewerkschaften aus Schweden, Finnland, Norwegen, Dänemark und Island.

27 http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/131112_ANNEX_2_Point_12_FINAL.pdf (Abruf: 2.2.2015).

Erleben normativer Erwartungen der Koordinierungspartner erklären (Pernicka und Glassner 2014). Schließlich könnte außerdem eine gezielte Beeinflussung der Lohnpolitik durch eine starke gewerkschaftsinterne Fraktion den Fortgang von Lohnkoordinierung bewirken.²⁸ All diese Motive setzen aber voraus, dass die grenzüberschreitende Koordinierung von Lohnabschlüssen nicht nur notwendig, sondern auch möglich ist.

Gemessen an den Zielgrößen der Verhinderung von Unterbietungswettbewerb sowie der Gewährleistung makroökonomischer Stabilität haben sich Initiativen transnationaler Lohnkoordinierung in der EU bis heute als nicht besonders effektiv erwiesen. Als mögliche Ursachen sind auf konzeptioneller Ebene vier Faktoren zu unterscheiden:

Erstens handelt es sich hier um eine (gewerkschafts-)politische Dynamik, die von Mancur Olson (1971) unter dem Begriff des »Free-Riding« erörtert wurde. Indem Gewerkschaften gezielt niedrigere Lohnabschlüsse erwirken, als dies ihr tatsächlicher Verhandlungsspielraum zuließe, wird es ihnen möglich, Arbeitsplätze und Wirtschaftswachstum im eigenen Land zu sichern. Eine solche Form grenzüberschreitenden Unterbietungswettbewerbs erscheint vor allem im Exportsektor als möglicherweise vielversprechende Strategie. Wie Höpner (2013, 6) vermutet, dürften sich die »Anreize zum strategischen Einsatz der Tarifpolitik [...] unter den Bedingungen des Euros im Zweifel sogar verstärkt haben« (auch Hancké 2013, 321).²⁹

Mit dieser strategischen Ausrichtung korrespondiert als zweiter Faktor möglicherweise auch eine grundsätzliche Skepsis gegenüber der Idee, Lohnkompetenz an die europäische Ebene abzutreten. Die Verfügung über Entscheidungskapazität in als relevant angesehenen Feldern bedeutet für politische Akteure in aller Regel einen Eigenwert. Die Verlagerung der lohnpolitischen Kernkompetenzen nach Brüssel liefe dieser Orientierung grundsätzlich zuwider (Weinert 2001).

Ein dritter Faktor, der gegen das Gelingen europäischer Lohnkoordinierung spricht, ist die Heterogenität nationaler Tarifsysteme in der Eurozone, die sich in dreierlei Hinsicht voneinander unterscheiden: erstens bezüglich der Mitgliederstärke von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden, zweitens bezüglich der jeweiligen Prozedur der Lohnfindung und drittens bezüglich ihrer Absicherung durch den Staat (Streeck 2005).

28 Eine solche Erklärung kann bis hierhin jedoch lediglich konzeptionell formuliert werden. Anzeichen für eine innerorganisatorische Pionierleistung zeigen sich weiter unten am Beispiel der kleinen Arbeitsgruppe im Tarifpolitischen Ausschuss des EMB in den frühen 1990er-Jahren.

29 Diese Problematik veranschaulicht Höpner (2014a) wie folgt: »Who believes that IG Metall and Gesamtmetall would ever agree to intentionally inflate in order to shrink the German export sector back to a »normal« size? The logic is rather the other way around: Once the export sector shrinks, German social partners react with wage restraint.«

Für die grenzüberschreitende Abstimmung der Lohnabschlüsse bieten jene Systeme die besten Voraussetzungen, die einen hohen Grad an Koordinierung aufweisen (Traxler 2003; 2005).³⁰ So gelang es etwa im Deutschland der 1970er-Jahre unter der »Lohnführerschaft« der IG Metall, eine sektorenübergreifend gleichmäßige Entgeltentwicklung zu gewährleisten, indem der Abschluss aus dem Metallbereich für die Gesamtwirtschaft verallgemeinert wurde (Streeck 2001). Die Verhandlungsmacht der Industriegewerkschaften und vor allem der IG Metall diente so zur Durchsetzung von Maßstäben, die auch für die Branchen des Dienstleistungssektors zur Orientierung dienten (Sterkel und Wiedemuth 2011, 27). Unter Bedingungen fortschreitender Erosion des deutschen Modells der Tarifpolitik (Streeck 2009) hat das hier skizzierte Ordnungsmuster seine Prägekraft verloren. Auch unter den europäischen Ländern ist – außerhalb von Österreich und Skandinavien – keine ähnliche Koordinierung erkennbar.

Dass eine europäische Koordinierung zwischen den Ländern unter diesen Umständen schwierig zu verwirklichen erscheint, heißt allerdings nicht, dass diesbezüglich vonseiten der europäischen Institutionen keine Ambitionen bestünden. Als vierte erschwerende Rahmenbedingung treten schließlich die Besonderheiten in den Euro-Krisenländern hinzu. Wie Schulten und Müller (2013, 295) auf der Grundlage ihrer umfassenden Zusammenstellung der weitreichenden Eingriffe in die nationalen Systeme bemerken, ließe sich hier durchaus von einer grenzüberschreitenden Lohnkoordinierung im Euroraum sprechen – nur eben nicht durch die Gewerkschaften, sondern durch die Troika.³¹

Darüber hinaus lässt sich – neben den bereits dargelegten Zielgrößen der Verhinderung von Unterbietungswettbewerb und der Gewährleistung makroökonomischer Stabilität – mit der Europäisierung der Diskussion eine weitere Ambition identifizieren, die den Initiativen europäischer Lohnkoordinierung zugrunde liegt. Die Unmöglichkeit, Forderungen und Abschlüsse effektiv im Sinne der Lohnformel abzustimmen, lege es demnach nahe, »die transnationale Koordinierung auf prozedurale Themen zu konzentrieren« (Traxler 2000, 106): »Das Grundprinzip europäischer Lohnkoordinierung wäre dementsprechend, dass mit wachsendem Aggregatniveau die Bedeutung prozeduraler Koordinierung im Verhältnis zu Verhandlungen und Vereinbarungen über materielle Fragen zunehmen würde« (ebd.).

30 Anders als Traxler es tut, ließe sich anstelle von Zentralisierung wohl treffender von horizontaler Koordinierung sprechen.

31 In den letzten Jahren wurden in rund zwei Dritteln der Mitgliedsländer Empfehlungen für die nationale Tarifpolitik ausgesprochen. Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sollten etwa Belgien, Spanien und Italien ihre Lohnverhandlungssysteme dezentralisieren, um eine betriebliche Unterschreitung kollektiver Lohnuntergrenzen zu ermöglichen. Eine weitere Möglichkeit der Beeinflussung liegt im Tausch finanzieller Zuwendung gegen politische Reformen, wie dies etwa in Griechenland, Portugal, Zypern oder auch Ungarn der Fall gewesen ist.

Eine anhaltende Kooperation im nationalen Rahmen – so schließen auch Müller, Platzer und Rüb (2010, 521) – fördere die Entstehung eines europäischen Bewusstseins, das auf gegenseitigem Verständnis und Vertrauen, aber auch normativen Erwartungen beruhe: »The effects of transnational communications spaces and social proximity are thus consciously applied in order to increase the degree of commitment that internationally agreed standards can command.« Weinert (2001, 333) spricht hier von einem »Prozess schleichender Entdiplo-matisierung« eines Politikbereichs, der sich seinem Ursprung nach durch eine starke Unverbindlichkeit auszeichnet. Für diese Entwicklung lassen sich in der Literatur mit der Wahrnehmung von Internationalisierung als Funktionserfordernis (Glassner und Pochet 2011) und solidarischem Wertbezug (Schulten und Müller 2013) zwei Referenzgrößen als treibende Kräfte ausmachen.

Ähnlich wie das Forschungsfeld zu europäischen Arbeitsbeziehungen insgesamt kann auch unter den Arbeiten zu europäischer Lohnkoordinierung zwischen optimistischen und pessimistischen Positionen unterschieden werden. Nachdem in der Frühphase der Koordinierungsinitiativen seit Mitte der 1990er-Jahre positive Einschätzungen überwogen, welche die Potenziale solcher Abstimmungen herausstellten (Schulten und Bispinck 1999; Schroeder und Weinert 2003, 2004; Marginson und Traxler 2005), fallen diesbezügliche Einschätzungen seit Mitte der 2000er-Jahre und vor allem nach der Wirtschaftskrise vorsichtiger aus (Erne 2008; 2013; Sterkel und Wiedemuth 2011).

Unter den Optimisten ist die sektorale Ebene die bevorzugte Arena europäischer Lohnkoordinierung. Traxler (2000, 106) etwa bemängelt einen ausschließlichen Fokus der Kritik auf eine euro korporatistische Konstellation, deren Entstehungschancen als unrealistisch abgetan würden. Entgegen der Behauptung einer Notwendigkeit euro korporatistischer Verhandlungsstrukturen vertritt er die These, »dass die im Entstehen begriffenen, ›weichen‹, netzwerkförmigen Institutionen unter bestimmten Voraussetzungen für eine effektive Koordinierung ausreichen könnten« (ebd.). Eine transnationale Abstimmung der Lohnabschlüsse sei, so Traxlers (ebd., 106) Schluss, »auf der Grundlage nicht-hierarchischer, netzförmiger Koordinierungsmechanismen« möglich.

Verschiedene Gründe für die Eignung solcher Netzwerkinitiativen, allerdings in Bezug auf den interregionalen Rahmen, führt auch Glassner (2009, 147) an: So sei eine Top-down-Koordinierung durch die europäischen Verbände unrealistisch, weil die Kompetenz, Lohnverhandlungen zu führen, bei den nationalen Gewerkschaften angesiedelt ist. Außerdem seien sich die jeweiligen Lohnfindungssysteme im interregionalen Rahmen ähnlicher als innerhalb der gesamten Eurozone. Für die sektorale Ebene als Ort tariflicher Abstimmung spreche außerdem die Tatsache, dass die Interessen von Gewerkschaften aus dem gleichen Wirtschaftssegment aufgrund ähnlicher ökonomischer Entwicklungen einfacher abzustimmen seien.

Neben solchen unmittelbar wirtschaftlichen Interessen werden für Prozesse der Lohnkoordinierung aber auch kulturelle Gemeinsamkeiten und gemeinsame Wertbezüge der beteiligten Akteure geltend gemacht. Auf Basis einer umfassenden Sekundäranalyse aller tarifpolitischen Koordinierungsinitiativen nationaler und europäischer Industrie- und Metallgewerkschaften heben Glassner und Pernicka (2014a) die Bedeutung »kulturell-kognitiver Institutionen« hervor. Angesichts der Krisenentwicklungen gelangen die Autorinnen schließlich zu einer weniger optimistischen, wenn auch nicht grundlegend negativen Einschätzung:

When it comes to assess these – indeed patchy and polycentric – processes of horizontal Europeanization for their potential to contribute to the emergence of a European field of wage policy, there is doubt that transnational pattern bargaining based on common wage norms will spill over to other regions and sectors. (Glassner und Pernicka 2014, 14)

Trotz des Fortbestands entsprechender Initiativen auf Ebene der nationalen wie auch der europäischen Organisationen kommen die beiden zu keinem einheitlichen Fazit. Während Lohnkoordinierung im Metallsektor auf der Ebene interregionaler Gewerkschaftsräte teilweise zur Angleichung der Tarifabschlüsse beitrage, entstehe im Metallsektor insgesamt kein »European field of wage policy« (ebd.).

Eine auffällige Diskrepanz wird in der Literatur zum Thema an unterschiedlichen Stellen benannt: Die allgemein aufgeschlossene Einstellung gegenüber der Abstimmung von Lohnabschlüssen im grenzüberschreitenden Maßstab erkennt Glassner (2009, 311). In eine entsprechende Praxis werde diese aber in den meisten Fällen nicht überführt:

Findings from the qualitative analysis indicate that although the transnational coordination of collective bargaining policies is perceived as an important goal among trade union actors at both the national and the EIF levels, coordination activities have remained rather limited in a number of sectors.³²

Einen ähnlichen Widerspruch zwischen rhetorischer Aufgeschlossenheit und praktischer Abweichung diagnostiziert auch Gollbach (2005, 20) in seiner Untersuchung der Doorn-Initiative. Diese habe in der programmatischen Grundlegung zwar als Ausgangspunkt gedient, spiele in der Praxis der Tarifverhandlungen aber keine oder lediglich eine untergeordnete Rolle. Außerdem würde ihre genaue Umsetzung von den Gewerkschaften nicht einheitlich, sondern entsprechend den jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen interpretiert. Schließlich hätte bei den internationalen Treffen der beteiligten Gewerkschaften im Vorfeld

32 Einen leichten Koordinierungseffekt im Einklang mit der Lohnregel auf sektoraler Ebene stellt Glassner in ihrer breit angelegten Untersuchung über den Metallbereich fest (2009; auch Glassner und Pusch 2013 mit Fokus auf Deutschland, Belgien und den Niederlanden).

keine Konsultation über die Forderungen, sondern lediglich eine Ex-post-Betrachtung der Tarifrunden stattgefunden.

Eines der wichtigsten Themen in Arbeiten zur internationalen Lohnkoordinierung in der Eurozone sind die spezifischen Entwicklungen in Deutschland (Glassner und Watt 2010). Unter dem Euro lassen sich unterschiedliche Entwicklungen der nationalen Lohnstückkosten nicht mehr durch Auf- und Abwertung korrigieren. Daher ist zu vermuten, dass Anreize zum Eintritt in internationale Lohnkonkurrenz weiter zugenommen haben. In der Eurozone – so etwa Heiner Flassbeck (2010) und eine Reihe weiterer Kritiker – werde eine solche Unterbietungsstrategie in erster Linie von Deutschland verfolgt (Flassbeck und Spiecker 2005, 5; auch Hancké 2014). Ähnlich konstatieren Baccaro und Benassi (2014), dass die deutschen Exportgewerkschaften die gesamtwirtschaftliche Orientierung ihres lohnpolitischen Engagements mehr und mehr aufgeben. In diesem Sinne beurteilt auch Hans-Jürgen Urban (2015, 32) »die Rolle der deutschen Gewerkschaften und auch ihr Verhältnis zum gegenwärtigen Europa« als »eine sehr komplizierte Angelegenheit«. Inwiefern diese Konstellation in eine intentionale Strategie der Lohnzurückhaltung deutscher Gewerkschaften überführt worden ist, lässt sich auf Grundlage des bisherigen Forschungsstands nicht sagen.³³ So äußert etwa Höpner (2014, 318) Zweifel an der Aussage, absichtliche Lohnzurückhaltung hätte es nicht gegeben. Wesentlicher aber erscheinen ihm verschiedene Rahmenbedingungen deutscher Lohnentwicklung, »die die Gewerkschaften weder im Griff noch gewollt hatten« (ebd.).³⁴

Unter diesen Gesichtspunkten ist die Auswahl des deutschen Metallsektors als Fallstudie für die Praxis der Lohnkoordinierung geradezu zwingend. Hancké (2013; 2014) zufolge entwickelten sich die Löhne hier nicht zuletzt wegen der internationalen Lohnkonkurrenz lediglich moderat. Eine wesentliche Problematik ergibt sich hieraus aufgrund der Rolle der deutschen Exportwirtschaft innerhalb der Europäischen Währungsunion.

33 Auch die vorliegende Studie wird hierzu keine klare Antwort geben können. Selbst wenn in einem Frankfurter Hinterzimmer Lohnziele festgelegt würden, die den wahrgenommenen Verhandlungsrahmen nicht ausschöpfen, würde dies in einer Organisation wie der IG Metall vermutlich nicht klar vernehmlich nach außen dringen. Ob es sich um eine teilweise absichtsvolle Lohnzurückhaltung oder ob um einen Effekt ökonomischer Heterogenität im Euroraum handelt, muss letztlich also unklar bleiben.

34 Höpner nennt hier eine »arbeitsmarkt- und sozialpolitisch begünstigte Verschärfung« (auch Hassel und Schiller 2010), die »Lohnkonkurrenz zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen und Spaltung der Belegschaften in Kerne und Ränder« (Palier und Thelen 2010) sowie die »sinkende Tarifbindung in wachsenden Bereichen« (auch Haipeter 2010). Insofern sich also überhaupt noch von einem »Rheinischen Kapitalismus«, einem sozialpartnerschaftlichen Gesellschaftsvertrag usw. sprechen lässt, dann wohl vor allem im Hinblick auf die Kernbeschäftigten.

Im Mehrebenensystem (Marginson und Sisson 2004) europäischer Arbeitsbeziehungen spielt sich die Organisation von Abstimmungsinitiativen im deutschen Fall hauptsächlich zwischen den sektoralen Verbänden auf europäischer Ebene und nationalen Branchengewerkschaften ab. Dementsprechend wird Lohnkoordinierung in der empirischen Untersuchung als das Zusammenwirken von Entscheidungen und Auseinandersetzungen auf und zwischen diesen beiden Ebenen operationalisiert. Konkrete tarifpolitische Verhandlungen werden auf die Weisungsbefugnis der IG-Metall-Zentrale in Frankfurt durch die jeweiligen Regionalvertreter geführt, dagegen wird die Lohnkoordinierung von IndustriALL von Brüssel aus koordiniert.

Angesichts des offensichtlichen Widerspruchs zwischen Theorie und Praxis der Initiativen liegt das Augenmerk auf der Konzeption und Entwicklung der Programmatik auf der einen und ihrer praktischen Umsetzung auf der anderen Seite. Die Unmöglichkeit, Lohnpolitik von europäischer Ebene aus per Dekret oder wenigstens in dauerhaft funktionierender Abstimmung gestalten zu können, stellt die Gewerkschaften, so Schulzen (2004, 308), vor ein »strukturelles Dilemma«:

Je mehr nationale Mitgliedsverbände gegen die europäischen Koordinierungsregeln verstoßen und eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik betreiben, desto größer wird der Druck auf die übrigen Gewerkschaften, ebenfalls aus der gemeinsamen Koordinierung der Tarifpolitik auszusteigen.

Wenn nun die Löhne in der Eurozone nicht in Einklang mit der Koordinierungsregel gewachsen und demnach auch die Ziele der Koordinierungsinitiative nicht eingehalten worden sind, ist angesichts dieses Dilemmas zu fragen, warum Gewerkschaften sich eigentlich weiterhin in der Koordinierung von Lohnabschlüssen engagieren. Diese Frage soll im (Abschnitt 6.1) beantwortet werden.

3.4 Drei Felder, drei Puzzles

Zusammenfassend werden nochmals die jeweils in den Politikfeldern bearbeiteten Puzzles dargestellt. Unter Bedingungen politökonomischer Heterogenität in der Europäischen Union finden sich hier drei Ergebnisse, die aus einer pessimistischen Perspektive erklärungsbedürftig erscheinen: Wie gelingt es den Gewerkschaften trotz der politökonomischen Heterogenität der Mitgliedsländer, gemeinsame Positionen zu entwickeln?

a. Dienstleistungsfreiheit/Arbeitnehmerentsendung

Mit der Dienstleistungsrichtlinie und der Durchsetzungsrichtlinie sollen in diesem Bereich zwei Fälle europäischer Gesetzgebung zur Wahrung nationaler Tarifstandards untersucht werden. Für den ersten Fall stellt sich die folgende Frage: Wenn das Wohlstandsgefälle und Unterschiede in Arbeits- und Sozialstandards zwischen den alten und neuen Mitgliedsländern der EU Anreize für Arbeitnehmer aus der zweiten Ländergruppe bieten, aus der Umgehung nationaler Standards der ersten Ländergruppe Vorteile zu entwickeln, warum war es den europäischen Verbänden möglich, im Lobbying eine gemeinsame Position gegenüber den EU-Institutionen zu vertreten? Während, ähnlich wie im Feld der Lohnkoordinierung, der Umstand politökonomischer Heterogenität als Hürde gewerkschaftlicher Abstimmung im europäischen Maßstab zum Tragen kommt, tritt im zweiten in diesem Bereich untersuchten Fall eine andere Konfliktlinie zutage: Die von den Vertretern des EGB angestrebte Richtlinie zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie halten die Repräsentanten der sektoralen Verbände für ungeeignet.

b. Europäischer Mindestlohn

Wie die Sichtung der Literatur zum Thema und vor allem auch die explorative Untersuchung der aktuellen Diskussionen im Forschungsfeld gezeigt hat, bewirken Unterschiede in den nationalen Rahmenbedingungen sowie widersprüchliche Einstellungen unter den beteiligten Gewerkschaften in der Diskussion um einen europäischen Mindestlohn einen Interessenkonflikt zwischen verschiedenen Lagern nationaler Vertreter und der europäischen Ebene. Dass verschiedene Ländervertreter, und in vorderster Reihe die aus Skandinavien, gegen eine solche Untergrenze opponieren, liegt in ihrer Befürchtung begründet, auf diese Weise an Verhandlungsmacht in der nationalen Arena einzubüßen. Wenn die gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen also zu einem grundsätzlichen Interessenkonflikt führt, wie lässt sich der Kompromiss der Einigung auf eine Kampagne zum europäischen Mindestlohn erklären?

c. Lohnkoordinierung

Mit der Gewährleistung von makroökonomischer Stabilität, der Verhinderung von Unterbietungswettbewerb und der graduellen Etablierung einer europäischen Verhandlungsebene wurden drei übergeordnete Zielgrößen von Lohnkoordinierung im Euroraum herausgearbeitet. Zugleich wurden aus dem Forschungsstand dreierlei Umstände herausgearbeitet, die möglicherweise gegen

das Gelingen eines solchen Projektes sprechen: die Heterogenität der nationalen Tarifsysteme, der anhaltende Anreiz für Gewerkschaften zur Lohnzurückhaltung und die mangelnde Bereitschaft der nationalen Organisationen, Macht an die Brüsseler Verbände abzugeben. Wenn Initiativen zur grenzüberschreitenden Koordinierung in diesem Sinne in der Vergangenheit nur bedingt erfolgreich und unter den gegebenen Bedingungen nur schwer zu verwirklichen waren, warum engagieren sich die europäischen Gewerkschaften in ihrer Fortführung?

3.5 Methodische Operationalisierung und Datengewinnung

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, warum sich entgegen der pessimistischen Argumentation in den drei wichtigsten Feldern europäischer Tarifpolitik gemeinsame politische Positionen finden lassen. Im Sinne des handlungstheoretischen Zugangs verfolgt die Datenerhebung das Ziel, zu rekonstruieren, »how actors engage with, interpret, appropriate or ignore the dynamics of European integration« (Woll und Jacquot 2010, 118). Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit eines qualitativen Forschungsdesigns.

Anders als die Auswahl suggerieren könnte, diente die Untersuchung dreier Politikfelder nicht dem Zweck einer vergleichenden Betrachtung. Die Ursache liegt in der Unmöglichkeit, die Felder klar voneinander abzugrenzen. Erstens haben dieselben Akteure innerhalb mehrerer Felder miteinander zu tun und es erscheint unrealistisch, dass sie Erfahrungen aus dem einen Feld nicht auch in ein anderes übertragen. Zweitens können Regelungen in einem Feld Effekte in einem anderen nach sich ziehen, zum Beispiel hätte ein flächendeckender europäischer Mindestlohn Auswirkungen auf die Praxis der Lohnkoordinierung. Anstelle einer vergleichenden Betrachtung nimmt die Forschung mit ihrer Bestandsaufnahme europäischer Tarifpolitik die Form einer Einzelfallstudie zu den wichtigsten drei Aspekten eines größeren Ganzen an.

Der Zugang zum Feld erfolgte über drei Gatekeeper³⁵, die in ihrer beruflichen Position an der Schnittstelle zwischen Gewerkschaftsforschung und -politik angesiedelt waren. Auf Grundlage ihrer Empfehlungen wurden im weiteren Forschungsverlauf zusätzliche Kontakte zu Interviewpartnern hergestellt. Neben dem Aufbau eines persönlichen Netzwerks von Forschungskontakten zu Interview- und Diskussionspartnern (hauptsächlich im Gewerkschaftsbereich, aber

35 Hierunter versteht man in der qualitativen Sozialforschung Personen, die als aktive Feldteilnehmer Kontakte zu anderen Feldteilnehmern herstellen und den Aufenthalt des Forschers im Feld diesen gegenüber begründen können.

teilweise auch im sozialwissenschaftlichen Forschungsbetrieb) diente diese *erste explorative Forschungsphase* (Oktober 2013 bis Januar 2014) auch der Auswahl der zu untersuchenden Politikfelder. Neben der internationalen Lohnkoordination kristallisierten sich die Diskussionen um die tarifpolitischen Folgen der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung sowie den europäischen Mindestlohn heraus. Die politische Bedeutung erschloss sich hierbei aus der Häufigkeit, mit der sie diskutiert wurden, und – im Fall von Dienstleistungsfreiheit/Arbeitnehmerentsendung und dem europäischen Mindestlohn – aus der Konfliktintensität, die mit der Diskussion verbunden war.

In einer *zweiten Phase* (Februar bis Juni 2014) dienten Interviews mit nationalen und europäischen Vertretern zur Rekonstruktion der Sichtweisen der beteiligten Akteure. Neben verschiedenen Befragungen in Deutschland und Brüssel fielen in diese Phase drei längere Interviewreisen.³⁶ Eine umfangreiche Recherche nach Auswertung von gewerkschaftlichen Originaldokumenten erweiterte in dieser Phase die Menge der schließlich in Betracht gezogenen Informationen.³⁷

Nachdem die Verlaufsmuster der in den drei Feldern untersuchten Sequenzen somit ungefähr geklärt werden konnten, wurden in einer *dritten, abschließenden Interviewphase* (Juli bis September 2014) weitere Kontextinformationen gesammelt und erste Befunde mit den Einschätzungen von Experten abgeglichen. Drei abschließende Interviews mit Brüsseler Vertretern im Juni 2015 dienten der Klärung einiger Fragen, die sich im Schreibprozess ergaben. Ein Forschungsaufenthalt am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) fiel in die zweite Forschungsphase.

Auf diese Weise wurden zwischen Oktober 2013 und Juni 2015 87 Experteninterviews mit einer durchschnittlichen Länge von etwas über einer Stunde durchgeführt (siehe Anhang A). Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte auf der Grundlage von drei Kriterien (Loffland 1995): von ihnen besetzte Schlüsselpositionen (zum Beispiel im Fall der konkreten Europa-Verantwortlichen der beforschten Gewerkschaften), eine bestimmte Expertise (zum Beispiel be-

36 Diese führten nach Schweden und Norwegen im Februar 2014, nach Polen und Ungarn im April 2014, nach Italien und Spanien im Mai 2014 und nach Wien zum Tarifpolitischen Kongress von IndustriALL im Juni 2014.

37 Die Originaldokumente stammen zum einen aus dem Internet, zum anderen aus der Archivsammlung eines WSI-Mitarbeiters. Sowohl per E-Mail als auch persönlich gestellte Anfragen bezüglich einer Öffnung des EGB-Archivs wurden wiederholt nicht eindeutig beantwortet. Bei der Sammlung sonstiger Dokumente wurde versucht, möglichst viel Informationsmaterial zu den drei Politikfeldern wie auch zu den beteiligten Gewerkschaftsorganisationen zu akquirieren. Während dies bei der Homepage-Analyse aufgrund der Transparenz des Informationsangebots recht systematisch möglich war, wurden von Broschüren, Flugblättern, Info-Heftchen usw. einfach so viele wie möglich zusammengetragen.

züglich juristischer Aspekte der Arbeitnehmerentsendung) und Empfehlungen vorheriger Interviewpartner. Die hohe Anzahl an Interviews ergibt sich aus dem Umstand, dass das Feld der europäischen Tarifpolitik zwar sichtbar, aber sehr intransparent ist.

Die Datengewinnung erfolgte hauptsächlich mithilfe halbstandardisierter Experteninterviews.³⁸ In der ersten Phase ging es darum, »Informationen zu Sachverhalten zu gewinnen, zu denen nur wenig bis gar keine schriftlichen Quellen vorlagen« (Neusser 2013, 53). In einer zweiten Phase wurde dann gezielter nach den moralischen Einschätzungen und politischen Absichten der Akteure gefragt. Aufgrund des politisch umkämpften Charakters des Forschungsgegenstands erforderte dies mitunter Geduld und Sensibilität vonseiten des Forschers, die es den Interviewten ermöglichte, sich ihm gegenüber zu öffnen (Lamont 2004, 164f.). In erster Linie ging es dabei um ihre eigenen Einschätzungen, in Einzelfällen wurde jedoch auch »Kontextwissen«, das heißt, Informationen über andere Akteure erfragt, die ansonsten, etwa aus der Literatur oder über eine Internetrecherche, nicht verfügbar gewesen wären (Meuser und Nagel 2009). Die Interviewpartner aus den nationalen Gewerkschaften stammten meist aus den Abteilungen für internationale Beziehungen beziehungsweise aus dem dafür vorgesehenen Posten; tatsächlich beschäftigten von den untersuchten Organisationen im Erhebungszeitraum nur IG Metall, ver.di, LO Schweden, die CGIL und die UGT mehrere Hauptamtliche mit Europa-Fokus. Bei der Auswahl der Interviewpartner wurde darauf geachtet, vorwiegend mit Personen ins Gespräch zu kommen, die in das tägliche operative Geschäft der Organisationen eingebunden sind (Meuser und Nagel 1991, 74).

Wegen der großen Menge des auf diese Weise gesammelten Interviewmaterials wurden im Forschungsprozess immer wieder systematisierende Bestandsaufnahmen angestellt. Indem die Interviews möglichst unmittelbar nach ihrer Durchführung transkribiert wurden, war es schon früh möglich, die gesammelten Informationen zu ordnen und miteinander zu kontrastieren. Dies diente zum einen dazu, Redundanzen in der Interviewführung weitgehend zu vermeiden; zum anderen war es so auch möglich, weitere Forschungs- und Interviewfragen zu formulieren, die den Ereignisverlauf in den Politikfeldern zu rekonstruieren halfen.

Der gemessen am Rahmen der Studie ungewöhnlich große Umfang der Datenmenge erklärt sich auch dadurch, dass sich Akteure vor der Preisgabe von Informationen schützen wollten, die ihnen als heikel erschienen. Hierunter fielen

38 Als Experte galt, »wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt« (Meuser und Nagel 1991, 73).

hauptsächlich Aussagen, die auf den umkämpften Charakter einer inner- oder zwischengewerkschaftlichen Angelegenheit hätten hindeuten können. Während der Grad der Diskretion hier zwar variierte – zum Beispiel fanden die Vertreter der Europäischen Bau- und Holzarbeiter-Föderation (EFBH) oft sehr deutliche Worte –, machte die Inszenierung inner- und zwischengewerkschaftlicher Politikkohärenz nach außen das Sammeln vieler Daten erforderlich, um mögliche Brüche identifizieren zu können.

Der Rückbezug der empirischen Befunde auf die theoretische Ausgangsfrage (»Wie lassen sich die gemeinsamen Positionen mit Blick auf die von den Skeptikern angeführten Hürden erklären?«) folgte einer induktiven Interpretationslogik. Die hieraus entwickelten Konzepte können dann in nachfolgenden Forschungen zur Disposition gestellt und/oder erweitert werden.

Die Auswertung der Interviews geschah in drei Schritten. Erstens wurden vollumfängliche Transkriptionen angefertigt. Hier war zwar keine systematische Betrachtung möglich, das erneute Erleben der Interviewsituationen bei ihrer Niederschrift diente aber zur Re-Aktivierung der Erinnerung. Auf diese Weise konnte bereits zu einem frühen Zeitpunkt mit der Erstellung einer Codierungsliste begonnen werden, die in einer zweiten Auswertungsrunde auf Basis der fertigen Transkriptionen weiterentwickelt wurde. Angefangen mit der Kenntlichmachung thematischer Schwerpunkte an unterschiedlichen Stellen in der Transkription (zum Beispiel »EML« für europäischen Mindestlohn) wurde diese sukzessiv weiter ausdifferenziert und umfasste dann auch Verweise auf Konnotationen und Subtexte, die sich aus den Darstellungen herauslesen lassen.³⁹ Die Berücksichtigung solcher Nuancen wurde bisweilen durch eine Sprachbarriere gestört, die süd- und osteuropäische Vertreter von ihren westeuropäischen Kollegen trennt (letztere sind meist besser der englischen Sprache mächtig). Eine dritte Auswertungsrunde unter Bezug auf das entwickelte Kategoriensystem diente schließlich dem Rückbezug des erhobenen Datenmaterials auf die Theorie. Zur Anonymisierung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wird in der folgenden Darstellung des erhobenen Materials durchgehend die männliche Form verwendet.

39 Beispielsweise lässt sich bei der Beschreibung von Tarifunterschreitung durch entsandte Arbeitnehmer recht deutlich zwischen einer um Skandalisierung bemühten (»Schmutzkonkurrenz«, »Social Dumping« usw.) und einer zurückhaltenderen (»Unterbietung«) Darstellung unterscheiden.

Kapitel 4

Theoretischer Zugang

Wie das letzte Kapitel gezeigt hat, gelangt die Darstellung der drei wichtigsten Felder europäischer Tarifpolitik zu einem uneinheitlichen Ergebnis: Während Pessimisten mit der politökonomischen Heterogenität der EU und der mangelnden Durchsetzungskraft europäischer Gewerkschaftsorganisationen gewichtige Gründe angeführt haben, die gegen eine gemeinsame politische Position unter europäischen Gewerkschaften sprechen, lassen sich dennoch in allen drei Feldern solche Positionen erkennen.

Um diesen Widerspruch zu untersuchen, werden im folgenden Kapitel Elemente der vorwiegend pragmatistischen Handlungs- und Sozialisationstheorie und Organisationssoziologie zu einem Modell verbunden. Dieser theoretische »Eklektizismus im Sinne des Nebeneinanders verschiedener bereichsbezogener Theorien« (Mayntz 2002, 274) zeigt, wie Akteure im Kooperationsverlauf kreativ und lösungsorientiert mit widersprüchlichen und scheinbar unvereinbaren Anforderungen umgehen können.

Im nächsten Abschnitt (4.1) wird dieser handlungstheoretische Zugang mit Fokus auf die Gestaltungspotenziale einzelner Akteure begründet und nachfolgend im Sinne einer pragmatistischen Handlungs- und Organisationstheorie spezifiziert (4.2). Während diese erste Spezifizierung des Fokus auf Agency vor allem die Fähigkeit kooperativer Akteure in den Vordergrund rückt, divergierende Sichtweisen und Interessen konsensuell zu überbrücken, hebt der nachfolgend vorzustellende Ansatz (Brunsson 1989; 2003) mit der Entkopplung von Reden und Handeln auf eine andere Möglichkeit hierzu ab (4.3). Als eine weitere Theoriekomponente, die die Entstehung gemeinsamer Positionen erklären kann, wird ein sozialisationstheoretischer Ansatz im anschließenden Unterabschnitt (4.4) eingeführt. Grundidee ist, dass sich die politischen Präferenzen von Akteuren durch anhaltende Zusammenarbeit im internationalen Umfeld graduell einander annähern können. Um die Kooperation europäischer Gewerkschaften unter widrigen Bedingungen erklären zu können, soll schließlich eine Perspektive eingeführt werden, die auf die Analyse der unter den beteiligten Akteuren verbreiteten Zukunftsvisionen ausgerichtet ist (4.5). Die Ansätze werden

schließlich zu einem eigenen Modell zum Verständnis der politischen Positionsbildung organisierter Interessen in der EU zusammengeführt (4.6).

Zunächst wird der handlungstheoretische Zugang der Untersuchung genauer begründet. Die Gliederung der darauffolgenden Unterabschnitte beginnt mit einer knappen Vorstellung der jeweiligen Theorieelemente aus ihrem sozialtheoretischen (Joas und Knöbl 2004) Kontext. Anschließend wird die Theorie in ihren Grundannahmen präsentiert und auf den Gegenstandsbereich europäischer Tarifpolitik bezogen. In einem letzten Abschnitt wird jeweils die forschungspraktische Umsetzung der theoretischen Aspekte dargelegt.

4.1 Begründung des handlungstheoretischen Zugangs

Indem sie die Bedingungen regulieren, unter denen Arbeitskraft als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt wird, sind Gewerkschaften aus sozialwissenschaftlicher Sicht gleichermaßen als wirtschaftliche und politische Akteure anzusehen. Vor diesem Hintergrund ergibt sich der Blickpunkt der vorliegenden Studie anschließend an Streeck (2000, 116), dem zufolge es die »unterschiedliche Abhängigkeit von kollektiver Handlungsfähigkeit« ist, »die die Ergebnisse transnationaler Klassenpolitik bestimmt«. Eine entsprechende handlungstheoretische Sichtweise zielt auf »an analysis of the economy from the perspective of actors and their cultural, social, and political contexts, with a particular eye to the decision problems they confront« (Beckert 2014a, 2; siehe auch Beckert und Joas 2001).

Die Entwicklung wirtschaftlicher und politischer Präferenzen als Ausgangspunkt gemeinsamer politischer Positionen, wie sie der Studie als Untersuchungsgegenstand dienen, muss sich »auf empirisch und historisch vorhandene statt auf theoretisch konstruierte *Präferenzen von Akteuren* stützen«.¹ Ziel der empirischen Untersuchung ist demnach eine »thick description of how the economy is ›being done on the ground« (Streeck 2012, 24; siehe auch Woll 2008, sowie Scharpf 2000).

Während diese Perspektive auf die Auseinandersetzung der Individuen mit sich selbst und anderen zum Ausgangspunkt handlungstheoretisch geleiteter Beobachtungen gemacht wird (vgl. Kapitel 5), offenbaren sich die Begrenzungen eines solchen Ansatzes im Anschluss an Granovetter (1985, 478): »Actors do not behave or decide as atoms outside a social context, nor do they adhere slavishly

¹ Aus dem Forschungsprogramm des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung in Köln (http://www.mpifg.de/forschung/forschprogramm_de.asp; Abruf: 7.2.2014).

to a script written for them by the particular intersection of social categories that they happen to occupy.«

Mit der politökonomischen Heterogenität und dem internationalen Wohlstandsgefälle in der Europäischen Union ist der umfassendste strukturelle Rahmen benannt, der das Handeln von Gewerkschaften als politischen und wirtschaftlichen Akteuren im Prozess der europäischen Integration prägt (Kapitel 2). Anders als eine institutionen- (Streeck und Thelen 2005) oder gar gesellschaftstheoretische (Polanyi 1957; Streeck 2013) Fragestellung, die die langfristige (Pierson 2004) Reproduktion oder Transformation dieser breiteren institutionellen Rahmung als Explanandum in Betracht zu ziehen hätte, verfolgt diese Untersuchung ein bescheideneres Ziel: Ohne die Fluidität gesellschaftlicher Institutionen (Elias 2009) in Abrede stellen zu wollen, fokussiert die hier entwickelte Perspektive den unmittelbaren Interaktionszusammenhang gewerkschaftlicher Akteure im europäischen Rahmen (Rüb 2009). Eine handlungstheoretische Perspektive auf Gewerkschaften als politische Akteure »adds importantly to the macro- and meso-level analyses that predominate in historical-institutionalist political economy« (Streeck 2009, 3). Aus dieser Perspektive tritt institutioneller Wandel den Gewerkschaften keineswegs als schlichte Rahmenbedingung gegenüber (Baccaro 2010), sondern geschieht unter ihrer unmittelbaren Beteiligung (Lehndorff 2013a).

Die Idee, dass es besonders Krisensituationen sind, die politische Zusammenarbeit trotz Interessenkonflikten ermöglichen, findet sich im Alltagsverständnis (»Die Krise als Chance«) ebenso wie in der Gewerkschaftsforschung (»Aus der Krise zur Erneuerung«, siehe Brinkmann et al. 2008 oder auch Hyman und Gumbrell-McCormick 2013, VII) und der Sozialtheorie. Eine wichtige Bedeutung erlangt die Sichtweise auf Krisen als Möglichkeiten, bestehende Routinen in Auseinandersetzung mit anderen weiterzuentwickeln oder gar zu verwerfen, in der pragmatistischen Handlungstheorie.

4.2 Gewerkschaftspolitik im Mehrebenensystem der EU aus pragmatistischer Sicht

Der Ursprung pragmatistischer Sozialtheorie liegt in den USA des ausgehenden 19. Jahrhunderts; zu dieser Zeit gehörte sie zu den einflussreichsten philosophischen Strömungen (Bacon 2012). Seine erkenntnistheoretische Grundlegung erhält der Ansatz in einer im Jahr 1898 an der University of Berkeley, California, gehaltenen Vorlesung von William James (2010). Die Anwendungsbereiche

pragmatistischer Ansätze in der Geistes- und Sozialwissenschaft in den folgenden Jahrzehnten erscheinen so zahlreich und divers, dass eine klare disziplinäre Abgrenzung nur schwer vorzunehmen ist. Trotz einer weiten Verbreitung im englischen Sprachraum fällt die Rezeption pragmatistischer Ideen in Deutschland allerdings eher gering aus (Joas 2009, 114f.).

Wie bereits bei den Begründern des Ansatzes deutlich wird, ist der Pragmatismus in erster Linie eine Handlungstheorie (Mead 1934, 254). Als programmatische Ausgangspunkte benennt Bacon (2012) die primäre Berücksichtigung der Akteurperspektive (auch Putnam 1988) und die mit ihr verbundenen Praktiken (Brandom 2008).² Zusammengedacht führen die Setzungen – ähnlich wie in Blumers (1973) »Thesen zum methodologischen Standpunkt des symbolischen Interaktionismus« – zu der pragmatistischen Ausgangsposition, wonach subjektive Sinnkonstruktion im Wege menschlicher Interaktion stattfindet. Bedeutungen beruhen also nicht auf »timeless foundations prior to action« (Ansell 2011, 12), sondern werden in unmittelbaren Interaktionen ausgehandelt.

Wie die Soziologie über viele Jahrzehnte herausgearbeitet hat, ist menschliches Handeln durch Unsicherheit, Konflikte und Missverständnisse bestimmt (Simmel 1908; Beckert 2014). Daher richtet die pragmatistische Handlungstheorie den Fokus auf die Frage, wie diese Handlungsprobleme durch die Akteure gelöst werden (Aligica 2013, 408). Um Wahrnehmung und Handeln als Sequenz praktischen Problemlösens verstehen zu können, wird die pragmatistische Perspektive als prozessual interessierte Sichtweise konzipiert. In diesem Sinne schließen Emirbayer und Mische (1998, 967f.),

that action cannot be perceived as the pursuit of preestablished ends, abstracted from concrete situations, but rather that ends and means develop coterminously within contexts that are themselves ever changing and thus always subject to reevaluation and reconstruction on the part of the reflective intelligence.

Zum Verständnis der Entwicklung und Anpassung von Mitteln und Zwecken im Handlungsverlauf unterbreitet Dewey (1960) ein Konzept der »ends in view«.

2 Dieser Fokus auf die praktische Konstruktion von Bedeutung ist interessanterweise bereits in Marx' Thesen zu Feuerbach (Nr. 2 und Nr. 8) zu finden: »Die Frage, ob dem menschlichen Denken gegenständliche Wahrheit zukomme – ist keine Frage der Theorie, sondern eine *praktische* Frage. In der Praxis muß der Mensch die Wahrheit, i.e. die Wirklichkeit und Macht, Diesseitigkeit seines Denkens beweisen. Der Streit über die Wirklichkeit oder Nichtwirklichkeit des Denkens – das von der Praxis isoliert ist – ist eine rein *scholastische* Frage.« Und weiter: »Alles gesellschaftliche Leben ist wesentlich *praktisch*. Alle Mysterien, welche die Theorie zum Mystizism[us] veranlassen, finden ihre rationelle Lösung in der menschlichen Praxis und im Begreifen dieser Praxis.« Die Annahme, dass die theoretische Reflexion praktischer Vorgänge selbst schon wieder die Form einer Praxis annimmt, ist außerdem eine erkenntnistheoretische Grundlegung, die später auch im Pragmatismus greifen wird (Dewey 1960).

Über die »Auflösung eines situationsunabhängigen Zweckbegriffs« möchte er hier zu einer »Konzeption situationsadäquater Zielsetzungen« (Joas 1996, 165) gelangen: »Handeln wird so nicht teleologisch verstanden, als kontrolliert durch ein außerhalb des Handlungsprozesses festgelegtes Ziel, und auch nicht traditionell, als basierend auf nicht hinterfragbaren Routinen« (Beckert 2014, 64).

Ein pragmatistischer Ansatz fokussiert demnach Prozesse gemeinsamer Problemdefinitionen innerhalb einer bestimmten Population von Akteuren, in deren Verlauf sich Handlungsrepertoires sowohl im Hinblick auf Zwecke als auch Mittel weiterentwickeln können. Die pragmatistische Grundannahme einer anthropologisch fundierten Problemorientierung menschlichen Handelns führt so zu dem Schluss, dass es vor allem krisenhafte, das heißt unsichere und/oder konfliktbeladene Situationen sind, in denen soziale Arrangements progressive Entwicklungsimpulse hervorbringen (Overdevest 2011).

Zum Zweck der Untersuchung gewerkschaftlicher Zusammenarbeit im europäischen Mehrebenensystem der Arbeitsbeziehungen werden im Folgenden einige organisationssoziologische Basisannahmen aus pragmatistischer Sicht etabliert. Angesichts der »Fülle von Denkmöglichkeiten, wie Organisationen begrifflich zu fassen und zu definieren sind« (Wilz 2010, 11), mag die Anwendung eines pragmatistischen Ansatzes auf das Thema europäischer Gewerkschaftspolitik insofern ungewöhnlich wirken, als dass weder Arbeit noch Organisationen von jeher einen Gegenstand pragmatistisch inspirierten Erkenntnisinteresses dargestellt hätten (Joas 2001; Abbot 2009). Wie weiter unten expliziert, erscheint dieses Forschungsbias als ungerechtfertigt und seine Behebung somit vielversprechend.

Ganz allgemein lassen sich Organisationen im pragmatistischen Sinne mit Herbert Blumer (1973, 141) als »Organisation von Handlungen« verstehen:

Anstatt für die Erklärung der Aktivität der Organisation und ihrer Teile organisatorische Prinzipien oder Prinzipien des Systems heranzuziehen, sucht er [der pragmatistische Ansatz] die Erklärung in der Art, in der die Teilnehmer die Situationen in ihren jeweiligen Positionen definieren, interpretieren und ihnen begegnen. (ebd.)

Die charakteristischen Elemente der Theorie (Problemorientierung, Prozessualität, Akteurzentrierung und Ergebnisoffenheit des Handelns) finden sich am ehesten in der Plastizität und Standpunktbezogenheit von Organisationszwecken wieder. Diese benennt Joas als »häufig nicht eindeutig, sondern meist als allgemeine Werte formuliert, die eher für eine Rechtfertigung nach außen dienen können als für die Anleitung des Handelns selbst; für dieses müssen sie erst eigentätig spezifiziert werden« (1996, 222).

Inspiziert durch das Demokratieverständnis John Deweys (1960), wonach politische Präferenzen erst im Prozess der Auseinandersetzung entstehen sollten,

wurde diese Sichtweise in den letzten Jahren zunehmend im Feld einer pragmatistisch orientierten Governance-Forschung weiterentwickelt (Sabel und Zeitlin 2010).

Wie Peter Hall (2005, 136) vom Blickpunkt einer konstruktivistischen Politischen Ökonomie [sic!] attestiert, ergeben sich die Präferenzen politischer Akteure nicht allein aus einer mehr oder weniger abstrakten Struktur von Rahmenbedingungen, sondern als Ergebnis andauernder Verständigung und Interpretation. Versteht man die Entwicklung von Handlungszielen im Kontext politischer Organisationen also als interaktiven Prozess, erkennt man im Sinne der pragmatistischen Perspektive die Plastizität, die politische Interessen im Zuge kooperativer Interaktionssequenzen annehmen (Sabel und Zeitlin 2012, 423).³ Die Entwicklung politischer Positionen zeichnet sich im Sinne einer pragmatistischen Sicht somit durch ein »creative adjustment« (Overdevest 2011, 539) und »learning through surprise« (Overdevest und Zeitlin 2012, 280) aktiver Akteure in einem andauernden Prozess »of refining values and knowledge« (Ansell 2011, 12) aus.

Eine entsprechende Perspektive auf die Entwicklung von Handlungsfähigkeit in der europäischen Gewerkschaftspolitik ergibt sich auch aus dem Fundus der Sozialgeschichte. Im Vorwort seiner wegweisenden Arbeit zur Entstehung der englischen Arbeiterklasse beschreibt Thompson (1987, 7) deren Entstehung als einen »aktive[n] Prozeß, Resultat menschlichen Handelns und historischer Bedingungen«.

Was aus historischer Perspektive für die englische Arbeiterklasse valide erscheint, gilt auch für die europäische: Vom Blickpunkt einer »philosophy of evolutionary learning« (Ansell 2011, 5) knüpft eine pragmatistische Sichtweise an der produktiven Krisendynamik an, die sich Gumbrell-McCormick und Hyman (2013) für die Entwicklung gewerkschaftlicher Politik im Zuge der europäischen Integration erhoffen.⁴ Aus Sicht der Pragmatisten lässt sich gegen die von pessimistischer Seite erhobenen Vorwürfe einwenden, dass Gewerkschaften durch kreatives und verständigungsorientiertes Handeln Hürden in der Zusammenarbeit überwinden können.

Bei der Übertragung solcher abstrakten Erwägungen in die konkrete Forschungspraxis sind zwei wesentliche Kritikpunkte zu beachten, die in der Vergangenheit gegenüber pragmatistischen Positionen geäußert wurden. Zum einen geht es um die normativen Implikationen des Ansatzes, dem aus Sicht

3 Siehe hierzu auch das Review-Symposium zum Band von Sabel und Zeitlin (2010) in *Regulation and Governance* 6 (3) bei Börzel (2012), Eckert und Börzel (2012), Verdun (2012), Fossum (2012), Kumm (2012) sowie die Replik von Sabel und Zeitlin (2012).

4 Ähnlich sieht auch Platzter (2002) in den europäischen Gewerkschaftsorganisationen »soziale Laboratorien«, in denen experimentiert werden wird, um auf vielfältig verflochtene Problemlagen und neue internationale Herausforderungen zu reagieren«.

einiger Kritiker eine zu optimistische Einschätzung der Kompromissbereitschaft von Akteuren zugrunde liegt. So betont etwa Deutschmann (2012, 589) einen »idealistic and harmonistic bias«. Grundannahme sei, dass Akteure eine grundsätzliche Neigung zur Kooperation haben.

Angesichts des offenen Umgangs pragmatistischer Fachvertreter mit ihren normativen Absichten (Ansell 2011) ist dieser Kritikpunkt vollkommen berechtigt,⁵ allerdings auch nicht besonders schwerwiegend. Wenn eine grundsätzlich kooperative Neigung von Menschen sich – im Einklang mit dem sozialanthropologischen Kanon (Mauss 1990; Tomasello 2010; Klein 2010) – nicht primär aus Eigeninteresse (Smith 1904), sondern aus der Sozialität des menschlichen Wesens im Ganzen ergibt, ist diese axiomatische Setzung so lange legitimer Ausgangspunkt einer Forschungsstrategie, wie sich ihr Einfluss auf Datengewinnung und -interpretation auf ihre Inspiration (und nicht: Determinierung) beschränkt. Ob und inwieweit sich die Prämissen anhand der gewerkschaftspolitischen Praxis bewähren, bleibt demnach eine empirische Frage.

Ein zweiter wesentlicher Einwand liegt in der vermeintlich geringen Berücksichtigung von Machtverhältnissen. Dem ist insofern zuzustimmen, als dass empirische Arbeiten eher Kooperationen von Akteuren unter Bezug auf wechselseitige Prozesse der Situationsdefinition untersuchen. Es bedeutet allerdings nicht, dass Beeinflussungspotenziale und Transformationskapazitäten konfligierender Akteure keine Rolle spielen. Wie Dennis und Martin (2005, 209) bemerken, richtet sich der analytische Fokus vielmehr auf »the symbolic meanings attached to them, and the ways in which real people in everyday situations orient their activities in relation to them«.

Machtverhältnisse werden demnach nicht ausgeblendet, sondern als Produkte wechselseitig aufeinander bezogener Sinnhorizonte rekonstruiert. Es geht dabei nicht um die Untersuchung objektiver Strukturen (»Der EGB folgt dem Vorschlag der Kommission [nicht], weil/obwohl er von ihren Ressourcen abhängt«), sondern um die intersubjektive Konstruktion ihrer Bedeutung, das heißt die Rekonstruktion der Antwort auf die Frage: »Welche Auswirkungen hätte das Befolgen oder Nicht-Befolgen des Kommissionsvorschlags auf die Beschussung unserer Veranstaltung?« Es existiert, so die hier zugrunde gelegte Annahme, zwar durchaus der »Eigensinn einer symbolisch vorstrukturierten Wirklichkeit« (Habermas 2011, 159), dieser kann durch die Sozialwissenschaft

5 Dieser Umstand lässt sich mit der Verwurzelung pragmatistischer Sozialtheorie im Bereich der politischen Philosophie als Projekt einer normativen Begründung einer »guten Gesellschaft« erklären (Bacon 2012; Bernstein 2010). Für eine entsprechende Schlussfolgerung an der Schnittstelle von Analyse und Appell siehe etwa Overdevest und Zeitlin (2012, 283): »[B]y bringing actors into deliberation, better plans of action can be created.«

aber nicht unmittelbar entschlüsselt, sondern nur im Wege eines »verstehenden Zugang[s]« (ebd.) erschlossen werden, der die Sichtweisen wirklichkeitskonstituierender Subjekte in Betracht zieht.

4.3 Von rationalen Systemen zur Diskrepanz von Reden und Handeln in Organisationen

Die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit Organisationen als sozialen Einheiten mit Mitgliedschaftsregeln, festen Außengrenzen und Zielen (Müller-Jentsch 2003) hat im Kontext der Fachgeschichte eine lange Tradition. An deren Beginn steht mit dem Verständnis von Organisationen als »rationalen Systemen« (Offe 1975; Scott und Davis 2006) eine Sichtweise, in der besonders die Aspekte der geregelten Zielerreichung im Vordergrund stehen.⁶ Über eine festgefügte Befolgung formaler Normen ermöglicht die wechselseitige Abstimmung sozialen Handelns ein maximal effizientes Streben nach einem klar formulierten und legitimen Organisationsziel.

Seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs hat die kritische Auseinandersetzung mit diesem Konzept einen wesentlichen Teil des Feldes ausgemacht, das sich, nicht zuletzt auf diesem Wege, bis heute als sozialwissenschaftliche Organisationsforschung konstituiert hat (Senge 2011). Aus konzeptioneller Sicht lassen sich die Kritiken am »Zweckmodell der Organisation« (Luhmann 1971) auf zwei Ausgangspunkte zurückführen.

Sozialwissenschaftliche Definitionen des Organisationsbegriffs (Müller-Jentsch 2003; Mayntz 1964) führen in aller Regel einen bestimmten Organisationszweck als distinktives Merkmal von Organisationen an, doch ist die Bestimmung dieses Zweckes in der Praxis oft weniger klar, als eine derartige Setzung suggerieren mag. So werden Zwecke von Organisationen von verschiedenen Mitgliedern oder Gruppen von Mitgliedern möglicherweise völlig unterschiedlich interpretiert. Ist das Ziel des FC Schalke 04 der sportliche (Fanperspektive) oder wirtschaftliche Erfolg (Managementperspektive)? Dass diese Interpretationen in der Praxis oft einen Einklang finden, bedeutet keineswegs, dass sich diese Prioritäten in eine allgemeine gültige Reihenfolge bringen ließen (Burawoy 1979).

Inszenierte Organisationszwecke können darüber hinaus der Rechtfertigung organisationalen Handelns gegenüber äußeren Beobachtern dienen, anstatt »der

6 Die wohl bekanntesten Beispiele für diese Sichtweise stellen Simons (1947) Untersuchung öffentlicher Verwaltungen, Taylors (2007) »Scientific Management« sowie Webers (1956) Bürokratietheorie dar.

Anleitung des Handelns selbst« (Joas 1996, 222). Dieses Argument ist vor allem in der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie starkgemacht worden (Senge und Hellmann 2006). Dass etwa BMW sich nicht mehr an der Formel 1 beteiligen mag, hat möglicherweise gar nichts mit dem ökologischen Bewusstsein von Norbert Reithofer zu tun, sondern liegt in der Antizipation einer äußeren Erwartung umweltfreundlichen Wirtschaftens.

Auf das zweite Problem, das die Wirklichkeit komplizierter macht, als sie im Modell rationaler Organisationen erscheint, deutet die Frage nach der Durchsetzungsfähigkeit dieser Zwecke. Für die Mikroebene der Organisation sind keineswegs in allen Fällen »Befehl und Anweisung die einzige oder die notwendig effektivste Kommunikationsform« (Joas 1996, 221f.). Auf derartige Machtkämpfe um den Zweck von Organisationen zielt auch der von Crozier und Friedberg (1979) entwickelte Ansatz der Mikropolitik. »Das, was als Organisationszweck proklamiert wird«, so lässt sich mit Luhmann (1971, 94) resümieren, »ist oft nur eine vage, vieldeutige Rechtfertigungsvorstellung, die dem Handeln im Einzelnen große Freiheit läßt und mehr dazu bestimmt ist, es gegen Angriffe zu schützen, als es anzuleiten.«

Wie im letzten Abschnitt gezeigt wurde, bietet die pragmatistische Handlungstheorie eine Möglichkeit, die rigiden Vorannahmen des Rationalmodells zu überschreiten. Unterschiedliche Auffassungen über den Zweck koordinierten Handelns in Organisationen werden als alltäglicher Bestandteil in Betracht gezogen. Ein besonderes Augenmerk liegt darüber hinaus auf der Abstimmung und Angleichung von Interessendivergenzen zwischen den Statusgruppen der Organisation beziehungsweise der Organisation und ihrer Umwelt. Zur Erklärung des Umgangs mit widersprüchlichen Erwartungen bezüglich des Organisationszwecks lässt sich (eher komplementär als konträr) mit dem Neoinstitutionalismus (Meyer und Rowan 1977; DiMaggio und Powell 1983; Zucker 1977) ein zweites Theorieangebot hinzuziehen. Die Grundidee ist hier, dass Organisationen unerfüllbaren Erwartungen über eine oberflächliche Entsprechung im Gegensatz zu einer abweichenden Praxis begegnen.

Dieses Phänomen wird von Meyer und Rowan (1977) auch unter den Begriffen Mythos und Zeremonie diskutiert. Ihre Grundannahme ist, dass Organisationen in ihrem Handeln durch bestimmte institutionelle Regeln beeinflusst werden. Die Wirksamkeit solcher Regeln ergibt sich für die Organisation aus der Antizipation von Umwelterwartungen. Um einer tatsächlichen Aktivität nachgehen zu können, die aus Sicht der Organisation oder Mitgliedergruppen nicht in Einklang mit diesen Erwartungen zu bringen ist, inszeniert die Organisation Regelbefolgung als Mythos im Zuge zeremonieller Darbietungen: »Institutionalized products, services, techniques, policies, and programs function as powerful myths, and many organizations adopt them ceremonially« (ebd. 1977, 340).

Um die realen Geschehnisse einem offiziellen Organisationszweck entsprechend mit den zeremoniellen Aktivitäten in Einklang zu bringen, bieten sich Organisationen vier Möglichkeiten (ebd., 356): Zum einen können sie so weit wie möglich darauf verzichten, äußere Erwartungen zu erfüllen, indem sie die Zeremonien einstellen. Wie die Autoren bemerken, hätten sie auf diese Weise aber Druck von außen zu erwarten und würden möglicherweise Ressourcen und Stabilität einbüßen. Eine zweite Variante liegt darin, Außenbeziehungen zu den Erwartungsträgern einzuschränken oder abzubrechen. Zusätzlich zu den beiden im ersten Fall auftretenden Problemen kommt hier ein Motivationsverlust, den die Mitglieder erleiden würden, wenn kein Austausch mit bestimmten anderen Organisationen mehr möglich wäre. Eine dritte Möglichkeit liegt darin, offen anzuerkennen, dass die formale Struktur der Organisationen ihren tatsächlichen Koordinationserfahrungen nicht entspricht. Die Verlautbarung einer solchen Einsicht könnte allerdings einen massiven Legitimationsverlust nach sich ziehen. Eine vierte Variante liegt schließlich in der Unterbreitung eines Reformversprechens. Hierauf wird weiter unten (Abschnitt 4.7) noch genauer einzugehen sein.

Die Erbringung solcher Entsprechungsleistungen muss keineswegs absichtlich und planvoll geschehen. Wie die Autoren bemerken, vollzieht sich die Komplementierung technischer Defizite über symbolische Inszenierungen häufig ohne entsprechende Täuschungsabsichten, mitunter sogar ohne das Wissen der Akteure. Zugrunde liegt die allgemeine Annahme unter den Organisationsmitgliedern »that people are acting in good faith« (ebd., 358).

Nils Brunssons (1989, 2003) Konzept der »organized hypocrisy« lässt sich als Variante dieses Ansatzes lesen (Lipson 2007). In Anlehnung an das Forschungsprogramm des soziologischen Institutionalismus (Hall und Taylor 1996), wie es dem Ursprung nach vor allem von March und Olsen (1979) etabliert und verfolgt wurde, entwickelt Brunsson in den 1980er-Jahren ein Modell des Handelns von und in Organisationen, das auf das häufig prekäre Verhältnis zwischen Außendarstellung und Praxis abzielt. Anknüpfend an seine Arbeiten zur »irrational organization« (Brunsson 1985) beruht der sozialtheoretische Ausgangspunkt auf der verbreiteten Annahme, dass der westlichen Kultur ein Verständnis von Handlungsfähigkeit zugrunde liegt, in dem Akteure als in sich kohärente Einheiten begriffen werden.⁷

Als Gegenstand einer über den Zeitraum von zehn Jahren durchgeführten Forschung nimmt Brunsson eine Reihe von schwedischen Kommunalverwaltungen in den Blick. Die sich ihnen durch eine relative Unabhängigkeit von der nationalen Regierung ergebenden Freiräume versuchen diese zu nutzen, um

⁷ Zur weiteren Ausarbeitung des Ansatzes siehe Brunsson (2009) und (2012) sowie die Einführungs- und Überblickstexte von Carter (1992) und Seeliger (2015a).

häufig konfligierenden Umwelanforderungen zu entsprechen. So bilden von unterschiedlicher Seite an die jeweiligen Organisationen herangetragene Erwartungen einen Referenzrahmen, der eine gleichmäßige Erfüllung häufig schwierig gestaltet. Während eine zumindest vordergründig naheliegende Reaktion in der offenen Konfrontation der beteiligten Organisationsvertreter mit den entsprechenden Referenzträgern liegen würde, beobachtet Brunsson ein anderes Verhaltensmuster: die systematische Diskrepanz zwischen Reden und Handeln. Für die untersuchten Verwaltungen ist es häufig einfacher, entgegen ihren Bekenntnissen zu handeln beziehungsweise sich im inhaltlichen Gegensatz zu ihren Verhaltensweisen zu äußern.

Trotz seines institutionalistischen Hintergrunds lässt sich Brunssons Ansatz als in erster Linie handlungstheoretisches Konzept einordnen (Brunsson 1989, 202; 2003). Einen Akteurstatus weist Brunsson nun zum einen Individuen und zum anderen Organisationen zu. Anschließend an John Meyer (2005) und andere entwickelt Brunsson hier ein Konzept von Handlungsfähigkeit in Abgrenzung zum Verständnis rationaler Subjektivität, wie es für das westliche Denken, und damit auch die klassische Sozialtheorie, in der Aufklärungsphilosophie verankert ist (Descartes 1994; Kant 1885; kritisch: Butler 1991): »In Western culture, actors are assumed to be bounded, coherent, coordinated and sovereign entities with intentions, who are able to talk, decide and act, and who control their own actions« (Brunsson 1989, 202).

Dass die Praxis oft komplizierter ist, zeigt sich im Alltagshandeln von Individuen und Organisationen unablässig und auf vielerlei Weise. In Ermangelung dauerhaft gefestigter Präferenzen, die untereinander keinerlei Widersprüche aufweisen, sind Handlungsmotive hinsichtlich ihrer normativen Begründung und/oder der erwarteten Konsequenzen ihrer Verfolgung keineswegs so kohärent, wie dies im rationalen Handlungsmodell angenommen wird. Im Sinne Brunssons (und übrigens auch der Pragmatisten; siehe oben) erlangen Akteure ihre Handlungsfähigkeit erst dadurch, dass sie sich in der Praxis mit all diesen Widersprüchen auseinandersetzen.⁸

Angesichts der Widersprüchlichkeit unserer Antriebe und Wünsche – Max Weber (1956, 4) spricht hier auch vom »Motivenkampf« – ist es überraschend, dass es Menschen (und das heißt auch Organisationen) relativ häufig gelingt, gemeinsame Ziele zu erreichen. Diesen Umgang von Organisationen mit der Widersprüchlichkeit konfligierender Erwartungen erläutert Kühl (2011, 148) anhand seiner Unterscheidung zweier organisationaler Facetten – einer für Betrachter sichtbaren Schauseite und einer für Mitglieder transparenten formalen

⁸ Vom Standpunkt einer radikalen Praxistheorie aus formuliert wären es – mit Reckwitz (2012) – sogar erst die Praktiken selbst, die sich »ihr« Subjekt formen.

Seite: »Weil die Anforderungen an die Schauseite andere sind als die an die formale Seite, haben Organisationen keine andere Möglichkeit, als ihre internen formalisierten Kernprozesse von den von außen wahrnehmbaren »Oberflächenstrukturen« zu entkoppeln.«

Diese multidimensionale Reaktionsweise wird in Brunssons Forschungen nun im Verhältnis dreier Formen organisationalen Outputs bestimmt. Neben der nicht diskrepanten Umsetzung einer Idee in die Tat (»action«) werden rhetorische Bekenntnisse (»talk«) und zeremonielle Entscheidungsprozesse (»decision«) hier als gleichwertige, aber komplementäre Ergebnisse angesehen. Bedeutung gewinnen die drei Output-Formen in Brunssons Modell nun in Relation zueinander. Um eine bestimmte Handlung vollziehen zu können, ist es mitunter nötig, sich rhetorisch von ihr zu distanzieren (»Niemand hat die Absicht, eine Mauer zu bauen«). Vor dem Hintergrund der soeben erläuterten Kohärenznorm im realen Widerspruch zur sozialen Praxis stellt die Ent- beziehungsweise Neukopplung für eine gelingende Kooperation nicht unbedingt ein Problem, sondern vielmehr die Lösung eines solchen dar.⁹

Neben der Erfüllung von Umwelterwartungen kann die hier beschriebene Ent- beziehungsweise Neukopplungsdynamik auch innerhalb von Organisationen wirken. Die Notwendigkeit zu handeln macht es für diese erforderlich, ihre Mitglieder anhaltend zu den von ihnen erwarteten Handlungen zu motivieren. Da es den meisten Organisationen nicht möglich ist, dies im Wege von Zwang zu gewährleisten, erfordert dauerhafte Folgebereitschaft einen Mindestkonsens über die zu tätigen Handlungen. Das Potenzial solcher Ent- beziehungsweise Neukopplungen liegt in der Kompensation umstrittener Handlungen durch gegenläufige oder komplementäre Bekenntnisse oder Entscheidungen.

Dass beide Varianten (Ent- beziehungsweise Neukopplung nach innen und nach außen) für politische Organisationen als wahrscheinlich gelten (Brunsson 1989, 174), erlaubt allerdings keineswegs den Schluss, dass es sich bei ihnen um Resultate strategischen Handelns handeln muss. Versteht man dies mit Beckert (1999, 782) als »the systematic attempt to reach conceived ends through the planned and purposeful application of means«, wird deutlich, dass sich Rekombination von »talk« und »action« oft jenseits derartiger Erwägungen vollzieht. Was von außen betrachtet wie ein systematischer Betrug oder sogar eine Verschwörung wirken mag, erscheint von innen als provisorisches Zwischenergebnis unterschiedlicher miteinander verbundener Handlungsstränge.¹⁰

9 Anschaulich zeigt dies etwa Lipson (2007) am Beispiel von »Peacekeeping«-Missionen der Vereinten Nationen.

10 »Bewegt von Zwecken, aber ohne Zweck« – der bekannte Elias'sche Aphorismus (1991, 95) bringt diese Dynamik auf den Punkt.

In Bezug auf europäische Gewerkschaftspolitik eignet sich der Ansatz vor allem deswegen, weil Organisationen dort mit geringen Ressourcen einer Vielzahl komplizierter, oftmals widersprüchlicher Anforderungen entsprechen müssen. Die europäische Arbeiterbewegung hat im Lauf ihrer Geschichte – mit Abendroth (1965, 7) gesprochen – immer wieder »Stadien durchlaufen, in denen sich ihre jeweils aktuelle Realität und ihr ursprünglicher Anspruch weit voneinander entfernt haben«. Die Erzielung interner Folgebereitschaft auch unter Krisenbedingungen durch das Eröffnen eines Talk-Action-Differenzials erscheint als ein gewerkschaftspolitisch durchaus gangbarer Weg.¹¹ Auch die Erfüllung widersprüchlicher Umweltaforderungen, etwa die möglicherweise konkurrierenden Zielgrößen internationaler und nationaler Solidarität, ließe sich auf diese Weise ermöglichen.

Trotz (oder wegen?) seiner theoretischen Brillanz, die darin besteht, Organisationshandeln gegen den Strich der *conventional wisdom* zu lesen, hat Brunssons Modell im Untersuchungsbereich der Sozial- und Politikwissenschaft bis zum heutigen Tag keine weiträumige Anwendung gefunden.¹² Für die Operationalisierung des Ansatzes lässt sich daher auch auf keinen breiten Literaturstand zurückgreifen.

Geht man einerseits davon aus, dass Gewerkschaften im Zuge der europäischen Integration idealtypisch betrachtet entweder ein Klasseninteresse (international/intersektoral) oder ein Produzenteninteresse (national/sektoral) verfolgen können, und nimmt man zweitens an, dass die Verfolgung beider Interessen durch die Gewerkschaften zur gleichen Zeit erstens als Erwartung innerhalb ihrer Organisation besteht und zweitens von außen an sie gerichtet wird, ergibt sich aus der Ent- beziehungsweise Neukopplung von Reden und Handeln ein möglicher Ausweg aus diesem Dilemma.

Im Verlauf der empirischen Untersuchung werden daher programmatische Äußerungen, etwa in Form von Publikationen, aber auch aus den Interviews, mit praktischen Handlungen kontrastiert. Die Dimension der zeremoniellen Entscheidung, die in Brunssons Theorie als gleichwertiger Output-Modus eine Rolle spielt, soll hierbei zugunsten einer unmittelbaren Kontrastierung von »talk« und »action« vernachlässigt werden. Dies hat einfache empirische Gründe: Die Bedeutung zeremonieller Entscheidungen hat sich angesichts der untersuchten Materialien als gering erwiesen.

11 Man denke etwa an die ritualisierte Verhandlungspraxis auf nationaler Ebene, wo zu später Stunde unter scheinbar großem Aufwand Tarifabschlüsse ausgehandelt werden, die durch die Bedingungen, unter denen sie erzielt wurden, möglicherweise wesentlich kompromissloser wirken, als sie es tatsächlich sind.

12 Siehe als Ausnahmen Lipson (2007), Krassner (1999) und Luhmann (2010).

4.4 Sozialisation im Mehrebenensystem der EU

Menschen sind soziale Wesen. Sie orientieren sich aneinander allerdings nicht nur dadurch, dass sie ihr Handeln in konkreten Situationen aufeinander abstimmen (Mead 1934; Schütz 1932; Esser 1996; 1999). Wird Interaktion zwischen Menschen dauerhaft stabilisiert, passen sie mit einiger Wahrscheinlichkeit ihre Wahrnehmungen und Einstellungen dem sozialen Kontext an, in dem diese Interaktion stattfindet. Während über die konkreten Ausprägungen dieser Anpassungen hiermit noch nichts gesagt ist, lässt sich der Anpassungsprozess selbst als charakteristisches Merkmal menschlichen Zusammenlebens identifizieren.

In der sozialwissenschaftlichen Fachsprache werden derartige Anpassungsprozesse auch als Sozialisation bezeichnet. Sozialisatorische Instanzen prägen also die politischen (Lakoff 2002) und wirtschaftlichen (Weber 1934) Präferenzen ihrer Adressaten. Dass Einflüsse dieser Art keineswegs als stabil, sondern im Zeitverlauf als höchst flexibel angesehen werden, argumentiert etwa Ulrich Beck (1986), wenn er den Einflussverlust traditioneller Sozialisationsinstanzen wie Parteien, Gewerkschaften oder religiöser Einrichtungen auf die deutsche Gesellschaft beschreibt.

Als sozialwissenschaftliches Konzept wird der Begriff der Sozialisation Ende des 19. Jahrhunderts in der ersten Ausgabe des *American Journal of Sociology* eingeführt (Ross 1896). Dass die Einführung also sowohl zeitlich als auch räumlich im Zusammenhang mit der pragmatistischen Chicago School (Keller 2012) des ausgehenden 19. Jahrhunderts verwurzelt ist – das Journal wird traditionell dort herausgegeben –, ist weder fachgeschichtlich noch inhaltlich oder konzeptionell ein Zufall. Diese Sicht auf interaktionsbasierte Eingewöhnung von Akteuren in spezifische Handlungskontexte fokussiert mit der wechselseitigen Definition von Sinn und Identität (Mead 1934; Blumer 1973) diejenigen Objekte, die auch das Erkenntnisinteresse der pragmatistischen Perspektive ausmachen. Entsprechend soll Sozialisation im Folgenden als der »process of inducting actors into the norms and rules of a given community« (Checkel 2005, 804) verstanden werden.

Interpretiert man Identität – eine »seeming definitional anarchy« (Abdelal et al. 2001, 7) überbrückend – allgemein als andauernden Prozess der Selbstkategorisierung von Akteuren in Auseinandersetzung mit anderen, verdeutlicht sich die identitätsstiftende Wirkung von Sozialisationsprozessen. Den grundsätzlich kollektiven Charakter von Identitäten stellt Risse (2010, 25) heraus: »Social identities convey a sense of ›we-ness‹, of (imagined) community usually based on collective narratives of a common fate, a common history, a common culture.«

Für die Entwicklung politischer Positionen sind identitätsstiftende Sozialisationsprozesse bedeutsam, »because they provide information about the norma-

tive expectations addressed to an actor, and because they specify the social unit on whose behalf a goal will be pursued« (Woll 2008, 14f.).

Indem sie Akteuren eine Vorstellung davon verschaffen, wer sie sind, und damit auch darüber, was sie von anderen Akteuren unterscheidet, legen sie außerdem fest, welche Ziele sie auf welche Weise verfolgen wollen: »Such an identity allows groups to attach their divergent interests to a common project« (Fligstein und McAdam 2012, 52; siehe auch Hall 2005, 133). Dass diese Präferenzen im pragmatistischen Sinne nicht als prinzipiell fixiert, sondern als formbar und flexibel angesehen werden, ist in dem plastischen Identitätsverständnis begründet, das dem Ansatz zugrunde liegt – oder wie Berger und Luckmann (1980, 56) es formulieren: »Alles menschliche Tun ist dem Gesetz der Gewöhnung unterworfen.«

Ebenfalls mit Blick auf grenzüberschreitende politische Zusammenhänge beziehen sich Bernstein und Cashore (2007, 362) auf ein Literaturkorpus zur Bedeutung kommunikativen Handelns (Habermas 2011) in den internationalen Beziehungen (Risse 2000). Eine geteilte Lebenswelt – so die Grundannahme dieser Forschungsrichtung – der beteiligten Delegierten könnte hier als gemeinsamer Bezugsrahmen dienen, innerhalb dessen Verständigung und Deliberation die Anpassung vormals widersprüchlicher Interessen ermögliche. In Anpassungsprozessen dieser Art sieht etwa Risse (2004, 300) die Grundlage neuer Arrangements von »global governance« im 21. Jahrhundert. Kommunikative Praktiken im Rahmen geteilter Lebenswelten bedingen demnach potenziell einen »micro mechanism for socializing actors in new rules« (ebd., 305). Hinsichtlich gewerkschaftlicher Zusammenarbeit betont auch Meardi (2012, 175) »the role of socialization experiences for transnational labor solidarity«.

Für das politische Mehrebenensystem der Europäischen Union im Allgemeinen (Cini und Borragán 2007) und das der europäischen Arbeitsbeziehungen beziehungsweise Gewerkschaftsvertretung im Besonderen sind solche identitätsstiftenden Sozialisationsdynamiken sehr bedeutend. So geht bereits die Integrationstheorie neofunktionalistischer Prägung davon aus, dass politische Funktionäre, wenn sie nur lange genug in Brüssel (beziehungsweise wahlweise Straßburg, Luxemburg oder Frankfurt am Main) beschäftigt sind, eine zunehmende Loyalität zu den europäischen Institutionen entwickeln. Politische Integration im europäischen Rahmen bezeichnet demnach mit Haas (1958, 16) »the process whereby political actors in several distinct national settings are persuaded to shift their loyalties, expectations and political activities toward a new centre, whose institutions possess or demand jurisdiction over the pre-existing national states«. Mit Blick auf die Frage nach Identität rückt hier das Problem der Zugehörigkeit in den Mittelpunkt, das schon Strauss (1965, 165) in seiner grundsätzlichen Auseinandersetzung mit dem Begriff erörtert: »Da die Menschen vielen Grup-

pen angehören, stellt sich in jeder gegebenen Situation die Frage: »als Mitglied welcher Gruppe handelt er gerade, hat er gehandelt, wird er handeln?«

Wenn das Mehrebenensystem europäischer Arbeitsbeziehungen – so der Ausgangspunkt der sozialisationstheoretischen Perspektive – mit der europäischen, der nationalen (und möglicherweise sektoralen, Konzern- oder Betriebsebene) Dimension nun verschiedene Bezugsrahmen umfasst, die eine entsprechende identitäre Zugehörigkeit ermöglichen oder sogar erfordern, hat dies unmittelbare Auswirkungen auf das politische System der EU.¹³ Im Hinblick auf die verschiedenen Ebenen gewerkschaftlicher Vertretung entfalten solche multiplen Zugehörigkeiten ihre spezifische Dynamik innerhalb eines Zusammenhangs verschiedener Organisationen, der von Ahrne und Brunsson (2008) auf den Begriff der Meta-Organisation gebracht wird. Die wechselseitige Abhängigkeit, die solche Meta-Organisationen mit ihren Mitgliedseinheiten über personelle Verschränkungen, Ressourcentransfers und formelle wie informelle Regeln verbindet, überträgt sich in eine stetige Auseinandersetzung um Autonomie, Weisungsbefugnis und nicht zuletzt Identität (ebd., 145).

Lewis (2005, 940) diagnostiziert vom Blickpunkt der konstruktivistischen Integrationsforschung einen wesentlichen Einfluss der Mitgliedschaft in den politischen Instanzen der EU, zu der auch die europäischen Gewerkschaftsverbände zählen: »EU institutions are hypothesized to have ›thick‹ socializing effects on actors, which go beyond instrumental adaptation and strategic calculation to include the internalization of norms and rules into self-conceptions.«¹⁴

Als mögliche Gründe für einen Wandel von individuellen wie kollektiven Identitäten im Zuge solcher Auseinandersetzungen deduziert Risse (2010, 88) fünf verschiedene Ursachen. Zum einen vollziehe sich dieser in Verbindung mit der Entwicklung spezifischer Interessenkonstellationen: Wenn die Verhandlung tarifpolitischer Angelegenheiten durch die fortschreitende Integration mehr und mehr nach Brüssel verlagert wird, wird sich dies – so die Annahme – in einem »transfer of loyalties to the European level« (ebd.) niederschlagen. Eine weitere Möglichkeit solcher Loyalitätstransfers ergebe sich aus dem verstärkten Kontakt im europäischen Rahmen. Indem sich nationale Delegierte genauer kennenlernen und vertrauensvolle Kooperationsbeziehungen aufbauen, steige aus dieser

13 In diesem Sinne sehen Zürn und Checkel (2005, 1065) die EU auch als ein »most likely case for socialization dynamics«.

14 Beispielhaft für solche Entwicklungen führt Höpner (2011) die Tätigkeit der Richter im Europäischen Gerichtshof an. Durch die enge Zusammenarbeit unterschiedlicher Delegierter mit ähnlichen Karrierewegen in relativer Unabhängigkeit von den nationalen und europäischen Institutionen entwickeln diese einen eigenen Korps-Geist.

Perspektive auch die Identifikation mit der europäischen Ebene.¹⁵ Eine ähnliche Entwicklung könne sich drittens auch im Zeitverlauf vollziehen, wenn Akteure die europäische Ebene als Regulierungsarena akzeptieren und voraussetzen: »[t]hrough daily enforcement transactions, regulators and the regulated reshape their interests and the environment in which they operate, reconstructing their perceptions of and preferences for compliance« (Coslovsky 2010, 1; auch Hall 2005, 136).

Eine aktivere Form der Etablierung europäischer Identität folgt, so Risse weiter, aus einem Interaktionsmodus, den er als »persuasion« bezeichnet. Als ein »more active and conscious way through which people change their identities« (ebd.) beruht dieser auf der absichtsvollen Integration und Beeinflussung nationaler Delegierter durch bereits überzeugte Vertreter. Wie Ahrne und Brunsson (2008, 121) bemerken, erfolgt diese Überzeugung keineswegs als zwangsförmige Beeinflussung: »Persuasion does not threaten the autonomy of the persuaded party because it has not been forced to comply, but has decided for itself to embrace new values and norms.«

Schließlich erfolge eine weitere Möglichkeit identitärer Transformationen über multiple Zugehörigkeiten aus Krisen und »critical junctures« (ebd.). So ließe sich in diesem Sinne etwa vermuten, dass die Austeritätspolitik der Troika die Zugehörigkeit der betroffenen nationalen Gewerkschaften zu einem europäischen Verhandlungszusammenhang durch deren Widerständigkeit gestärkt hat.

Eine weitere Form der Sozialisation ist im politischen Betrieb die Elitensozialisation (Hartmann 2004). In Bezug auf die europäische Ebene wird diese vor allem von Haller (2003; 2009) diskutiert. Die Grundidee besteht darin, dass Gestaltung und Betrieb des europäischen Institutionensystems erheblich durch abgeschlossene Kleingruppen beeinflusst sind, die sich nur selektiv reproduzieren und dabei eine spezifische Geisteshaltung ausbilden. Besondere Kompetenzen gehen hier einher mit besonderen Ansichten und Präferenzen. Was die Orientierung innerhalb des politischen Mehrebenensystems anbelangt, zieht dies unter anderem häufig eine integrationistische Orientierung der Vertreter nach sich (im Hinblick auf Gewerkschaften siehe Wagner 2013).

Bei der Entwicklung von Identitäten und Handlungsweisen ergibt sich für die Formulierung politischer Positionen innerhalb gewerkschaftlicher Interessenorganisationen auf EU-Ebene eine wesentliche Problemstellung aus der Mehrebenenstruktur europäischer Tarifpolitik (vgl. Abschnitt 2.3). Ausgehend von seiner Erfahrung als aktives Mitglied der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands zu Anfang des 20. Jahrhunderts thematisierte der Soziologe Robert Mi-

15 Eine ähnliche Argumentation findet sich in der Migrationsforschung unter dem Oberbegriff der Kontakthypothese (Brown und Hewstone 2005).

chels eben diese Dynamik. Um gemeinsam an der Erreichung kollektiver Ziele zu arbeiten, etablieren Menschen (im Prozess gesellschaftlicher Modernisierung in zunehmendem Maße; vgl. Durkheim 1966; Weber 1956) bürokratische Organisationen. Die Entscheidungsfindung innerhalb dieser Organisationen wird Michels zufolge im Verlauf der Organisationsentwicklung immer stärker auf den höheren Hierarchieebenen angesiedelt. Im Fall der Gewerkschaftsorganisationen bedeutet dies eine Festschreibung der Mitgliederrollen als reguläre Gewerkschaftsmitglieder und hauptamtliche Interessenvertreter.

Indem Organisationen wachsen und sich in Untereinheiten zu gliedern beginnen, die sich jeweils unterschiedlichen Aufgaben widmen oder sich zu umfassenderen Meta-Organisationen im Sinne von Ahrne und Brunsson (2008) zusammenschließen, werden auch die Anforderungen an ihre Mitglieder über die Hierarchieebenen hinweg immer spezifischer. Als Resultat solcher Ausdifferenzierung erkennt Michels eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass sich die Wahrnehmungen und Interessen der führenden Vertreter immer weiter von denen der Basis entfernen – die Organisationselite entkoppelt die eigenen Absichten mehr und mehr von denen der Basis.¹⁶

Identitäre Überschneidungen, aber auch Gemeinsamkeiten in Gewohnheiten, Weltansichten und Interessenlagen ergeben sich nicht nur aus der gemeinschaftlichen Positionierung zu den politischen Zielen der Organisation sowie ähnlichen Routinen im Tagesgeschäft oder einer gemeinschaftlichen Abgrenzung von gemeinsamen Gegnern. Zusätzlich können auch egoistische Interessen wie etwa die Erhaltung der eigenen Erwerbchancen, unabhängig von ihrem effektiven Nutzen für die Organisation, eine Rolle spielen. Wie Voss und Sherman (2000) am Beispiel der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung zeigen, sind derartige Entwicklungen zwar keineswegs unrevidierbar. Ein partizipationsorientiertes Aufbrechen entsprechender Konstellationen durch engagierte Akteure stellt sich aber als kompliziert und voraussetzungsreich dar (Brinkmann et al. 2008).

In Bezug auf die Europäische Union stehen betroffene Akteure innerhalb dieser Konstellation multipler Zugehörigkeiten vor der Herausforderung, sich zwischen nationalen und europäischen Referenzrahmen zu orientieren. Dass etwa Delegierte einer Gewerkschaft regen Kontakt mit Repräsentanten der europäischen Ebene halten oder sogar dauerhaft in Brüssel stationiert sind, kann dazu führen, dass sich Sinnhorizonte und sogar Loyalitäten und subjektive Zugehörigkeiten verändern. Von grundsätzlicher Bedeutung ist aber, dass sich

16 Frustriert von seinem Eindruck der mangelnden Fähigkeit politischer Massenorganisationen, interne Demokratie zu etablieren (und weil er in Deutschland keinen Lehrstuhl fand), setzte Michels seine Arbeit später in Turin als Unterstützer Mussolinis fort – autokratische Führungsstile erschienen ihm effektiver (Tobert und Hiatt 2009, 175).

entsprechende Sozialisierungseffekte in erster Instanz nur auf die sozialisierten Akteure entfalten und nicht auf ihre nationalen Stammorganisationen. Ein Delegierter, der regelmäßig nach Brüssel pendelt, um sich dort mit Vertretern aus anderen europäischen Ländern auszutauschen, mag neue Perspektiven gewinnen oder sogar andere Interessen vertreten. Dass sich dieser Sinneswandel allerdings genauso auf seine eigentliche Organisation auswirkt, ist damit nicht gesagt. Orientiert sich der Vertreter stärker am europäischen Referenzrahmen, ohne dass diese Veränderungen von der Stammorganisation mitvollzogen würden, kann dies mittelfristig zu einer Ausdifferenzierung in der Zwecksetzung der Organisation führen, wie sie weiter oben anknüpfend an Joas (1996) skizziert worden ist: Während der europäische Delegierte bewusst oder unbewusst eine Neujustierung seiner Ziele vollzieht, bleibt die nationale Gewerkschaft bei ihrer traditionellen Orientierung und die Möglichkeit einer Entkopplung entsteht.

Zum besseren Verständnis solcher Sozialisierungsprozesse im Rahmen politischer Organisationen entwickelt Fligstein (2001, 112) das Konzept von »social skill« aus dem begrifflichen Repertoire des symbolischen Interaktionismus: »Skilled social actors empathetically relate to the situations of other people and, in doing so, are able to provide those people with reasons to cooperate« (zur weiteren Ausarbeitung siehe auch Fligstein und McAdam 2012).

Dadurch dass sie die Orientierung der anderen beteiligten Akteure besser einschätzen können als die übrigen Beteiligten, gewinnen »skilled actors« einen strategischen Vorteil. Diesen auszunutzen, wird ihnen auch dadurch möglich, dass sie Interpretationsrahmen – oder »frames« (Goffmann 1974) – anbieten, die den Interessen und Identitäten anderer Akteure entsprechen.¹⁷ Die Formulierung solcher Interpretationsrahmen ist besonders wirkungsvoll, wenn sie gleich zu Beginn einer bestimmten Auseinandersetzung erfolgt: »If a skilled actor can get others to accept what the terms of discussion are, the negotiation is half won« (ebd., 114). Solche Prozesse des Agenda Setting erfolgen, so Fligstein weiter, vor allem im Verborgenen, also nicht etwa in der offiziellen Verhandlungsarena eines Gremiums, sondern eher in der Mittagspause und – je nach Organisation und Staturebene – beim Golf oder in der Kneipe. Indem sie andere Akteure davon überzeugen, dass das, was ihrer eigenen Überzeugung nach eintreten sollte, nicht nur in ihrem Interesse ist, sondern auch mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten wird, überzeugen sie sie »that what they can get is what they want« (ebd.).

Wenngleich all diese Argumente als mit dem bis hierhin etablierten Rahmen eines pragmatistischen Ansatzes kompatibel erscheinen, bleiben sie natürlich

17 Darüber, inwiefern diese Verständigungserfolge durch eine gezielte Manipulation der Adressaten von »skilled actors« erreicht werden oder auf diesen beruhen, ist hiermit allerdings noch nichts gesagt.

weiterhin an den Status einer konzeptionellen Heuristik gebunden. Es ist zwar unbestritten, dass politische Auseinandersetzungen zwischen unterschiedlichen Parteien auch ohne unmittelbare Auswirkungen auf die politische Identität denkbar sind, zum Beispiel, indem man sich in Verhandlungen auf Kompromisse einigt, ohne dass man seine ursprünglichen Präferenzen ändert. Mit Overdevest (2011, 542) lässt sich allerdings auf den grundsätzlichen Umstand verweisen, dass eine andauernde Auseinandersetzung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu irgendeiner Form geteilter Identität führt. Wie sich jedoch in der Übersicht Risses zeigt, weisen die beschriebenen Sozialisationsmechanismen allesamt eine axiomatische Nuance auf, die einen Transfer von Loyalität und Kompetenz auf die europäische Ebene impliziert.

Eine gewisse Skepsis gegenüber einer solchen tendenziell integrationistischen Sozialisationshypothese lässt sich auch aus Zürns und Checkels (2005, 1068) Verweis auf die »importance of domestic politics« herauslesen, wenn sie betonen, dass »European identity or socialization experiences are being shaped decisively by a wide array of domestic factors – deeply entrenched social discourses, previous bureaucratic experience, or the structure of national institutions, for example« (ebd.).

Ob und wie diese Gleichung (mehr Kontakt = mehr Identifikation und Loyalität) also tatsächlich aufgeht – die meisten Familiendramen ereignen sich schließlich an Feiertagen –, bleibt daher letztlich in der empirischen Untersuchung zu klären. Die forschungspraktische Umsetzung dieses Desiderats erfolgt in Form der Integration eines Fragenblocks zur europäischen Zusammenarbeit mit den jeweiligen Delegierten der nationalen Organisationen, der sich auf ihre Erfahrungen mit der europäischen Zusammenarbeit im Zeitverlauf bezog.

4.5 »Imagining Social Europe« – geteilte Zukunftsbilder als politischer Bezugsrahmen

Ausgehend vom Fokus auf kollektive Sinnstiftung richtet die handlungstheoretische Perspektive den Fokus auf die Untersuchung der Bedeutung geteilter Symbole als politischer Orientierungspunkte. Anders als Kritiker bemerken (Wirth 1999, 116), impliziert der Ansatz des symbolischen Interaktionismus keineswegs einen interpretativen Voluntarismus in dem Sinne, dass Akteure Bedeutungen vollkommen frei bestimmen könnten. Als »dominant symbols« versteht etwa Turner (1967) solche Symbole, die für eine Großzahl an Akteuren unterschiedliche Bedeutung besitzen.

Wie Ansell (1997) am Beispiel der Diskussion um den Generalstreik als Mittel politischer Einflussnahme unter französischen Gewerkschaften zeigt, entfalten solche dominanten Symbole ihr hohes Mobilisierungspotenzial gerade *wegen* der vielfältigen Interpretationsweisen, die Akteure mit ihnen verbinden (Edelmann 1964; Firth 1973; Hall 1998, 291). Bedeutungen werden also nicht rein situativ verhandelt, sondern entstehen in der Praxis unter Bezug auf eine umfassendere symbolische Ordnung (siehe auch Degele und Winker 2009). Wichtig werden solche symbolischen Ordnungen bei der Konstruktion von Erwartungen als zukunftsorientierte Bezugsrahmen für das Handeln von Akteuren.

Die Auseinandersetzung mit der zeitlichen Dimension sozialer Ordnung hat für die Sozialwissenschaft lange nur eine untergeordnete Rolle gespielt (eine Ausnahme ist etwa Elias 1984 oder Rosa 2005). Nachdem – etwa mit der Etablierung des »historischen Institutionalismus« als eigenständiger Schule (Skocpol 1979) – die Bedeutung von »Temporalität« (Hernes 2014) als wesentlichem Bestandteil der sozialen Wirklichkeit über die letzten Jahrzehnte vorwiegend im Hinblick auf die Vergangenheit thematisiert worden ist, lassen sich entsprechende Ambitionen zuletzt auch in Bezug auf die Bedeutung der Zukunft erkennen (Beckert 2016).

Aus Sicht einer Sozialwissenschaft, die nicht an objektiven Gegebenheiten, sondern an deren praktischen Erfahrung und Verwirklichung interessiert ist (Joas 1989), ist die Bedeutung der Zukunft von besonderem Interesse:

The ways in which people understand their own relationship to the past, future, and present make a difference to their actions; changing conceptions of agentic possibility in relation to structural contexts profoundly influence how actors in different periods and places see their worlds as more or less responsive to human imagination, purpose and effort. (Emirbayer und Mische 1998, 973)

Eine distinktive Eigenschaft der Zukunft ist, dass wir aus gegenwärtiger Sicht nicht mit Sicherheit wissen können, wie sie sich darstellt. Die handlungstheoretische Bedeutung dieses Umstands beschreibt Strauss folgendermaßen:

Die Zukunft ist ungewiß, erst nach ihrem Eintreffen kann sie in begrenztem Maß beurteilt, bezeichnet und gekannt werden. Das bedeutet, daß unser Handeln weitgehend tentativ und exploratorisch sein muß. Solange ein Handlungspfad nicht gründlich begangen worden ist, bleibt sein Zielpunkt unbestimmt. Ziele und Mittel mögen unterwegs neu formuliert werden, weil unerwartete Ergebnisse auftreten. Verpflichtungen, selbst gegenüber einem durchgängigen Lebensstil oder Lebensziel unterliegen fortwährender Revision. (Strauss 1965, 35)

Wenn wir vorher schon wüssten, was herauskommt, würden wir viele Handlungen gar nicht erst unternehmen. Erkennt man hingegen die prinzipielle Offenheit der Zukunft (Joas und Beckert 2001) als unumgängliche Tatsache an, erscheint dieser Umstand, obwohl situativ durchaus unangenehm, jedoch nicht als allgemein problematisch. Denn dass wir die Resultate bestimmter Handlungen

im Moment ihrer Ausführung nicht kennen, so lässt sich aus dieser Perspektive argumentieren, ermöglicht sie erst.

Eine besondere Relevanz hat diese Einsicht für das Verständnis wirtschaftlichen und politischen Handelns. Wie etwa Brunsson (2006, 12) bemerkt, liegt eine wesentliche Bedingung kapitalistischen Wirtschaftens in den »unrealistically high hopes«, die Unternehmer mit ihren Investitionsvorhaben verbinden. In diesem Sinne versteht auch Beckert den Kapitalismus als »an economic system in which the present is assessed principally through the lens of the future« (2016: 22). Die Aussicht auf eine bestimmte Zukunft entfaltet für das Handeln von Akteuren also eine strukturierende Wirkung.

Zur Frage der Bedeutung von Zukunftsaussichten lassen sich verschiedene soziologische Herangehensweisen unterscheiden. Aus Sicht der Rational-Choice-Schule (Hill 2002) erschließen sich Akteure zukünftige Ereignisse im Wege strategischer Kalkulation. Unter Aspekten individueller Nutzenmaximierung verknüpfen Akteure zukünftige Ereignisse zu verschiedenen Szenarios, von denen schließlich das den Präferenzen des Akteurs entsprechende angestrebt wird. Im Sinne von Mikro-Makro-Linking-Theorien (Bourdieu 1999; Giddens 1988) eignet sich diese Antizipation hingegen nicht in erster Linie strategisch, sondern über routinisierte Erwartungen oder verinnerlichte Wert-Schemata. Ein vorwiegend methodologisch orientierter Literaturstrang thematisiert die Bedeutung von Zukunftsantizipationen im Hinblick auf ihre methodische Operationalisierung (etwa im Wege der Sequenzanalyse; Griffin 1993). Eine vierte Variante findet sich schließlich in der Untersuchung heterarchisch strukturierter Organisationsnetzwerke. Zukunftsvisionen entstehen hier als häufig diffus abgestimmte Resultate innovativen Handelns kreativer Akteure (zum Beispiel in Forschungs- und Entwicklungsnetzwerken; Stark 1996).

Aus pragmatistischer Sicht lässt sich, mit Mische (2014, 439), in diesen Ansätzen eine Vernachlässigung erkennen: Allgemein unterschätzen alle vier Forschungsrichtungen die Bedeutung von Zukunftsaussichten bei der Lösung gegenwärtiger Probleme. Um zu einem Verständnis des kreativen Umgangs mit Handlungsanforderungen (und vor allem auch vermeintlichen Überforderungen!) zu gelangen, muss eine problemlösungsorientierte Handlungstheorie die Fähigkeit von Akteuren in Betracht ziehen, sich Zustände jenseits der aktuellen Gegebenheiten vorzustellen. Die Fähigkeit zur Imagination spielt also

eine entscheidende Rolle bei allen menschlichen Aktivitäten und in jeder Erfahrung, ob es sich nun um wissenschaftliche Problemlösung, um den Umgang mit einem schwierigen moralischen Problem oder um die Schaffung eines Kunstwerks handelt. (Bernstein 2012, 64)

Diese Bedeutung der Fähigkeit zur Imagination bei der Konstruktion von Zukunftsaussichten betont auch Jens Beckert in seinem Ansatz der »imagined

futures« (Beckert 2016, sowie 2007 und 2014). Ausgangspunkt seiner Überlegungen ist die wirtschaftssoziologische Fragestellung, wie Akteure die hohe Unsicherheit wirtschaftlicher Interaktionen in der Praxis kompensieren. Im Unterschied zu früheren Arbeiten (Beckert 1997) rückt jetzt der Begriff der »fictional expectations« in den Mittelpunkt. Diese begreift Beckert (2016, 9) als »images actors form as they consider future states of the world, the way they visualize causal relations, and the ways they perceive their actions influencing outcomes«.

Das Entscheidende an solchen Erwartungen ist nun, so Beckert, dass sie Handlungsunsicherheit reduzieren. Indem Akteure eine bestimmte Entwicklung als sich in der Zukunft vollziehend beziehungsweise einen bestimmten Zustand zu einem bestimmten Zeitpunkt als eintretend voraussetzen, schaffen sie sich und anderen die Möglichkeit, ihr Handeln hieran auszurichten. Inwiefern Antizipationen dieser Art realistisch sind oder nicht, ist für die unsicherheitsreduzierende Wirkung nur insofern relevant, als dies aus Sicht der beteiligten Akteure plausibel erscheint: »The defining feature of fictional expectations in the economy is not that they are true or false, but rather, that they create a world of their own« (ebd.).¹⁸

Unter dem Begriff der »politics of expectations« stellt Beckert (2016) diesen häufig unmittelbar politischen Charakter der Auseinandersetzung um fiktionale Erwartungen heraus. Ihre wirklichkeitshervorbringende Bedeutung lasse solche Erwartungen zum Gegenstand politischer Aushandlungen werden, in denen Akteure Erwartungen einer bestimmten Referenzgruppe gezielt zu beeinflussen suchen. Das politische Moment der Konstruktion solcher Zukunftserwartungen hat in der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung bei Ernst Bloch (1974) größere Aufmerksamkeit erlangt, der die Bedeutung von Hoffnung aus dem Blickwinkel der politischen Philosophie, und nicht ohne explizite normative Absicht, hervorhebt. Soziologisch gewendet findet sich dieser Gedanke auch bei Mische (2009), die als Triebkraft hinter imaginierten Zukünften diejenige Hoffnung erkennt, die Akteure mit ihnen verbinden.

Dass Zukunftshoffnungen ein entscheidendes Instrument politischer Mobilisierung darstellen, und dies besonders in der Geschichte der Arbeiterbewegung,¹⁹

18 Mit dieser akteurzentriert-konstruktivistischen Ausgangsannahme bedient sich Beckert implizit eines Axioms pragmatistischer Handlungstheorie – des sogenannten Thomas-Theorems –: »If men define situations as real, they are real in their social consequences« (Thomas und Thomas 1928, 572).

19 Ein entsprechendes imaginatives Element in Bezug auf Arbeitspolitik im weiteren Sinne ist bereits an unterschiedlichen Stellen angebracht worden. Popitz et al. (1961, 8) etwa resümieren in ihrer wegweisenden Studie zum Bewusstsein deutscher Lohnarbeiter in der Hüttenindustrie, dass zu deren politischen Mobilisierung »Vorstellungen gebildet werden« müssen, »die über die eigenen unmittelbaren Erfahrungen hinausgehen«.

soll im Folgenden an einem Beispiel illustriert werden. In der Schlacht von Jarama im Februar 1936 gelang es Einheiten der Internationalen Brigaden (IB) unter großen Verlusten, die Kommunikations- und Versorgungslinie zwischen dem »roten Madrid« und dem damaligen Regierungssitz Valencia gegen 25.000 Soldaten der faschistischen Kräfte inklusive nordafrikanischer Fremdenlegionäre und Panzerbataillone der deutschen Legion Kondor zu verteidigen. Die hohen Verluste und die schlechte Versorgungssituation machten hierbei vor allem den Freiwilligen der IB zu schaffen (Krawinkel 2011). Dass sich die Verteidigung der Arganda-Brücke nicht nur mit Blick auf die unmittelbaren Konsequenzen, das heißt das Stoppen des faschistischen Vormarschs, gelohnt habe, verarbeitet der kommunistische Propaganda-Sänger Ernst Busch in zwei Liedtexten.²⁰ Glaubt man diesen Texten, stellen solche Verluste nämlich nur Rückschläge auf dem Weg in eine andere, von den IB-Kameraden angestrebte Gesellschaftsform (»sozialistische Weltrepublik«) dar. So enden beide Lieder (»Lincoln Bataillon« und »An der Jarama Front«), nach langen Sequenzen über die schmerzhaften Kampferfahrungen, mit einem Zukunftsversprechen:

Eines Tages da stehen Campesinos / Als Sieger auf spanischem Feld! / Und das Tal dort am Rio Jarama / Wird gehören dem Mann, der's bestellt!²¹

Und einmal dann wenn die Stunde kommt, / da wir alle Gespenster verjagen, / wird die ganze Welt zur Jarama-Front / wie in den Februartagen²²

Auffällig an solchen Zukunftsvisionen ist der oftmals kompensatorische Charakter, den sie für ihre Exekutoren beziehungsweise für diejenigen, die es aus Sicht der Etablierer dieser Visionen werden sollen, aufweisen. Ihre kompensatorische Wirkung entfalten fiktionale Erwartungen über ein utopisches Moment (Block und Somers 2014, 100). Zukunftsreferenzen dieser Art spielen innerhalb des symbolischen Repertoires der Arbeiterbewegung traditionell eine zentrale Rolle.²³ Dass das Proletariat außer seinen Ketten »nichts zu verlieren« und stattdessen »eine Welt zu gewinnen« (MEW 4: 493) habe, ist – der Geschichtsphilosophie des historischen Materialismus zum Trotz (Habermas 1974) – zwar keineswegs empirisch abgesichert. Aber um politische Mobilisierung zu ermög-

20 Zum politischen Charakter von Ernst Buschs Werk siehe Voit (2009).

21 http://erinnerungsort.de/lincoln-bataillon--28-22in-dem-tal-dort-am-rio-jarama...-22-29-_272.html (Abruf: 9.2.2015).

22 <http://www.golyr.de/ernst-busch/songtext-am-rio-jarama-80016.html> (Abruf: 9.2.2015).

23 Entbehrungen sollten durch die Aussichten auf Wohlstand in der Zukunft angemessener erscheinen, als sie möglicherweise erlebt wurden. Die Historie der Arbeiterlinken ist reich an entsprechenden Erzählungen. In dem Industrialisierungsnarrativ der Kommunistischen Partei zum Beispiel, das die Zumutung des »Großen Sprungs nach vorn« gegenüber der chinesischen Bevölkerung rechtfertigen sollte, kam der verheerenden Hungersnot Ende der 1950er-Jahre lediglich eine untergeordnete Rolle zu (Brown 2009).

lichen, bedarf es so einer Absicherung ja auch nicht (Bloch 1974). Das »ordeal of stepping into new and often unknown temporalities« (Hernes 2014, 164) wird damit zur vielversprechenden Passage in eine bessere Zukunft.

Auf der Ebene politischer Organisationen werden solche Erwartungen in Form von Geschichten erfahrbar. Als »symbolic landmarks in the cultural life of organizations« (Gabriel 2000, 2) ermöglichen sie ein unmittelbares Erleben abstrakter Wertorientierungen (auch Poulton 2005). Auf diese Weise entfalten Erzählungen als mediale Trägereinheiten der Informationen, die fiktionale Erwartungen bei Akteuren wecken, eine sinn- und identitätsstiftende Wirkung (McCarthy 2008, 184).

Die politische Praxis europäischer Gewerkschaften besteht, und insbesondere auf der Ebene der europäischen Verbände, wesentlich in der Mobilisierung von Mitgliedern zur Unterstützung gemeinsamer politischer Ideen. Für solche Mobilisierung birgt die mehr oder weniger gezielte Etablierung fiktionaler Erwartungen »the possibility [...] of building a bridge between effective responses to urgent problems and the ultimate elaboration of a new form of democratic accountability that can take uncertainty in stride« (Sabel und Zeitlin 2012, 424).

Eine besondere Eigenschaft solcher fiktionalen Erwartungen – auch dies zeigt die Geschichte der Arbeiterbewegung eindrucksvoll – liegt nun in der Hartnäckigkeit der durch sie abgesicherten Prinzipien: So führt das ein- oder auch mehrmalige Scheitern ihrer Verwirklichung nicht notwendigerweise zum Hinterfragen, geschweige denn zur Aufgabe selbiger: »Those who have attempted to apply the principle and have failed do not necessarily learn that the principle is unrealistic or useless« (Brunsson 2006, 165). Dieser Ambivalenz von Zukunftsbildern tragen auch Meyer und Rowan (1977, 356) Rechnung. Indem sie Reformen versprechen, versuchten Organisationen, ihren Mitgliedern sowie Akteuren aus der Organisationsumwelt zu plausibilisieren, dass Diskrepanzen zwischen formaler Zielsetzung und tatsächlichem Handeln zeitlich begrenzt sind: »People may picture the present as unworkable but the future as filled with promising reforms of both structure and activity« (ebd.).

Die gewerkschaftspolitische Tradition lässt imaginierte Erwartungen ihren Vertretern als »lebendiges Organisationserbe« (Lévesque und Murray 2013, 47) gegenüberreten, indem sie »Begriffe und gewerkschaftliche Aktivitäten rahmen und ein Gefühl von Durchsetzungsfähigkeit und Legitimation vermitteln« (ebd.). Um zu verstehen, wie europäische Gewerkschaften als Gestalterinnen der EU-Integration miteinander kooperieren, müssen die mit ihr verbundenen Zukunftsvisionen in Betracht gezogen werden. Welche Aussichten ergeben sich für die beteiligten Akteure aus ihrem Engagement beziehungsweise ermöglichen dieses erst? Die forschungspraktische Umsetzung der Untersuchung fiktionaler Erwartungen und ihrer Konstruktion beruht hierbei auf einer spezifischen

Nachfragestrategie in den Interviews, die sich auf die implizit angestrebten Zustände der von Gewerkschaftsakteuren verfolgten Strategien bezog. Was beabsichtigten diese, langfristig zu erreichen? Worin liegen ihre Visionen für die Gestaltung eines Sozialen Europa? Und welche Rolle sollte der Nationalstaat darin spielen? Zweitens wurde bei der Analyse der Gewerkschaftspublikationen ebenfalls ein Augenmerk auf Fragen dieser Art gerichtet. Die Analyse expliziter Programmatiken in den Veröffentlichungen der nationalen und europäischen Organisationen wurde schließlich mit der – ebenfalls im Rahmen der Interviews deduzierten – Vertretungspraxis kontrastiert.

4.6 Internationale Positionsbildung unter europäischen Gewerkschaften – eine synthetische Annäherung

In der vorliegenden Untersuchung geht es um die Frage, warum es – pessimistischen Positionen zum Trotz – unter europäischen Gewerkschaften im Feld der europäischen Tarifpolitik zur Entstehung gemeinsamer politischer Positionen kommen kann. Um die praktische Wirksamkeit etwaiger gemeinsamer Positionen als wie auch immer handlungsleitenden Bezugsrahmen organisierter Gewerkschaftsinteressen auf europäischer Ebene erfassen zu können, wird anhand der empirischen Betrachtung die Überführung nomineller Positionen in die politische Praxis untersucht. Hierzu dient Streecks (2000) Unterscheidung zwischen allgemeinen Klassen- und spezifischen Produzenteninteressen, denen Gewerkschaften als wichtigste politische Vertretungsinstanz der Arbeiterklasse folgen können. Diesem Vertretungsauftrag trägt auf theoretischer Ebene das Konzept organisierter Interessen Rechnung, das anknüpfend an die Arbeiten von Alemanns (2012) und anderer zum Verständnis kollektiver politischer Mobilisierung, Artikulation und Repräsentation gewerkschaftlicher Akteure auf europäischer Ebene hinzugezogen wird.

Als »intermediäre Organisationen« (Durkheim 1966; Müller-Jentsch 2009) sollen organisierte Interessen einen Beitrag zur sozialen Integration nationaler Gesellschaften leisten, indem sie die Interessen unterschiedlicher Mitgliedergruppen unter- und zwischeneinander sowie gegenüber staatlichen Instanzen ermitteln, vertreten und gegebenenfalls weiterentwickeln. Die vorliegende Arbeit betrachtet das Feld der europäischen Tarifpolitik als Kerngeschäft gewerkschaftlicher Vertretungsarbeit. Als Indikator für die Durchsetzungsfähigkeit organisierter Gewerkschaftsinteressen in diesem Bereich soll ermittelt werden, inwiefern es gelingt, gemeinsame Positionen zu etablieren und zu artikulieren. Die Findung und Umsetzung gemeinsamer Positionen als Grundlage anhalten-

der politischer Kooperation zwischen den europäischen Gewerkschaften wird im Folgenden als *die soziale Konstruktion organisierter Interessen* verstanden.

Die Herausforderung bei der Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen liegt für Gewerkschaften unter Bedingungen politökonomischer Heterogenität in der EU darin, lösungsorientiert mit widersprüchlichen und scheinbar unvereinbaren Anforderungen umgehen zu können. Um die Genese geteilter politischer Positionen zu verstehen, verfolgt die Untersuchung einen dezidiert handlungstheoretischen Zugang. Das Konzept der Datenerhebung (Leitfadenskonstruktion und Interviewführung) und -analyse basiert auf der Grundannahme pragmatistischer Handlungstheorie: Anthropologie und Erkenntnisinteresse des Pragmatismus setzen erstens eine grundsätzliche Kooperationsneigung von Menschen voraus, entwickeln zweitens eine akteurzentrierte, drittens eine prozessuale Perspektive auf Handlungsverläufe und gehen viertens von einer grundsätzlichen Ergebnisoffenheit des Handelns aus.

Aus der Literatur wurden mit den weiter oben vorgestellten Theorieelementen verschiedene komplementäre Angebote zur Erklärung politischer Positionsbildung deduziert. Die pragmatistische Sichtweise sensibilisiert hier zum einen für eine graduelle Annäherung der Positionen unterschiedlicher Akteure im Verlauf der Auseinandersetzung. Neben der Entwicklung gegenseitigen Verständnisses heben Vertreter dieser Richtung auf die kreative Erschließung neuer Handlungsalternativen ab. Aus dieser Sicht ist also davon auszugehen, dass Akteure aufgrund der tätigen Auseinandersetzung mit anderen Akteuren über politische Ziele Kompromisse erarbeiten, die auf einer Verschiebung eigener Präferenzen und/oder auf der Entdeckung neuer Handlungsmöglichkeiten beruhen.

Aus der Sozialisationstheorie lassen sich ebenfalls Erkenntnisse auf den Gegenstand gewerkschaftlicher Positionsbildung übertragen. So kann der anhaltende Kontakt von Funktionären im europäischen Rahmen genauso zu einer Transformation politischer Präferenzen führen wie die gezielte Beeinflussung durch Überredung oder Etablierung von Abhängigkeit (zum Beispiel in Form materieller Ressourcen oder zwischenmenschlicher Anerkennung).

Entscheidend im Kontext dieser beiden Theoriestränge ist die Fähigkeit von Akteuren, Sozialisations- und Verhandlungsprozesse aufgrund besonderer empathischer Kapazitäten gezielt zu beeinflussen. Diese werden im Kontext der Untersuchung unter dem Begriff »social skill« gefasst (Fligstein und McAdam 2012). Eine Gemeinsamkeit der beiden Ansätze liegt in ihrer genuinen Kontakt- und Kooperationsorientierung. Eine Ausgangsannahme des Ansatzes setzt eine grundlegende Bereitschaft zur Orientierung an gemeinsamen Zielen voraus. Dass diese in der Wirklichkeit allerdings nicht unter allen Umständen gegeben sein muss, macht es erforderlich, eine weitere theoretische Komponente hinzuzuziehen.

Die Berücksichtigung des Ansatzes der »organized hypocrisy« sensibilisiert die theoretische Betrachtungsweise für die Möglichkeit einer weniger konstruktiven Zusammenarbeit von Akteuren, als diese vor allem im Pragmatismus, aber auch in der Sozialisierungstheorie angenommen wird. So ist die Etablierung gemeinsamer politischer Positionen auch denkbar, ohne dass die realen Interessengegensätze der beteiligten Akteure aufgelöst oder auch nur abgeschwächt würden. Eine solche zeremonielle Entsprechung könnte die Erwartung gemeinsamer Positionsbildung erfüllen und gleichzeitig eine Beibehaltung der tatsächlichen Konstellation ermöglichen. Im Fall der Gewerkschaften ließe sich so beispielsweise dem Anspruch, einem allgemeinen Klasseninteresse zu folgen, wenigstens für den Moment genügen, ohne dass dabei die Verfolgung spezifischer Produzenteninteressen aufgegeben werden müsste.

Doch auch aus dieser Sichtweise ergeben sich für die Anleitung der empirischen Analyse zwei blinde Flecken: Erstens verkennt sie, dass Akteure, wie im Pragmatismus angenommen, häufig auch aufrichtig zu Kooperation bereit und in der Lage sind. Und zweitens orientiert sich die Erfüllung externer Erwartungen in der theoretischen Konzeptionierung Brunssons (1989) sowie Meyer und Rowans (1977) auf die Erfüllung von Erwartungen in der Gegenwart. Fundament dieser Denkweise ist die Vorstellung einer Organisation als im Gleichgewicht befindliche Einheit, die durch die Nicht-Erfüllung externer Erwartungen ins Wanken gerät, deren Balance aber mithilfe eines rhetorischen Commitments wiederhergestellt werden kann. Hierbei spielt allerdings keine Rolle, dass rhetorische Verpflichtungen jenseits dieses unmittelbar kompensatorischen Charakters auch eine reale Zukunftsambition beschreiben können, die sich zu einem späteren Zeitpunkt in das Handeln der Organisation überträgt.

Wie Beckerts (2016) Ansatz der »imagined futures« zeigt, müssen rhetorische Festlegungen keineswegs nur der unmittelbaren Befriedigung von Erwartungen dienen. Berücksichtigt man die mögliche Zukunftsorientierung entsprechender Äußerungen, wird klar, dass ihnen eine Schlüsselbedeutung für Prozesse politischer Mobilisierung zukommen kann. Im Einklang mit dem Fokus pragmatistischer Handlungstheorie auf Prozessualität und kreatives Problemlösen beschreibt die Theorie fiktionaler Erwartungen, wie Ankündigungen und Verpflichtungen in der Gegenwart für die Organisationsmitglieder eine handlungsleitende Wirkung entfalten können.

Aus dieser Sicht vollzieht sich die Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen unter Gewerkschaften als Resultat eines Aushandlungs- und Sozialisierungsprozesses zuerst in Form eines rhetorischen Commitments. Dass dieses zu Anfang strategisch-unaufrichtig formuliert sein kann, bedeutet allerdings weder, dass dies zwingend der Fall sein muss, noch dass entsprechende Täuschungsabsichten als prinzipiell überzeitlich stabil anzusehen sind. Diese zeitliche

Komponente ist in der Darstellung von Meyer und Rowan nicht ausreichend berücksichtigt. So konzeptionalisieren die Autoren Befriedigung externer Erwartungen vor allem im Hinblick auf in der Gegenwart zu erreichende Stabilität: »By designing a formal structure that adheres to the prescriptions of myths in the institutional environment, an organization demonstrates that it is acting on collectively valued purposes in a proper and adequate manner« (Meyer und Rowan 1977, 349).

Eine dauerhafte Entkopplung stellt für die Organisationspraxis in Wirklichkeit aber lediglich eine von verschiedenen möglichen Entwicklungsvarianten dar: Was als lediglich rhetorische Entsprechung beginnt, entwickelt sich unter Umständen zu einer aufrichtigen Absicht und perspektivisch sogar zu einem erfolgreichen Projekt.

Solche fiktionalen Erwartungen als handlungsleitende Instanz politischer Mobilisierung treten den Akteuren im Rahmen politischer Projekte in Form symbolischer Images gegenüber. Für den Bereich politischer Organisationen leitet sich für Ansell (1997, 360) hieraus die folgende Forschungsfrage ab: »How do organizational commitments converge upon shared interpretative frameworks in the first place – especially in light of ambiguity and heterogeneity?« Im Hinblick auf die Positionsbildung europäischer Gewerkschaften bietet das Konzept eines Sozialen Europa den Bezugsrahmen politischer Mobilisierung.

Im Einklang mit den weiter oben dargelegten Theorieelementen ist die Bedeutung des Sozialen Europa unspezifisch. Wie Hyman (2013, 167) erklärt, bezeichnet der Begriff »both an idealized account of reality and a program«. Was genau unter dem Begriff zu verstehen ist, bleibt aus dieser Sicht im Rahmen konkreter politischer Aushandlungen zu klären. In diesem Sinne attestieren Kowalsky und Meyer (2014, 2) dem Konzept in der politischen Praxis einen genuinen Aushandlungscharakter. Ihnen zufolge ist das Soziale Europa »at the heart of many controversies and of course not everybody agrees on all aspects« (Kowalsky und Meyer 2014, 2). Wie die Darstellung der empirischen Befunde zeigen wird, kommt der Mobilisierung des Deutungsrahmens Soziales Europa eine Schlüsselbedeutung für die soziale Konstruktion organisierter Gewerkschaftsinteressen im Mehrebenensystem der EU zu. Die hier vorgestellten Theorieelemente sollen im Folgenden dafür sensibilisieren, die unterschiedliche Ausgestaltung des Begriffs durch die Gewerkschaftsvertreter zu verstehen.

Ein letztes Grundproblem, dem in der Literatur sowohl aus analytischer als auch normativer Sicht Rechnung getragen worden ist, ergibt sich bei der Aggregation organisierter Interessen aus dem Spannungsverhältnis zwischen Partizipation und Deliberation auf der einen und Repräsentation und Mehrheitsentscheidungen als Leitprinzipien demokratischer Steuerung auf der anderen Seite. Dass die Abstimmung und Bündelung einzelner oder bereits im Vorfeld aggregierter

Interessen in einer Weise verläuft, die eine gleichmäßige Berücksichtigung ihrer einzelnen Vertreter erlaubt, steht keineswegs im Vorfeld fest, sondern ist an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden. Anschließend an diskurstheoretische, das heißt diskursethisch und diskursanalytisch beziehungsweise diskurspraktisch orientierte Ansätze (vgl. Habermas 1992; Risse 2000) lassen sich mit della Porta (2015, 166) eine Reihe teils normativer, teils funktionaler Prinzipien demokratischer Interessenaggregation formulieren. Zum einen müssen Akteure ihre eigenen Präferenzen prinzipiell zur Disposition zu stellen bereit sein. Zweitens muss ihre Absicht gemeinwohlorientiert sein. Die Diskussion muss drittens im Habermas'schen (1992) Sinn rational verlaufen, das heißt, gleicher Zugang zu relevanten Informationen sowie Abwesenheit diskussionsinterner und -externer Zwänge materieller und nicht materieller Art müssen genauso gewährleistet sein wie die Einbeziehung möglichst vieler Betroffener. Die vierte und die fünfte Grundbedingung liegen schließlich in der Konsensorientierung und Transparenz der Diskussion. Die hier formulierten Parameter zu berücksichtigen erlaubt es, Prozesse der politischen Positionsbildung organisierter Interessen auf ihren deliberativen Charakter hin zu prüfen.

Kapitel 5

Europäische Tarifpolitik – empirische Befunde aus den Kernbereichen

Dieses Kapitel stellt die empirischen Befunde aus den drei untersuchten Politikfeldern dar. Nach der Präsentation der Gewerkschaften der Länder Schweden, Polen und Ungarn sowie der Ebene der europäischen Gewerkschaftsverbände (5.1) widmen sich die folgenden beiden Unterkapitel den Feldern der Dienstleistungsfreiheit/Arbeitnehmerentsendung (5.2) und der Diskussion um einen europäischen Mindestlohn (5.3). Das folgende Unterkapitel beschreibt den Bereich grenzüberschreitender Lohnkoordinierung im Metall- und Elektrosektor mit Fokus auf der Bundesrepublik (5.4). Der letzte Abschnitt (5.5) fasst die Befunde aus den drei Feldern zusammen. Die Darstellung der Empirie ergibt sich aus dem im vorherigen Kapitel erarbeiteten Theorierahmen, bleibt aber für den Moment in erster Linie deskriptiv. Auf dieser Grundlage werden schließlich in Kapitel 6 allgemeinere theoretische Schlussfolgerungen gezogen.

5.1 Profile der untersuchten Länder und Gewerkschaftsorganisationen

Dieser Abschnitt erörtert die Rahmenbedingungen und Akteurkonstellationen gewerkschaftlichen Handelns in den untersuchten Ländern Schweden, Ungarn und Polen sowie auf der europäischen Ebene. Aufgrund der Integration organisierter Interessen von Arbeit- und Kapitaleseite in das politische Rahmenwerk eines starken Wohlfahrtsstaats besetzt das schwedische Wirtschaftsmodell einen Platz am äußeren Rand typologischer Spektren der Vergleichenden Politischen Ökonomie (Hall und Soskice 2001; Esping-Andersen 1990). Als Platzhalter des »nordic model« (Hilson 2008) repräsentieren die schwedischen Gewerkschaften ein Spektrum der auf europäischer Ebene etablierten und einflussreichen Organisationen.¹

¹ Eine im Hinblick auf die Ressourcenausstattung ähnlich starke Position haben hier vor allem die Norweger inne. Aufgrund der Nicht-Zugehörigkeit Norwegens zur EU schien der schwedische Fall im Hinblick auf die hier untersuchten Politikfelder relevanter zu sein.

Die Auswahl polnischer und ungarischer Gewerkschaftsorganisationen als Vertreter der mittel- und osteuropäischen Länder folgt einer anderen Logik. Als Angehörige der sogenannten Vishégrad-Gruppe (Tschechien, Slowakei, Polen und Ungarn) ähneln ihre politischen Ökonomien (Ther 2014) einander stärker als denen anderer europäischer Länder. Ehemals »Transmissionsriemen« der herrschenden kommunistischen Parteien (Galgóczy 2014, 19), kann der nationale Einfluss osteuropäischer Gewerkschaften heute allgemein als sehr schwach angesehen werden. Dass die Gewerkschaftsbewegungen Ungarns und Polens trotz post-transitorischen Einflussverlusts weiterhin als, zumindest im osteuropäischen Maßstab, vergleichsweise mächtig gelten (Bernaciak, Gumbrell-McCormick und Hyman 2014), bedeutet für diese Studie ein gewisses Bias – die Erkenntnisse sind für den MOE-Raum nicht vollständig verallgemeinerbar.²

Die Abschnitte über die drei Länder geben jeweils Auskunft über die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen. Im Wesentlichen wird es darum gehen, die jeweils untersuchten Organisationen vorzustellen und ihre Handlungsfähigkeit in der europäischen Tarifpolitik zu bestimmen. Die Beschreibung ihrer Beeinflussungspotenziale in diesem Bereich erfolgt unter Bezug auf eine Unterscheidung von vier Quellen gewerkschaftlicher Macht nach Gumbrell-McCormick und Hyman (2013, 30).

Strukturelle Macht ergibt sich für Gewerkschaften aus der Stellung ihrer Mitglieder im Produktionsprozess. Ein Streik in der öffentlichen Abfallentsorgung eignet sich zum Beispiel eher zur Ausübung politischen Drucks als eine entsprechende Maßnahme im Friseurwesen. Da es sich bei den hier untersuchten Verbänden um sektorenübergreifende Föderationen handelt, spielt diese Dimension von Macht in der folgenden Analyse eine untergeordnete Rolle. Die zweite Form, Assoziationsmacht, resultiert aus der Größe der Mitgliederbasis einer Gewerkschaft. Während Mitgliedschaft zwar in aller Regel an die Entrichtung eines Beitrags geknüpft wird, ist über die Qualität dieser Mitgliedschaft hiermit noch nichts gesagt – Offe und Wiesenthal (1980) unterscheiden diesbezüglich zwischen der »willingness to pay« und der »willingness to act«. Als Voraussetzung kollektiver Handlungsfähigkeit ergibt sich Organisationsmacht drittens in enger Verbindung mit Assoziationsmacht. Effiziente organisationsinterne Abläufe sind hierunter genauso zu fassen wie kreative Potenziale und Synergien aus der internen Zusammenarbeit. Institutionelle Macht, als vierte Quelle gewerkschaftlicher

2 Mit ihrer kommunistischen Vergangenheit, ihrer zeitgleichen Transition zum westlichen Modell der Marktwirtschaft sowie einem Wohlstandsniveau, das das der übrigen europäischen Länder wesentlich unterschreitet, weisen diese Länder allerdings eine Reihe wesentlicher Gemeinsamkeiten auf. Zu einer Kritik der Typologisierung mittel- und osteuropäischer Systeme der Arbeitsbeziehungen in verschiedene Cluster siehe Bernaciak, Gumbrell-McCormick und Hyman (2014).

Macht, entsteht aus dem Zusammenwirken der Gewerkschaftsorganisationen mit den regulativen Rahmenbedingungen des nationalen politischen Systems. Wenngleich diese in den meisten Fällen – wie etwa im Fall des deutschen Betriebsratmodells (Hauser-Ditz, Hertwig und Pries 2008) – legislativ verfasst sind, ist die Ausübung institutioneller Macht prinzipiell auch ohne formale staatliche Einmischung denkbar – wie etwa im Fall des Geleitzugprinzips in der deutschen Tarifpolitik (Streeck 1999). Im Hinblick auf diese letzte Dimension lässt sich vermuten, dass die europäische Arena besonders für diejenigen Gewerkschaften als Ort der politischen Auseinandersetzung attraktiv ist, die in ihren Heimatländern über wenig institutionelle Macht verfügen. Der Einfluss, den die untersuchten Gewerkschaftsorganisationen auf europäischer Ebene entfalten können, lässt sich vor allem unter Bezug auf die letzten drei Dimensionen abbilden. Im Folgenden werden sie daher als Vergleichsrahmen hinzugezogen.

Insofern dies auf Grundlage der verfügbaren Literatur möglich ist, werden abschließend die unterschiedlichen »national approaches to internationalism« (Hyman und Gumbrell-McCormick 2013, 162) präsentiert, die sich in den drei untersuchten Ländern entwickelt haben. Anders als die skandinavischen Gewerkschaften, die sich durch eine lange Tradition grenzüberschreitender Zusammenarbeit und Solidarität auszeichnen (Haggrén und Götz 2009), ist bei mittel- und osteuropäischen Organisationen aufgrund verschiedener Einflussfaktoren überwiegend eine Selbstzentrierung festzustellen.

Im Anschluss an die Beschreibung der Gegebenheiten in den jeweiligen Ländern werden der Europäische Gewerkschaftsbund und die europäischen Branchenverbände vorgestellt. Ein letzter Abschnitt fasst die bis dahin erörterten Konstellationen teilweise vergleichend zusammen.

Schweden

Die besondere Profilierung der Sozialpartner im politischen System Schwedens reicht bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurück. Das dialogische Prinzip überträgt sich traditionell (Sejersted 2011) in eine Politiklinie, die von Anton (1969) auf die vier Prinzipien »Deliberation«, »Rationalität«, »Offenheit« und »Konsens« hin zugespitzt wird. Ein Beispiel für diesen korporatistischen Entscheidungsmodus (Steinmo 2013) ist das schwedische Remiss-Verfahren bei der parlamentarischen Bearbeitung von Gesetzesentwürfen, das unter anderem die Konsultation privatwirtschaftlicher und öffentlicher Interessen als verpflichtendes Element beinhaltet (Förster, Schmid und Trick 2014, 172).

Mit der einsetzenden wirtschaftlichen Stagnation im Zuge einer schweren Finanzkrise markierte das Jahr 1993 einen Wendepunkt in der jüngeren Geschichte Schwedens. Nachdem das nationale Arbeitsmarktmodell lange Zeit ent-

lang der Zielgröße Vollbeschäftigung ausgerichtet gewesen war (Mehrtens 2014), erhöhte die konservative und liberale Opposition den Druck auf die Regierung und bewirkte so eine stärkere Orientierung an Budgetausgleich und Preisstabilität (Anxo 2012). Steigende Arbeitslosigkeit, sinkende Mitgliederzahlen und ein allgemeiner Politikwechsel der schwedischen Regierung, der sich etwa in Privatisierung sowie Arbeitsmarkt- und Steuerreformen niederschlug, führten zu einer weiteren Schwächung der Gewerkschaften (Svensson 2014).

Trotzdem liegt im anhaltend hohen Organisationsgrad unter den Interessenorganisationen von Kapital und Arbeit weiterhin ein Strukturmerkmal des schwedischen Systems. Bei den Gewerkschaften findet sich eine historische Ursache hierfür in ihrer Einbindung in die Organisation der staatlich subventionierten Arbeitslosenversicherung, die nur den Mitgliedern offenstand (Clasen und Viebrock 2006). Nach dem Zweiten Weltkrieg betrug der Organisationsgrad schwedischer Gewerkschaften 60 Prozent und stieg bis zur Mitte der 1990er-Jahre sogar auf 88 Prozent.

Während soziale Gleichheit ein fundamentales Prinzip der schwedischen Gesellschaft darstellt, weist die Segmentierung der schwedischen Arbeiterklasse eindeutige professionsspezifische Konturen auf (Peterson, Wahlström und Wennerhag 2011). Als größter Dachverband repräsentiert Landsorganisationen i Sverige (LO) 16 Einzelgewerkschaften, die vorwiegend im Handwerks- und Produktionssektor aktiv sind. Die gewerkschaftliche Organisation des Dienstleistungssektors teilen sich die Föderationen Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) mit ebenfalls 17 Mitgliedsgewerkschaften im Angestelltenbereich sowie die Föderation Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), bestehend aus 26 Berufsverbänden. Als Vertretungsinstanz für Akademiker organisiert SACO einen wachsenden Anteil der schwedischen Arbeitnehmer. SACOs politische Haltung ist liberaler als die der anderen beiden vorwiegend sozialdemokratisch orientierten Verbände.

In den drei Machtfeldern (assoziativ, organisational und institutionell) lässt sich für die schwedische Gewerkschaft ein großes Einflusspotenzial erkennen. Gleichbleibend hohe Mitgliederzahlen gewährleisten eine finanzielle Ausstattung und anhaltenden politischen Einfluss auf der nationalen Ebene und eine traditionell effektive Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Verbänden dient als Voraussetzung kollektiver Handlungsfähigkeit. Eine institutionalisierte Einbindung in das politische System bedingt außerdem eine starke nationale Identifikation der schwedischen Gewerkschaftsbewegung.

In Bezug auf die internationale Orientierung schwedischer Gewerkschaften zeigt der Stand gegenwärtiger Forschung ein vordergründig widersprüchliches Bild. Zwar wirken ein Engagement auf europäischer Ebene sowie die solidarische Unterstützung ausländischer Arbeiterbewegungen vor allem seit den 1970er-

Jahren als Zielgrößen, doch gegenüber dem europäischen Integrationsprojekt lässt sich unter schwedischen Gewerkschaften eine starke Skepsis erkennen. Anhand einer Survey-Erhebung unter 419 schwedischen Gewerkschaftern zeigen Furaker und Bengtson (2013) ein starkes Engagement der nationalen Vertreter im EGB. Unter den normalen Mitgliedern sei diese Orientierung allerdings weit weniger ausgeprägt. Eine ähnliche Haltung diagnostizieren Gumbrell-McCormick und Hyman (2013, 173):

The Nordic countries have been described as »reluctant Europeans«, suspicious of the risks of EU membership in terms both of national economic interests and the viability of their distinctive social models. In general the official trade union organizations have assessed the economic benefits of integration as outweighing the risks, but have not necessarily convinced their memberships.

Neben dem Neutralitätsgebot als traditioneller schwedischer Politikdoktrin speist sich dieser Skeptizismus vor dem Hintergrund aktueller Liberalisierungsentwicklungen in der EU aus der Wertschätzung gegenüber dem nationalen Sozialmodell.³ Ein »belief in the superiority of the Nordic industrial relations regime« korrespondiere mit einer generellen »idea of the superiority of Nordic society« (Götz und Haggrén 2009, 15). Laut Höpner und Schäfer (2008, 34) bedeutet »Europäisierung für einen schwedischen Linken vor allem die Gefahr einer Zerstörung des *volksheims*«. Aus dieser Sicht erscheint europäische Integration als disruptiver Eingriff in die nationale Autonomiesphäre.

Ihrer vergleichsweise geringen Mitgliederzahl zum Trotz gestehen Peterson, Wahlström und Wennerhag (2011, 162) den schwedischen Gewerkschaften zu, »[to] have long punched above their weight at international level«:

Unions in both Sweden and Denmark are noted for their commitment to international work, through involvement in the ITUC and its predecessors, and especially through funding international solidarity work with unions in the developing countries and contributing to their education programmes.

Obwohl sie »very dedicated to their international work« (Magnusson und Murhem 2009, 192) seien, zögen schwedische Gewerkschaften lediglich ein Engagement in der Entwicklungshilfe einer Kooperation auf Augenhöhe vor. Während man zwar finanzielle und logistische Unterstützung leiste, sei man an einem bilateralen Austausch politischer Positionen, geschweige denn an deren wechselseitigen Anpassung, in aller Regel nicht interessiert. Im Hinblick auf die Zusammenarbeit nationaler Gewerkschaften im Rahmen der europäischen Branchenverbände mag diese Haltung zumindest als widersprüchlich erschei-

³ Mitte der 1990er-Jahre galt der schwedische Beitritt zur Union den schwedischen Konservativen als wesentliches Argument für den Rückbau des Wohlfahrtsstaats (Streeck 1998a, 404).

nen, sind diese ursprünglich doch als Orte des Austausches und der gemeinsamen Erarbeitung von Kooperationsstrategien konzipiert.

Diese Zurückhaltung gegenüber dem europäischen Projekt ist eine der Ursachen für den späten EU-Beitritt im Jahr 1994 und findet sich auch heute noch in der starken intraskandinavischen Abstimmung nordischer⁴ Gewerkschaften wieder. Neben ihren ähnlichen Wirtschafts- und Sozialmodellen sind die skandinavischen Länder einander über Ähnlichkeiten in der Sprache und gemeinsame Geschichts- und Kulturelemente (kein kolonialistisches Erbe, protestantische Religion) verbunden (Hilson 2008; Hofstede 1997). Aufgrund dessen kritisieren Magnusson und Murhem (2009, 197) eine Überlegenheitsannahme als Grundlage eines ideellen Imperialismus schwedischer Gewerkschaftspolitik innerhalb Europas: »A normative element exists in the opinions of the Swedish trade union movement, an idea that the Swedish and Nordic industrial relations regime should be the objective of trade unionism in the rest of the world.«

Jüngeren Entwicklungen⁵ zum Trotz vollzieht sich die Entwicklung einer gemeinsamen europapolitischen Linie der skandinavischen Gewerkschaften in einem eigens hierfür ins Leben gerufenen Gremium. Unter dem Namen Nordens Fackliga Samorganisation (NFS) repräsentiert der 1972 gegründete Council of the Nordic Trade Unions neun Millionen Mitglieder von sechzehn Gewerkschaftsföderationen aus Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland und von den Färöer Inseln. Hauptaufgabe des NFS, der vier hauptamtliche Vertreter in seiner Stockholmer Zentrale beschäftigt, ist, die nationalen Positionen im Hinblick auf die europäische Ebene abzustimmen.

Bei einem Mitgliedsbeitrag von einer Krone pro Mitglied liegt das jährliche Budget bei circa einer Million Euro, externe Finanzierung für einzelne Projekte wie Konferenzen usw. wird hierbei zusätzlich akquiriert. Ein Beirat (zwei Treffen pro Jahr) besteht aus zwei Abgeordneten pro Mitgliedsorganisation und ein Steuerungsausschuss (vier Treffen pro Jahr) aus zwei Mitgliedern pro Land. Die Präsidentschaft wechselt von Jahr zu Jahr, im Einklang mit dem Nordic Council – dem interparlamentarischen Rat der skandinavischen Länder.

Auf der Brüsseler Ebene spielt der NFS keine unmittelbare Rolle und hat auch keine Mitgliedschaft im EGB inne. Als Koordinationsplattform kommt ihm trotzdem eine wichtige machtpolitische Bedeutung zu. Wie verschiedene Interviewpartner bestätigen, findet eine solche Bündelung in der Regel statt. Tagt etwa der Exekutivausschuss des EGB, tritt am Tag vor der Sitzung eine Arbeitsgruppe des NFS zusammen, in der Wissenschaftler und die Delegierten der

4 Die Begriffe »nordisch« und »skandinavisch« werden im Text synonym gebraucht.

5 Während Finnland sogar den Euro einführt und Schweden und Dänemark immerhin in die EU eintraten, hielten Norwegen und Island eine allgemeine Distanz zum europäischen Projekt.

verschiedenen Gewerkschaftsföderationen gemeinsame Positionen entwickeln. Auch wenn es hierfür kein fest verfasstes Prinzip gibt, erfolgt die Abstimmung im EGB-Exekutivkomitee im Blockprinzip: Alle nordischen Vertreter stimmen gleich – ein Muster, das für die »Außenpolitik« der skandinavischen Länder häufig gilt.

Polen

Die polnische Gewerkschaftsbewegung, deren Anfänge bis ins 19. Jahrhundert zurückreichen, zeichnet sich vor allem durch ihre chronische Fragmentierung aus (Gardawski 2013). Diese teilweise kompetitive Struktur findet sich historisch bereits in der dezentralen Organisierung von Arbeitern unter dem Staatssozialismus vor dem Zweiten Weltkrieg veranlagt. Gerade dieser lokale Fokus der gewerkschaftlichen Organisation führte zu Beginn der 1980er-Jahre zu einem der prägendsten Ereignisse der polnischen Geschichte. Ausgehend von einem Streik auf der Danziger Lenin-Werft formierte sich mit der Gewerkschaft *Solidarność* jener politische Akteur, der im nächsten Jahrzehnt, flankiert durch Glasnost und Perestroika, die Loslösung Polens von der Sowjetunion vorantreiben sollte.

Nach ihrem Verbot 1982 fiel das Vermögen der im Jahr 1984 gegründeten Konkurrenzorganisation *Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych* (OPZZ) zu. Im Sommer 1988 wurde die weiterhin verbotene *Solidarność* in Verhandlungen mit der damaligen Regierung eingebunden, die den Übergang Polens vom autoritären Staatssozialismus zu einer marktliberalen Demokratie regeln sollten. Aus diesen Verhandlungen ging *Solidarność*-Mitbegründer Lech Wałęsa schließlich als Präsident hervor, der Polen von 1990 bis 1995 regierte.

Den Übergang zu einem neuen Regime leiteten die polnischen Gewerkschaften zu Beginn der 1990er-Jahre durch eine dezidierte Entpolitisierung ihrer Vertretungsarbeit ein. Gleichzeitig erfolgte im Zuge der Privatisierungswellen eine Ausdifferenzierung gewerkschaftlicher Strukturen, nicht zuletzt unter dem konkurrierenden Dachverband der OPZZ, aber auch im Rahmen ungebundener Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene. Zunehmenden Streiks und Unruhen begegnete die neue polnische Regierung ab Mitte der 1990er-Jahre mit dem Versuch, die Gewerkschaften stärker in die nationale Politik einzubinden. Dieser »turn towards a more corporatist form of economic regulation« (Gardawski, Mrozowicki und Czarzasty 2012) hielt bis Mitte der 2000er-Jahre an. Im Streit um eine Reihe von Arbeitsmarktreformen brachen die polnischen Gewerkschaften die tripartistische Zusammenarbeit mit der polnischen Regierung und den Arbeitgeberverbänden von Mitte 2014 ab (Polakowski 2014).

Mit insgesamt 1,9 Millionen Mitgliedern in den drei großen Verbänden lag der Organisationsgrad 2014 bei lediglich 12 Prozent.⁶ Der gewerkschaftliche Einfluss in der Privatwirtschaft ist sehr schwach. Zwar kann eine unabhängige Betriebsgewerkschaft in Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeitern gegründet werden, doch 38,5 Prozent aller polnischen Unternehmen beschäftigen nicht mehr als neun Personen (Polakowski 2013, 5).

Der Einflussverlust der *Solidarność* lässt sich teilweise mit dem Übergang ihres Führungspersonals in die Regierung nach der Wende erklären (Ther 2014, 93). Aufgrund der traditionell-katholischen Orientierung und einer historisch bedingten politischen Nähe zu konservativen Parteien sind sie außerdem für Teile der polnischen Arbeiterschaft unattraktiv. Neben der *Solidarność* und OPZZ existiert mit der Forum *Związków Zawodowych* (FZZ) eine weitere polnische Föderation, die sich 2004 von der OPZZ abgespaltete. Während *Solidarność* als einheitliche Gewerkschaft organisiert ist, sind OPZZ und FZZ Dachverbände mit eigenen Mitgliedsorganisationen. Die OPZZ hat eine starke Zentrale, die – wie etwa im Fall der Dienstleistungsfreiheit – Expertise und Vertretungskompetenz an Mitgliedsgewerkschaften (in diesem Fall *Budowlani*) auslagert, demgegenüber ist die FZZ insgesamt eher dezentral organisiert.

Der Einfluss der polnischen Gewerkschaftsbewegung im nationalen politischen System ist verglichen mit der Situation in Schweden gering. Die ohnehin stark begrenzten Ressourcen werden einem traditionellen Prinzip entsprechend vorwiegend auf Betriebsebene eingesetzt. Nur etwa zehn Prozent der Mitgliedsbeiträge erreicht die zentrale Vertretung (Assoziationsmacht). Auch im Hinblick auf interne Organisation (ein Großteil der Mitglieder sind Rentner) und das Verhältnis zwischen den drei Föderationen hält sich ihre Mobilisierungsfähigkeit in Grenzen (Organisationsmacht). Auch die Einbindung der polnischen Gewerkschaften ins politische System (institutionelle Macht) ist schwach, obwohl sie im Rahmen verschiedener tripartistischer Bündnisse beziehungsweise Konsultationsrunden seit den 1990er-Jahren berücksichtigt wurde.

Seit dem Streik der *Solidarność* im Jahr 1981 hat die polnische Gewerkschaftsbewegung eine internationale Bekanntheit erlangt, die über Europas Grenzen hinausreicht. Allerdings konnte sie diese kaum in politischen Einfluss auf der europäischen Ebene übertragen. Nachdem OPZZ und *Solidarność* im Verlauf der 1980er-Jahre erste Kontakte zu westeuropäischen Vertretern aufgebaut hatten, erteilte der EGB letzterer im Jahr 1991 einen Beobachterstatus. Einen Passus⁷

6 Die Zahl ist nicht ganz zuverlässig, denn die nationalen Statistiken sind nicht besonders gut. Eine unbestimmte Anzahl handlungsfähiger, aber unabhängiger Betriebsgewerkschaften ist zum Beispiel gar nicht registriert.

7 So muss der Eintritt nationaler Föderationen in den EGB vorher von allen Mitgliedsorganisationen aus dem Land abgesegnet werden.

in der EGB-Satzung nutzte Solidarność mithilfe dieser frühen Zulassung, um die Zulassung der OPZZ für die europäische Ebene zu blockieren. Grund für diese Auseinandersetzung waren neben politischen Diskrepanzen – die OPZZ wird von vielen Solidarność-Mitgliedern auch heute noch mit dem alten Regime identifiziert – Streitigkeiten um konfiszierte Immobilien der Solidarność, die die Regierung in den 1980er-Jahren der OPZZ zugesprochen hatte. Der Eintritt der OPZZ erfolgte schließlich in 2008 und der von Forum in 2012.

Aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Ressourcenausstattung ist den polnischen Gewerkschaftsverbänden ein umfassendes europäisches Engagement nicht möglich. Geringe Kenntnis der Brüsseler Verkehrssprachen Französisch und Englisch erschweren die Zusammenarbeit auf der Mikroebene genauso wie die knappen finanziellen Mittel⁸ oder eine habituelle Distanz zwischen ost- und resteuropäischen Vertretern (Klemm, Kraetsch und Weyand 2011).

Obwohl das gewerkschaftspolitische Tagesgeschäft in Polen stark auf den nationalen Wahrnehmungshorizont abhebt, trägt die geringe Einbindung der Arbeiterklasse in das nationale politische System (institutionelle Macht) zu einer positiven Wahrnehmung der europäischen Regulierungsarena bei (Unterschütz 2010). Anders als die schwedischen Vertreter erhoffen sich die polnischen Repräsentanten von einer Stärkung der europäischen Regulierungsebene die graduelle Anhebung nationaler Arbeits-, Beschäftigungs- und Lohnstandards.

Ungarn

Ähnlich wie, aber noch stärker als in Polen ist Fragmentierung ein Merkmal der ungarischen Gewerkschaftsbewegung. Diese Zersplitterung bedingte seit den frühen 1990er-Jahren eine rapide Bedeutungsabnahme der Auseinandersetzung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zugunsten der betrieblichen Regulierungsebene.

Der Übergang des Landes zu einer liberalen Marktwirtschaft basierte auch in Ungarn auf einem Einverständnis zwischen Regierung und Gewerkschaften, die Lohn- und Arbeitsverhältnisse »zu »entstaatlichen« und zu depolitisieren« (Deppe und Tatur 2002, 255). Eine Senkung des Staatsanteils an gesellschaftsrechtlich verfassten Unternehmen von knapp 60 auf etwa 10 Prozent zwischen 1992 und 1998 unterhöhlte gewerkschaftliche Machtfundamente im Transformationsverlauf genau wie eine fortschreitende Informalisierung des Arbeitsmarkts vor allem im kleinbetrieblichen Segment und im Dienstleistungssektor. Mit

⁸ Beziehungsweise das Brüsseler Preisniveau – ein Kaffee im Regierungsviertel kostet unter Umständen fünf oder sechs Euro.

schätzungsweise 450.000 bis 550.000 organisierten Mitgliedern liegt der Organisationsgrad in Ungarn aktuell zwischen 10 und 16 Prozent (Kren 2013, 6).⁹

Etwa vierzig Mitgliedsgewerkschaften schließen sich in Ungarn zu sechs verschiedenen Föderationen zusammen, den branchenübergreifenden Föderationen LIGA und MSZOSZ, dem Metallgewerkschaftsverband VASASZ, der Föderation EVDSZ im Bereich Elektroenergie, der Föderation SZEZ im Dienstleistungssektor sowie dem Pädagogenverband SZF.

Trotz eines Beziehungswandels von »feindliche[r] Koexistenz« hin zu »einer nüchternen Gegnerschaft« (Deppe und Tatur 2002, 143) ist die aktuelle Situation durch ein »Misstrauen der Gewerkschaften untereinander« (Girndt 2013, 11) geprägt. Ähnlich wie im Fall der polnischen Gewerkschaften liegt ein Streitpunkt in der Aufteilung von Gewerkschaftseigentum in der Transformation, der besonders vor dem Hintergrund der schlechten Ressourcenausstattung an Bedeutung gewinnt (Girndt 2013a, 4). Der Großteil des Gewerkschaftsvermögens wurde seit der Transformation aufgewandt, um die Differenz zwischen den Mitgliedsbeiträgen und den realen Kosten abzudecken. Noch stärker als in Polen bildet hier die betriebliche Ebene den Ort der Ressourcenallokation. Obwohl 60 bis 90 Prozent dort investiert werden, gelangen nur etwa 2,5 Prozent an die Dachverbände (Kren 2011), die hiermit auch die europäische Vertretungsarbeit finanzieren. Entsprechend gering sind die Verankerung der Dachverbände in den Unternehmen und der Einfluss der Verbände auf politische Debatten im Land anzusehen. Gewerkschaften werden in erster Linie als Dienstleistungsorganisationen verstanden.

Eine Ausnahme bildet der Verband LIGA. Als »favourite negotiating partner« (Neumann 2012) der rechtsliberalen Orbán-Regierung (Müller 2013) gelang der Föderation durch deren Zuwendung, ihr Personal von 6 auf 35 Personen aufzustocken. Ermöglicht wurde diese Aufstockung durch die umfangreiche finanzielle Unterstützung des Verbands vonseiten der Regierung. LIGAs Nähe zum Regime hält gleichzeitig die anderen Gewerkschaften auf Distanz. Aktuelle Versuche eines Zusammenschlusses dreier Verbände finden unter Ausschluss der regimenahe Föderation statt (Németh 2014).

Bezüglich ihrer Assoziationsmacht sind die ungarischen Verbände mit ihren geringen Mitgliederzahlen als schwach einzustufen. Hinzu kommen außerdem eine Reihe organisatorischer Defizite: Ihre Mitglieder sind häufig Pensionäre, unter jungen Menschen hingegen genießen Gewerkschaften in Ungarn nur geringe Popularität. Aus der internen Fragmentierung der ungarischen Gewerkschaftsbewegung ergibt sich hinsichtlich ihrer Organisationsmacht eine zusätzliche Schwächung – organisatorische Synergien werden minimiert. Schließlich

⁹ Intransparenz im Feld verhindert auch hier statistische Präzision.

verfügt die ungarische Gewerkschaftsbewegung auch kaum über institutionelle Macht. Seit dem Übergang zum Kapitalismus hat man sogar die arbeitsrechtliche Gesetzgebung stark zurückgefahren. Oberhalb minimaler Standards ist diese in Ungarn tarifvertraglich geregelt.

Ähnlich wie in Polen entsteht ein starker Anreiz für die Orientierung an der europäischen Regulierungsebene aus der geringen Ausprägung ihrer institutionellen Macht. Während man sich von der EU die Beeinflussung von Gesetzgebung in der Tarifpolitik erhofft, ist die Fähigkeit, sich an der europäischen Arena zu beteiligen, stark begrenzt. Die geringen Ressourcen, über die Gewerkschaften aufgrund ihrer kleinen Mitgliederbasis verfügen, werden durch die interne Zersplitterung zudem nur ineffizient eingesetzt. Die Einbindung ungarischer Gewerkschaften in den Zusammenhang europäischer Gewerkschaftspolitik reicht zurück bis in die frühen 1990er-Jahre.

Evidenz für eine entsprechend integrationsfreundliche Haltung unter den osteuropäischen Vertretern findet Pleines (2008, 18) auf Basis einer Erhebung unter Gewerkschaftern aus Polen, Tschechien und der Slowakei. Etwa zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie die allgemeine politische Bedeutung der EU gegenüber den Nationalstaaten momentan als zu gering ansehen. Über ihre Einbindung in einen europäischen Kooperationszusammenhang »CEE unions became acquainted with new forms of protest and gained new arguments for national-level debates« (Bernaciak, Gumbrell-McCormick und Hyman 2014, 65).

Aufgrund ihrer zahlenmäßigen Unterlegenheit, einer schlechten Ressourcenausstattung und ihres Außenseiterstatus gegenüber den etablierten Westeuropäern (Elias und Scotson 2002) ist der Einfluss der MOE-Gewerkschaften bis heute gering geblieben. Zwar sind die neu beigetretenen Organisationen formal als Vollmitglieder in die Strukturen des EGB integriert, eine »wirkliche und umfassende Einbindung in Entscheidungsfindung und Aktivitäten bleibt jedoch eine andauernde und schwierige Aufgabe des EGB« (Gläser 2009, 231).

Eine Möglichkeit, diesem Umstand zu begegnen, erkannten einige Vertreter der neuen Länder in einer makroregionalen Abstimmung zwischen ihren Organisationen. Solche transnationale Kooperation in der Region ist keine völlig neue Angelegenheit – unter dem Sowjetregime waren vor allem im Ostseeraum oppositionelle Netzwerke aktiv (Ther 2014, 76). Eine feste internationale Kooperationsstruktur hat sich bislang allerdings nur zwischen Gewerkschaftsorganisationen aus den Visegrád-Ländern (Ungarn, Slowakei, Tschechien und Polen) herausbilden können. Neben einer Tradition der politischen Zusammenarbeit¹⁰

10 In der ungarischen Stadt Visegrád trafen im Jahr 1335 der böhmische, der polnische und der ungarische König zusammen. Seitdem ist die Stadt immer wieder zum symbolischen Bezugspunkt makroregionaler Kooperation geworden.

zeichnen sich die vier Länder durch eine – verglichen mit den übrigen MOE-Ländern – relativ ähnliche politökonomische Struktur aus (Glassner 2013, 164).

Jährliche Treffen unter Beteiligung verschiedener nationaler Vertreter dienen dem Zweck eines wechselseitigen Austausches. Logistische Hürden wie Reise- und Übersetzungskosten erschweren die Zusammenarbeit aber genau wie die in den MOE-Ländern allgemein schlechte Ressourcenausstattung der Gewerkschaftsorganisationen. Daher konnte die Zusammenarbeit im Verlauf der letzten Jahre nur mit externer Unterstützung unterhalten werden, die durch die deutsche Friedrich-Ebert-Stiftung bereitgestellt wurde.

Der Europäische Gewerkschaftsbund

Der Europäische Gewerkschaftsbund steht als umfassendste Vertretungsinstanz an der Spitze des Mehrebenensystems europäischer Gewerkschaftspolitik (Rüb 2009). Er wurde im Jahr 1973 von 17 Gewerkschaftsverbänden aus 15 Ländern gegründet und hat in vier Jahrzehnten seinen Umfang um ein Vielfaches gesteigert: Heute gehören ihm neben 85 Föderationen aus 36 Ländern außerdem 10 europäische Branchenverbände an. Im Hinblick auf die Entwicklung gemeinsamer Positionen stellt diese Integrationsleistung in der Geschichte des EGB eine große Herausforderung dar.

In der Frühphase seines Bestehens verstand sich der EGB in erster Linie als Gegenpol zum wachsenden Einfluss multinationaler Unternehmen im gemeinsamen europäischen Markt. In den folgenden Jahrzehnten wandelte sich die Organisation zu einer Plattform der Koordination der Mitgliedsgewerkschaften im Prozess der Interessenvertretung gegenüber den graduell an Bedeutung gewinnenden EU-Institutionen. Wie Dolvik (1999) in seiner großen Studie über die historische Entwicklung des EGB bemerkt, haben die dort vertretenen Gewerkschaften die Idee der europäischen Integration im Grunde immer unterstützt:

Sie erwarteten von der wirtschaftlichen Integration unter anderem mehr Arbeitsplätze und die Schaffung einer zentralen politischen Autorität mit der Möglichkeit, auf transnationaler Ebene eine Regulierung des Arbeitsmarktes durchzusetzen. (ebd., 13; siehe auch Dolvik 1997)

Unter der Kommissionspräsidentschaft des Franzosen Jacques Delors, dessen Ziel die Ausbildung korporatistischer Verhandlungsstrukturen im politischen System der EU war, begannen europäische Gewerkschaften gegen Ende der 1980er-Jahre ernsthafte Überlegungen, ihr europäisches Engagement zu verstärken. Eine starke Initiative ging vom Deutschen Gewerkschaftsbund aus, der nicht zuletzt aufgrund seiner numerischen Stärke eine Vormachtstellung im EGB innehat (Ross

und Martin 2001, 60).¹¹ Die Mitgliedsverbände werteten den EGB in erster Linie dadurch auf, dass sie die Mitgliedsbeiträge erhöhten. Die neu eingerichtete Ebene eines europäischen Sozialdialogs sollte mittelfristig zur Etablierung einer europäischen Tarif- und Beschäftigungspolitik führen (Dolvik 1999, 16; Weinert 2009). Bis heute ist es hierzu allerdings nicht gekommen.

Im Hinblick auf seine politische Aufgabenstellung lassen sich mit Reutter und Rütters (2003) drei Handlungsdimensionen identifizieren: die organisationsinterne Koordination der Mitgliedsverbände, die Interessenvertretung gegenüber EU-Institutionen und die gegenüber europäischen Arbeitgeberverbänden. Angesichts des begrenzten Erfolgs letzterer (Streck 1995) lassen sich vor allem der »Institutionenbezug« (Reutter und Rütters 2003, 529) und seine »information and coordination role« (Hyman 2013, 171) hervorheben.

An der Schnittstelle der beiden Aufgaben (Koordination und Interessenvertretung) schreibt Gajewska (2009, 82) dem EGB eine »framing function« zu. Indem er Agenda Setting und öffentliche Darstellung politischer Angelegenheiten beeinflusst, wirkt er maßgeblich an der Etablierung der Interpretationsrahmen mit, die kollektive Mobilisierung unter europäischen Gewerkschaften ermöglichen.

Gemeinsam mit dem Großteil der europäischen Branchenverbände und einer Reihe weiterer nationaler und internationaler Gewerkschaftsvertretungen ist der EGB im International Trade Union House im Norden der Brüsseler Innenstadt ansässig. Seine Organisationsstruktur ist formal in vier Instanzen gegliedert – den Kongress, den Steuerungs- sowie den Exekutivausschuss und das Sekretariat. Der Kongress besteht aus Delegierten aller Mitgliedsorganisationen und tritt alle vier Jahre zusammen. Hilary (2014, 49) hebt seine wichtige organisationspolitische Bedeutung hervor und beschreibt diese Treffen als »sites of political contestation«. Organisationen mit bis zu 100.000 Mitgliedern senden einen Delegierten, Organisationen mit bis zu 250.000 zwei Delegierte. Für je 250.000 weitere Mitglieder kann ein zusätzlicher Delegierter entsandt werden.¹² Die zehn Branchenverbände entsenden drei Mitarbeiter plus einen je 500.000 Mitglieder. Zehn weitere Delegierte entstammen darüber hinaus dem ETUC

11 Trotz dieser starken formalen Kompetenz sind Vertreter des EGB in die operative Praxis des EGB häufig nur schwach integriert. Über den langjährigen IG-Metall-Vorsitzenden Franz Steinkühler etwa wird berichtet, er habe seinen Sitz im Exekutivausschuss als DGB-Delegierter über Jahre hinweg nicht ein einziges Mal wahrgenommen (Turner 2005). Ähnliche Beispiele unregelmäßiger Teilnahme sind auch aus der Gegenwart bekannt.

12 Mit seinen circa 6 Millionen Mitgliedern kann der DGB also nur 24-mal so viele Delegierte schicken wie eine kleine Gewerkschaft mit beispielsweise 20.000 Mitgliedern, obwohl er proportional betrachtet 300-mal so viele Personen vertritt. Der Repräsentationsmodus bietet also einen gewissen Minderheitenschutz.

Women's Committee. Die Aufgaben des Kongresses liegen zum einen in der Verabschiedung von Resolutionen. Diese werden vom Exekutivausschuss vorbereitet, dessen Arbeit wiederum vom Kongress evaluiert wird. Außerdem wählt der Kongress die Mitglieder des Steuerungsausschusses, den Präsidenten und das Sekretariat.

Als Modus der Beschlussfassung strebt der EGB eine konsensuelle Übereinstimmung an. Faktisch erfordert eine operative Umsetzung immerhin noch eine Zweidrittelmehrheit der Stimmen. Eine Einschränkung der Handlungsfähigkeit ergibt sich, so Mittag (2010, 43), aus dem Problem, dass Entscheidungen »vielfach nur nach langwierigen Verhandlungen oder auf kleinstem gemeinsamen Nenner« getroffen werden.

Der Exekutivausschuss tritt viermal im Jahr zusammen. Seine Aufgabe ist es, EGB-Repräsentanten Mandate zur Verhandlung mit Vertretern der europäischen Institutionen und/oder der europäischen Arbeitgeberverbände zu erteilen. Ab mindestens einer Million Mitglieder entsenden Mitgliedsorganisationen einen Delegierten, ab drei Millionen Mitglieder zwei Delegierte, ab drei Millionen Mitglieder drei Delegierte und ab vier Millionen Mitglieder vier Delegierte. Die Branchenverbände schicken mindestens einen Delegierten, ab drei Millionen Mitglieder zwei Delegierte und drei Delegierte ab fünf Millionen Mitglieder. Außerdem gehören dem Ausschuss drei Repräsentanten des Women's Committee an.

Der Steuerungsausschuss wird vom Kongress gewählt. Seine Aufgaben liegen in der Umsetzung der vom Kongress verabschiedeten Politiken. Er tritt achtmal pro Jahr zusammen. Für die operative Praxis des EGB kommt dem Exekutivausschuss somit eine besondere Bedeutung zu. Das Sekretariat koordiniert schließlich das Tagesgeschäft des EGB und verantwortet die Beziehung der Organisation zu den europäischen Institutionen und Arbeitgeberverbänden. Außerdem beteiligt es sich an der konzeptionellen Ausrichtung der Forschung im angegliederten Europäischen Gewerkschaftsinstitut. Es setzt sich zusammen aus einem Generalsekretär, zwei Deputy-Generalsekretären sowie vier Confederal Secretaries.

Nach Weinert (2009, 75) wird die Politik des EGB in jüngeren Jahren »von drei zentralen Faktoren bestimmt«. Eine erste Problemstellung entsteht demnach aus seiner internen Heterogenität. Als »voice of European trade unions« (Hyman 2003, 1) stellt die hohe Repräsentativität des EGB gleichzeitig seine Stärke und Schwäche dar (auch Mittag 2010; Ebbinghaus und Visser 1994; Erne 2008, 38). Interne Differenzierung ordnet sich entlang geografischer, konfessioneller, politischer und sektoraler Linien. Angesichts dieser Differenzierungen gelangt Gajewska (2009, 96) zu dem Schluss, dass »the ETUC refers to a broad identity«.

Einfluss auf die Politik des EGB hatte, so Weinert (2009, 75) weiter, der Verlauf der europäischen Integration. Während diese im Zuge der Einheitlichen Europäischen Akte sowie den Verträgen von Maastricht, Amsterdam und Lissabon mit einer Stärkung der europäischen Regulierungsebene einhergegangen war, ergaben sich weitere Dynamiken negativer Integration (Scharpf 1999) aus der Rechtsprechung des EuGH (Höpner 2011) sowie den Maßnahmen zur Euro-Rettung (Schulten und Müller 2013). In seiner Rolle als »superstructure« for European cross-national collaboration« (Turner 2005) trat der EGB dabei durch eine anhaltende – wenn auch zunehmend kritische – Identifikation mit dem Integrationsprojekt hervor (auch Hyman 2013).

Eine dritte Entwicklung erkennt Weinert (2009, 75) schließlich in einer anhaltenden Schwächung der Gewerkschaften auf nationaler Ebene. Mitgliederverluste führen zu einem Rückgang materieller und kognitiver Ressourcen und damit zu einem abnehmenden politischen Einfluss. Trotz eines anhaltenden Anstiegs der Mitgliedsbeiträge während der 1990er-Jahre (Hoffmann 2011, 152) ergeben sich so Tendenzen, die »das europäische Management des EGB zusätzlich erschwerten« (Weinert 2009, 75). Die Durchsetzungsmacht europäischer Gewerkschaftsorganisationen gegenüber den Institutionen der EU nimmt ab.

Die gemessen an seiner großen Koordinations- und Vertretungsaufgabe prekäre Ressourcenausstattung des EGB ist kein neues Phänomen, sondern reicht weit in seine Anfänge zurück. Dass die nationalen Mitgliedsorganisationen lange Zeit (vor allem bis Ende der 1980er-Jahre) eine eher zurückhaltende Finanzierungspolitik betrieben, zwang die Brüsseler Funktionäre, sich um anderweitige Förderung zu bemühen. Dies taten sie »by accepting help from European institutional elites that were well-disposed toward labor but that also had their own political agendas« (Ross und Martin 2001, 74). Platzer (2011, 113) zufolge liegt die Beteiligung der EU an der Finanzierung je nach europäischem Verband zwischen 20 und 60 Prozent der jeweiligen Gesamtbudgets. Hinzu kommen logistische Unterstützungsleistungen wie das Angebot von Räumlichkeiten oder Dolmetscherleistungen. Aufgrund ihrer Angewiesenheit auf die externe Bezuschussung durch die europäischen Institutionen, hauptsächlich durch die EU-Kommission, geht diese Erschließung von Handlungsfähigkeit im operativen Geschäft einher mit einem »commitment to a general vision of European integration close to the one held by the Commission and other key institutional players« (Ross und Martin 2001, 74).

Nun erscheint eine grundsätzliche Bejahung europäischer Integration durch eine gewerkschaftliche Vertretungsinstanz im System der europäischen Institutionen nicht unbedingt überraschend (Jacobi 2004, 692). Wie Haller (2003, 349) bemerkt, bilden die Vertreter des EGB – gemeinsam mit den Kommissaren, Parlamentsabgeordneten und einzelnen Unternehmensvertretern – nach den Re-

gierungschefs und einflussreichen Ministern den »Elitekern« der europäischen Politikebene. Das Risiko einer Überidentifikation mit dem Integrationsprojekt wird auch durch Vertreter des EGB anerkannt: »Eine Gefahr für europäische Akteure besteht darin, zu eng an den Vorgaben der Kommission zu »kleben«, statt eine eigene Agenda zu setzen« (Kowalsky 2010, 139).

Für Richard Hyman, einen der profiliertesten Kenner der europäischen Gewerkschaftsbewegung, bedeutet dieser Umstand längst keine abstrakte Größe, sondern eine konkrete politische Gegebenheit. Als »most enthusiastic supporters of more extensive European integration« erkennt Hyman (2005, 19) in der politischen Haltung der EGB-Vertreter eine eindeutige Ausrichtung: Die habituelle Nähe zu den Vertretern der europäischen Institutionen, rhetorische Bekenntnisse »that paper over the difference« (Hyman 2013, 175) zwischen divergierenden Interessen der Mitglieder und den Repräsentanten der Kommission sowie eine allgemeine Zurückhaltung gegenüber radikalen, undiplomatischen Formen politischen Handelns spiegelten sich, so Hyman, in einer Verkehrssprache, die er süffisant als »Eurospeak« (Hyman 2011, 23) bezeichnet: »To the extent that Eurospeak has become the working language of the ETUC (and national union representatives active within its structures), their logic of membership is undermined by the fact that they speak a different language from those they seek to represent.«

Da sich der EGB darüber hinaus an einer zunehmenden expertenbasierten Regelsetzung auf EU-Ebene beteilige, attestiert ihm Hyman (2011, 22) ein »strong technocratic bias«. Galt die europäische Ebene in den 1970er-Jahren als Abstellgleis für in Ungnade gefallene Kollegen (Streeck 1991, 136), vollziehe sich heute eine Entkopplung von der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis durch eine Professionalisierung des Personals: »The shapes taken by ETUC trade unionism contribute to the growing autonomy of a trade union elite, characterized by a specific culture« (Wagner 2013, 193).

Eine weitere Facette der politischen Praxis im EGB ist schließlich in der ungleichmäßigen Repräsentation unterschiedlicher nationaler Vertreter zu sehen. Neben der weiter oben dargestellten Ressourcen-Diskrepanz ergebe sich diese, so Wagner, aus einem Politikstil, der dem in den westlichen Ländern stärker ähnele als dem der osteuropäischen Staaten (ebd., 194):

A number of the regular attendees who meet there have known each other for decades. In addition, a significant number of delegates who do not have a specific knowledge of European issues are sent on an ad hoc basis. Similarly, a majority of the members of the managing committees of ETUC, the executive committee or the steering committee, are not experts in European matters per se. These members are often general secretaries or leaders of member organizations who devote only a small part of their time to European issues.

Aus der Fachliteratur lassen sich demnach vier politische Charakteristika des EGB ableiten: interne Heterogenität, finanzielle Abhängigkeit von den europäischen Institutionen, eine unter anderem hieraus resultierende integrationistische Tendenz und eine asymmetrische Repräsentation der osteuropäischen Vertreter.

Die europäischen Branchenverbände

Zwischen der nationalen und der gesamteuropäischen Ebene erheben innerhalb der verschiedenen Wirtschaftssektoren zehn europäische Branchenverbände einen Repräsentationsanspruch für die Mitglieder der dort aktiven Gewerkschaften. Außer der Beteiligung am europäischen Sozialdialog auf sektoraler Ebene liegt ihre Hauptaufgabe in der Koordinierung der Politiken ihrer nationalen Mitgliedsorganisationen.

Die Organisationen sind: Europäische Allianz für Kunst und Unterhaltung (European Arts and Entertainment Alliance, EAEA); Dachverband europäischer Polizeigewerkschaften (European Confederation of Police, EuroCOP); Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH; European Federation of Building and Wood Workers, EFBWW); Europäische Gewerkschaftsföderation für den Landwirtschafts-, Nahrungsmittel- und Tourismussektor (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, EFFAT); Europäische Journalisten-Föderation (European Federation of Journalists, EFJ); IndustriALL; Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD; European Federation of Public Service Unions, EPSU), Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF; European Transport Workers' Federation, ETF); Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW; European Trade Union Committee of Education, ETUCE); sowie UNI-EUROPA für den privaten Dienstleistungsbereich. Bei der explorativen Untersuchung der Politikfelder stellte sich heraus, dass vor allem die EFBH, EFFAT, EGÖD und ETF an der transnationalen politischen Willensbildung beteiligt waren.

a) Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EPSU)

Mit 265 nationalen Mitgliedsgewerkschaften repräsentiert die EPSU insgesamt circa 8 Millionen europäische Arbeitnehmer aus 49 Ländern. Da europäische Staaten als Arbeitgeber bis jetzt noch nicht durch die Unterminierung ihrer eigenen Standards im Wege der Dienstleistungsfreiheit aufgefallen sind – und wenn doch, dann nur mittelbar durch Geschäfte mit Subunternehmern, wie im Fall Ruffert –, hat die Auseinandersetzung in diesem Politikfeld eine untergeordnete Rolle gespielt. In der Diskussion um den europäischen Mindestlohn hat hingegen ein gewisses Engagement stattgefunden.

b) Europäischer Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT)

Im Jahr 2000 aus dem Zusammenschluss zweier anderer europäischer Gewerkschaftsföderationen entstanden, vertritt die EFFAT 120 Mitgliedsorganisationen und damit circa 2,6 Millionen Mitglieder. Die relativ schwache Ressourcenausstattung ist in den geringen Einkommen der innerhalb dieser Sektoren beschäftigten Mitglieder begründet. Die starke Repräsentation von Beschäftigten aus der Gastronomie und der Landwirtschaft im Niedriglohnsegment machte die Initiative für einen europäischen Mindestlohn für die EFFAT zu einem sehr attraktiven politischen Projekt. Gleichzeitig ist der Verband im Bereich der Fleischwirtschaft stark von den Konsequenzen der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung betroffen. Wegen der geringen Ressourcenausstattung ist sein politisches Engagement allerdings begrenzt geblieben.

c) Europäische Transportarbeiterföderation (ETF)

Die ETF entstand im Jahr 1999 ebenfalls aus dem Zusammenschluss zweier Föderationen und besteht seitdem aus Mitgliedsgewerkschaften des Transportsektors. In ihren Organisationsbereich fallen die Segmente Eisenbahn, maritimer Transport, Hafen, Tourismus, Fischerei, ziviler Luftverkehr, Hafearbeit, Binnenschifffahrt, Straßenverkehr und Logistik. Sie repräsentiert 2,5 Millionen Mitglieder von 231 Gewerkschaften aus 41 europäischen Ländern. Sowohl die Frage nach einem europäischen Mindestlohn als auch die Diskussion um die Dienstleistungsfreiheit sind für die ETF Angelegenheiten politischer Dringlichkeit.

d) Europäische Bau- und Holzarbeiterföderation (EFBH)

Die EFBH umfasst 76 Mitgliedsgewerkschaften aus 34 Ländern und repräsentiert so insgesamt 2 Millionen Arbeiter. Verglichen mit den anderen Verbänden ist ihre Ressourcenausstattung durch die Unterstützung starker nationaler Mitgliedsverbände vergleichsweise gut. Während die EFBH der Idee eines europäischen Mindestlohns zwar aufgrund eines entsprechenden Interesses der meisten anderen Verbände nicht grundsätzlich ablehnend gegenübersteht, liegt im Feld der Dienstleistungsfreiheit, und hier hauptsächlich bei der Arbeitnehmerentsendung, ein Schwerpunkt ihres politischen Engagements. Da sektorale Besonderheiten (Bosch und Zühlke-Robinet 2000) sowie europäische Rahmenbedingungen (Höpner und Schäfer 2012) entsprechende Anreizstrukturen boten, hat die Unterschreitung nationaler Standards durch gezielte Identifikation juristischer Schlupflöcher oder mangelnder Kontrollierbarkeit für Unternehmen aus dem

Bausektor Möglichkeiten zum Lohndumping eröffnet. Als Reaktion hierauf entwickelte die EFBH – in Zusammenarbeit mit nationalen Experten sowie dem Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies – eine besondere Expertise in diesem Bereich (siehe etwa Cremers und Donders 2004).

Eine Gemeinsamkeit aller Verbände ist, noch stärker als im EGB, die geringe Repräsentation osteuropäischer Vertreter im Führungspersonal, aber auch unter den regulären Beschäftigten. Eine starke, zumindest numerische Dominanz findet sich hingegen unter den nord- und westeuropäischen Vertretern. Der nächste Abschnitt fasst die bis hierhin zusammengetragenen Erkenntnisse im Hinblick auf die Darstellung der empirischen Ergebnisse zusammen.

Zusammenfassung

In diesem Abschnitt wurden die Organisationen vorgestellt, deren Beteiligung an den Politikfeldern in dieser Studie untersucht wird (mit Ausnahme von IG Metall und IndustriALL; siehe Abschnitt 6.1). Hierbei handelte es sich um jeweils drei Gewerkschaftsföderationen aus den Ländern Schweden, Polen und Ungarn sowie um vier der zehn europäischen Branchenverbände und den EGB auf europäischer Ebene. Tabelle 5-1 bietet einen Überblick über die untersuchten nationalen Verbände.

Tabelle 5-1 Übersicht über Gewerkschaftsverbände in Schweden, Polen und Ungarn

	Gründung	Mitglieder (2014)	Politische Ausrichtung
Schweden			
LO	1898	1.500.000	sozialdemokratisch
TCO	1931	1.300.000	sozialdemokratisch
SACO	1944	526.000	parteilosophisch neutral mit liberaler Neigung
Polen			
Solidarność	1980	600.000*	konservativ
OPZZ	1984	500.000*	links-sozialdemokratisch
FZZ	2002	400.000*	parteilosophisch neutral
Ungarn			
MSZOSZ	1990	183.000	sozialdemokratisch
LIGA	1988	110.000	regierungstreu mit liberaler Tendenz
SZEF	1990	90.000	parteilosophisch neutral

* = Cirka-Werte; Schätzungen auf Grundlage divergierender Angaben auf den Homepages der Organisationen. Die untersuchten Verbände bilden allerdings nicht die Gesamtheit dort repräsentierter ungarischer Gewerkschaftsföderationen ab – hierzu zählen des Weiteren die VDSZ mit 48.000, die EVDSZ mit 10.000 sowie die PSZ mit 40.000 Mitgliedern.

Abbildung 5-1 Darstellung der Machttypen nach Hyman und Gumbrell-McCormick (2013)

	Assoziationsmacht	Organisationsmacht	Institutionelle Macht
Schweden	sehr stark	stark	sehr stark
Polen	schwach	schwach	schwach
Ungarn	schwach	sehr schwach	schwach

Um eine international vergleichende Betrachtung zu ermöglichen, erfolgte die Beschreibung der Organisationen im Anschluss an eine von Gumbrell-McCormick und Hyman (2013) vorgeschlagene Typologie unterschiedlicher Quellen gewerkschaftlicher Macht (Abbildung 5-1). Mithilfe dieser Typologie sollte es nicht nur möglich sein, die Handlungskapazitäten der untersuchten Organisationen miteinander vergleichbar zu machen. Die Berücksichtigung der Machttypen und insbesondere der institutionellen Macht gibt darüber hinaus auch Auskunft über die jeweiligen Anreizstrukturen, politische Entscheidungskapazität auf die EU-Ebene zu verlagern.

Hohe Mitgliederzahlen und eine enge Einbindung in das nationale politische System verhelfen den schwedischen Föderationen zu besonderer Assoziationsmacht und institutioneller Macht. Auch bezüglich ihrer Organisationsmacht sind sie stark, wobei eine Abstimmung zwischen den Föderationen hierfür eine Voraussetzung darstellt. All diese Potenziale sind bei den Gewerkschaften in Osteuropa schwächer ausgeprägt. Ihre schlechte Ressourcenausstattung bedingt eine mangelhafte Organisation und ihr Einfluss innerhalb der nationalen politischen Systeme ist ebenfalls begrenzt. Die starke Fragmentierung der ungarischen Gewerkschaftsbewegung erschwert die Situation dort zusätzlich.

Daraus ergeben sich für die jeweiligen nationalen Verbände unterschiedliche Anreize zur Nutzung der europäischen Arena: Während man davon ausgehen kann, dass die schwedischen Vertreter ihr robustes Modell bewahren möchten, hoffen die polnischen und ungarischen Gewerkschafter auf eine Stärkung ihrer Position über die Brüsseler Regulierungsebene.

Hinsichtlich der Integration osteuropäischer Vertreter in den Prozess gewerkschaftlicher Positionsbildung in Brüssel leiden die polnischen und ungarischen Vertreter unter einem wesentlichen Handicap: Verglichen mit ihren westeuropäischen Kollegen fehlt es ihnen, wie oben erwähnt, an Ressourcen. Wie fast alle osteuropäischen Interviewpartner bemerken, würde eine Präsenz in Brüssel, die derjenigen der westeuropäischen Vertreter entspricht, das Budget ihrer Organisationen weit übersteigen. Zwar sind die ungarischen und polnischen Gewerkschaften hier noch vergleichsweise gut ausgestattet, dagegen stehen, so bemerken verschiedene Interviewpartner (3; 48: 168), Repräsentanten aus anderen osteuropäischen Ländern nicht einmal eine regelmäßige Teilnahme an den Gremien des

Tabelle 5-2 Strukturdaten europäischer Branchenverbände

Verband	Mitglieder	Mitglieder	Länder	Mitarbeiter
Europäischer Gewerkschaftsbund	60 Mio.	85 nationale Föderationen und 10 europäische Föderationen	36	74 + ETUI
Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst	8 Mio.	265	49	8
Europäischer Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel und Tourismusgewerkschaften	2,6 Mio.	120	35	5
Europäische Transportarbeiterföderation	2,5 Mio.	231	41	19
Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter	2 Mio.	76	34	9

Quelle: Homepages der Verbände; eigene Darstellung.

EGB offen. Zwar ist ihre formale Integration gewährleistet und sie können sich frei äußern und zumindest theoretisch alle Positionen bekleiden. In der Praxis ist ihnen diese Möglichkeit durch einen Mangel an Präsenz sowie häufig geringe Kenntnisse der Sprache und der Brüsseler Verkehrsformen – oder im Sinne Bourdieu (1983): einem Mangel an kulturellem und sozialem Kapital – versperrt.

Aufgrund ihrer hohen Mitgliederzahlen sowie ihrer langjährigen Beteiligung am Brüsseler Diskussionszusammenhang stellt sich die Situation für die schwedischen Repräsentanten anders dar. Wie die Interviewergebnisse zeigen, sind diese mit den Brüsseler Verkehrsformen vertraut und treten als anerkannte Verhandlungspartner auf. Zahlreiche schwedische Vertreter besetzen sowohl als Mitarbeiter als auch als gewählte Funktionäre Schlüsselpositionen im EGB und den Branchenverbänden. Des Weiteren unterhalten die schwedischen Föderationen in Brüssel ein gemeinsames Vertretungsbüro mit mehreren Beschäftigten. Mit dieser günstigen Ausgangssituation steht Schweden repräsentativ für den skandinavischen Raum im Ganzen.

Diese Diskrepanzen spiegeln sich auch in den jeweiligen Versuchen makroregionaler Abstimmung wider. Mit dem Council of the Nordic Trade Unions steht hierfür eine gut ausgestattete Organisation zur Verfügung, die sie effektiv zur gemeinsamen Interessenvertretung in Brüssel nutzen. Eine ähnliche Koordinationsinitiative wird auch unter den Visegrád-Ländern angestrebt, allerdings durch den Mangel an Ressourcen unmöglich gemacht. Die Tabelle 5-2 fasst einige Strukturdaten über die europäischen Branchenverbände zusammen.

Die obigen Ausführungen beschreiben die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit nationaler Gewerkschaftsföderationen im EGB. Gläser erkennt (2009) zwei Dilemmata, die das Handeln des EGB prägen: zum einen zwischen der Berücksichtigung interner Heterogenität und einer kohärenten Orientierung an einheitlichen Zielen und zum anderen zwischen politischer Autonomie und der Abhängigkeit von externer Bezuschussung durch die europäischen Institutionen. Als weiteres Dilemma lässt sich mit Wagner (2013) die mangelnde Repräsentation von Gewerkschaftsvertretern aus osteuropäischen Ländern benennen.

5.2 Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung

Im Feld der Dienstleistungsfreiheit kämpfen Gewerkschaften für die Regulierung transnationaler Arbeitsverhältnisse. Indem Unternehmensleitungen durch grenzüberschreitende Beschäftigungspolitiken »*inländische Inseln ausländischen Rechts*« (Streck 2000a, 20) importieren, gelingt es ihnen immer wieder, nationale Tarifstandards zu unterschreiten. Mit der Dienstleistungsfreiheit und der Arbeitnehmerentsendung werden im Folgenden zwei Bereiche analysiert, in denen europäische Gewerkschaften vor der Herausforderung standen, hierzu eine gemeinsame Position zu entwickeln. Als konkrete Untersuchungsgegenstände richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Entwicklung gemeinsamer gewerkschaftlicher Positionen zur Dienstleistungsrichtlinie sowie zur Durchsetzungsrichtlinie.¹³

5.2.1 Die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie

Das bestimmende Merkmal der Diskussion um die Dienstleistungsrichtlinie ergibt sich vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung:

On the eve of Eastern EU enlargement, West European unions grew increasingly concerned about the potential impact of migration and posting from new EU member states on wages and working conditions in their countries. (Bernaciak, Gumbrell-McCormick und Hyman 2014, 64)

Nach der Jahrtausendwende lag das Durchschnittseinkommen der mittel- und osteuropäischen Beitrittsländer bei 45 Prozent des EU-Mittels (Bernaciak 2014, 21). Eine hohe Arbeitslosigkeit korrespondierte dort mit einer in der Bevölke-

13 Die Rekonstruktion der Positionsbildung im Fall der Entsenderichtlinie soll dem Leser ein Verständnis des Politikfelds und seiner historischen Entwicklung vermitteln. Anders als im Fall der Dienstleistungsrichtlinie und der Durchsetzungsrichtlinie ist die Positionsbildung im Fall der Entsenderichtlinie kein eigenständiger Untersuchungsgegenstand.

rung verbreiteten Bereitschaft zur Arbeitsmigration und mit im EU-Vergleich relativ niedrigen Lohn- und Sozialstandards (Polakowski 2013; Kren 2011). Daher teilen Polen und Ungarn eine Reihe von Gemeinsamkeiten, die im Hinblick auf die Haltung nationaler Vertreter zur Dienstleistungsfreiheit bedeutsam sind.

Durch die Unterschreitung dieser Standards könnten osteuropäische Arbeiter in Ländern mit hohen Sozialstandards verglichen mit ihren Heimatländern bessere Beschäftigungsbedingungen erwirken. Dies gilt sowohl für dauerhafte Ost-West-Migration als auch für zeitlich befristete Beschäftigung, etwa im Rahmen von Entsandten-Verträgen oder von Selbstständigkeit. Die Befürchtungen der westeuropäischen Gewerkschaften fasst Bernaciack (2012, 7) zusammen: »The fear is that as the liberalization agenda progresses, differences in social standards could be used by low-wage country actors to gain a higher market share, which would hurt the job prospects and earnings of the actors in high-wage settings.«

Wenn also, so die Annahme, Anreiz und die Möglichkeit zur Aufnahme einer Beschäftigung in einem Zielland unter besseren Bedingungen bestehen, auch wenn die Standards in diesem Land auf diese Weise unterschritten und perspektivisch unterminiert werden, warum sollten sich die Gewerkschaften der jeweiligen Entsendeländer gegen die Nutzung dieser Möglichkeit engagieren? Die Etablierung einer gemeinsamen politischen Position zur Dienstleistungsfreiheit stellt unter diesen Umständen eine Herausforderung dar.

Im Rahmen der Lissabon-Strategie entstand die Idee zur Dienstleistungsrichtlinie, die auf die Initiative der Generaldirektion Binnenmarkt und Dienstleistungen unter der Leitung von Frits Bolkestein zurückgeht. Auf diese Strategie hatten sich die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union mit dem Ziel geeinigt, die EU bis zum Jahr 2010 zum »wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt« zu entwickeln.¹⁴ Dazu sollten 30 Prozent höhere Umsätze im Dienstleistungsbereich 2,3 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen (Skarpelis-Sperk 2009).

Ein Mitte Januar 2004 eingereichter Vorschlag für den Richtlinienentwurf erregte den Widerstand politischer Akteure vor allem in den europäischen Ländern mit hohen Sozialstandards. Ursache für diesen Unmut war das im Vorschlag enthaltene Herkunftslandprinzip, dem zufolge die Erbringung von Dienstleistungen in der EU den Regeln entsprechen soll, zu denen der Entsandte oder Selbstständige im Herkunftsland beschäftigt ist. Dieser Umstand erweist sich, so Bast und Rödl (2013, 7), als »sozialer und in der Folge auch rechtlicher Brennpunkt«:

Während die Arbeitnehmerfreizügigkeit ein striktes Verbot der Benachteiligung von Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten enthält, erlaubt die Dienstleistungsfreiheit den Unternehmen,

¹⁴ Seit 2010 wird dieses Ziel in der Strategie Europa 2020 weiterverfolgt.

im Wege der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendung Arbeitnehmer unterschiedlicher Mitgliedstaaten am gleichen Ort in ein Verhältnis direkter Lohnkonkurrenz zu setzen. (ebd.)

Eine Entfernung dieses Prinzips aus der Richtlinie sollte die Einhaltung nationaler Arbeits- und Beschäftigungsstandards in den westlichen Ländern auch unter Bedingungen entsprechender Konkurrenz aus den neuen Mitgliedstaaten gewährleisten (Crespy und Gajewska 2010, 1991). Angesichts wachsender Lohndifferenzen im Zuge der Osterweiterung ergaben sich hier »deutliche Anreize zur illegalen Nutzung der Dienstleistungsfreiheit« aus der »schwierige[n] Überwachung des komplexen Regelwerkes« (Schmidt 2009, 182). Zusätzliche politische Bedeutung gewann das Projekt wegen des anstehenden EU-Referendums in Frankreich im Mai 2005. Unter dem Druck der Gewerkschaften sprach sich auch der deutsche Kanzler Gerhard Schröder gegen die Regelung aus (Dribbusch 2014).

Zwar fand der Kommissionsvorschlag unter den zu dieser Zeit sozialdemokratischen Regierungsparteien Polens und Ungarns deutliche Unterstützung (Crespy und Gajewska 2010, 194), allerdings teilten alle interviewten Gewerkschafter aus den beiden Ländern einen Kritikpunkt: Das Herkunftslandprinzip ermögliche die gezielte Umgehung nationaler Sozialstandards. Europäische Integration, so der Vertreter der ungarischen MSZOSZ,

kann nicht dazu führen, dass die Normen einfach kaputtgemacht werden. Also, ich bin sicher, dass wichtig ist, die Wettbewerbsbedingungen zu gestalten. Dass Qualität bekämpft wird mit Qualität. Ich glaube, das ist einfach zu akzeptieren. Was dann auch eine gemeinsame Gewerkschaftsgeschichte ist. (51: 200ff.)

Wie ein Vertreter der *Solidarność* beschreibt, gelte diese Grundhaltung für alle Visegrád-Länder:

I did not realize that there could be any real controversy about Bolkestein. Especially this country of origin principle is obvious for all organizations. In fact, it would not be normal that labor organizations would accept lower wages for workers coming from their countries. This would be illogical. (79: 86ff.)

Die Vermutung einer Interessendivergenz zwischen den Gewerkschaftern ost- und westeuropäischer Vertreter überrascht angesichts dieser sehr eindeutigen Positionierungen. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, erscheint die Darstellung jedoch wesentlich kohärenter, als die Position in der Vergangenheit tatsächlich ausfiel. So konnte sich ein internationaler Konsens über die Einhaltung nationaler Standards erst im Verlauf einer Diskussion entwickeln. Angesichts einiger »tensions between East and West« (21: 71f.) beschreibt ein Vertreter von der schwedischen LO die gemeinsame Position in dieser Angelegenheit: »And we managed to keep the ETUC collected around the idea that there should be no competition on wages through posted workers« (21: 71f.).

Über persönliche Kontakte in die Kommission erlangte kurz vor Weihnachten 2003 ein Vertreter der schwedischen TCO Kenntnis von dem Mitte Januar 2004 durch die Kommission offiziell vorgelegten Vorschlag für die Richtlinie. Schnell bemerkten die Schweden das Konfliktpotenzial und informierten die Repräsentanten auf der europäischen Ebene.

And then we had a lot of work during the winter and spring. Because we saw that if some unions, Eastern unions would say that this is a very good idea, we would be very weak. It was extremely important that ETUC could say: we have all our 60 members, and even the members from the Eastern Europe stand together [with us]. (83: 303ff.)

Mit der Etablierung einer gemeinsamen politischen Haltung im internationalen Rahmen gelang es den Gewerkschaften frühzeitig, sich innerhalb des kontroversen Rechtsetzungsverfahrens zu positionieren. Während Becker als »eigentlichen Ort der Verständigung und der Gestaltungsmehrheit« (Becker 2006) das Europäische Parlament erkennt – wie Falke (2009) bemerkt, werden in den EP-Ausschüssen über eintausend Änderungsanträge formuliert –, schaffen es die Gewerkschaften auf diese Weise, ihren Einfluss über ein gemeinsames Lobbying geltend zu machen. Die Kampagne fand ihren Höhepunkt in einer Demonstration mit 75.000 Teilnehmern am 19. März 2005, unter ihnen zahlreiche Vertreter der osteuropäischen Verbände. Auf diese Weise gelang es einem internationalen Bündnis aus Gewerkschaften, Parteien und sozialen Bewegungen, Druck auf Kommission und Europaparlamentarier aufzubauen, das Herkunftslandprinzip aus der Richtlinie zu entfernen. Ein Argument für diese Zusammenarbeit ergab sich aus der Idee, dass die gezielte Unterschreitung tariflicher Standards im Ausland aus Sicht der osteuropäischen Arbeitnehmer langfristig nicht zu einer Entwicklung ähnlicher Regularien in ihrem Heimatland führen würde:

Insbesondere polnische Gewerkschaften vertraten das Argument, dass es allenfalls kurzfristige Wettbewerbsvorteile für polnische Anbieter gebe, langfristig das Herkunftslandprinzip jedoch die Sozialstandards im eigenen Land gefährde und dass bei einer Orientierung an den Standards der Zielländer für im Ausland arbeitende polnische Beschäftigte bessere Bezahlung zu erwarten sei. (Dribbusch 2014, 340)

Wie die geführten Interviews gezeigt haben, war eine solch eindeutige Position zu Beginn der Diskussion unter den osteuropäischen Repräsentanten nicht verbreitet. Diese Haltung in der Anfangszeit beschreibt ein Vertreter der EFBH:

Es war damals schwierig, weil die polnischen Kollegen, ich nehme mal die, die waren am zahlreichsten und die hatten auch die größten Interessen, die polnischen Kollegen haben damals gesagt, für uns ist es wichtig, dass unsere Leute Arbeit haben. Und wenn die Arbeit finden können in Holland, Deutschland, Belgien, das finden wir gut, und selbstverständlich verdienen die nicht einen Lohn wie die Arbeiter aus westeuropäischen Ländern. (75: 135ff.)

Eine solche marktliberale Position sei, dies betont ein anderer Vertreter der EFBH (77:72ff.), durch die Gewerkschafter aus den Beitrittsländern auf europäischer Ebene zu keinem Zeitpunkt offen vertreten worden. Eine Ausnahme stelle, so relativiert dies sein Kollege, der Fall eines polnischen Sekretärs im EGB dar. Dieser habe anfangs offensiv für das Herkunftslandprinzip geworben:

Innerhalb des EGB gab es eine Schwierigkeit am Anfang, als diese Dienstleistungsrichtlinie auf dem Tisch lag, dass der damalige Sekretär. [...] Der hat in internen Besprechungen gesagt, das ist ja gar kein Problem. Europa ist freier Verkehr von Kapital und Gütern und so weiter und das ist eine weitere Stufe. Also, wo ist das Problem? (75: 67ff.)

Diese Position akzeptierten die Repräsentanten der westlichen Länder nicht:

Und dann haben wir ihn sehr schwer unter Druck setzen müssen, um da zu sagen: »Hört mal, das ist ein Problem« (75: 72ff.). [U]nd wir haben gezeigt, dass so eine Position, die der [...] damals hatte, dass das einfach so nicht gehen würde und dass das nicht so einfach ist. Wir haben Freizügigkeit, das gehört dazu. Also kein Problem. Farewell und jeder wird glücklich. (75: 310ff.)

Im Anschluss an den Vorfall kam im EGB eine Diskussion in Gang, in deren Verlauf seine Vertreter eine grundsätzliche Haltung zur Dienstleistungsrichtlinie entwickelten. Der Position ihres polnischen Kollegen brachten die westlichen Vertreter eine grundlegende Skepsis entgegen. So erkennt ein ehemaliger Vertreter des EGB eine allgemeine »fear [of] the hordes of Eastern Europe« (39: 61f.), die einer der EFBH-Repräsentanten bestätigt:

Ich meine, [wenn] die ganzen osteuropäischen Kollegen mit ihren Gewerkschaftsstrukturen und ihren schlecht ausgebauten Verträgen und Kontrollsystemen und relativ tiefen Sozialstandards in den EU-Markt aufgenommen werden, dass da natürlich die ganze Diskussion des Lohndumping ganz neu losgeht, ist ja nicht ganz falsch. (77: 128)

Vor allem zu Beginn der Auseinandersetzung standen sich mit den ost- und westeuropäischen Vertretern also zwei Gruppen gegenüber, deren Standpunkte sich grundsätzlich unterscheiden. Wie kam es also zu der Annäherung? Um den Gang der anschließenden Diskussion besser verstehen zu können, müssen die Handlungsmöglichkeiten der Parteien auf der europäischen Ebene genauer in Betracht gezogen werden.

Aufseiten der Osteuropäer waren in die Diskussion um die Dienstleistungsrichtlinie allen voran die Vertreter der ungarischen MSZOZS und der polnischen Solidarność involviert. Im Fall der MSZOZS lag dies daran, dass sie zu dieser Zeit die mit Abstand größte Expertise unter den ungarischen Verbänden innehatte. Unter den polnischen Gewerkschaften war diese Konstellation komplizierter: Aufgrund langwieriger Streitigkeiten um Immobilieneigentum blockierte die Solidarność den Beitritt der OPZZ zum EGB bis zum Frühjahr 2006.

Konsultation mit den OPZZ-Vertretern, die auch zu dieser Zeit einen Großteil der polnischen Gewerkschaftsmitglieder repräsentierten, konnte daher nur bilateral stattfinden (48: 124ff.). Der Verband FZZ bestand damals noch nicht.

Den Bezug seiner Gewerkschaftskollegen zur Bolkestein-Diskussion kommentiert der Solidarność-Vertreter wie folgt: »Maybe we were not asked, but we were aware of all that« (46: 180). Während man den Diskussionsverlauf zwar mitverfolgen konnte, gestaltete sich eine gezielte Beeinflussung schwierig: Ein Machtungleichgewicht zwischen ost- und westeuropäischen Gewerkschaften wird praktisch von allen befragten Interviewpartnern, sowohl des EGB (39: 280ff.) als auch der OPZZ (49: 198; 270ff.), bestätigt. Als Ursache für dieses Ungleichgewicht stellen alle polnischen Vertreter vor allem eine schlechte Ressourcenausstattung (45: 93ff.; 82: 143ff.) sowie eine mangelnde Sprachkompetenz (54: 37ff.; 46: 194ff.; 49: 53ff.) heraus.

Ein ehemaliger Mitarbeiter einer deutschen politischen Stiftung mit umfassender Erfahrung im Bereich internationaler Gewerkschaftsarbeit veranschaulicht die praktischen Konsequenzen dieser Asymmetrie: »Obwohl, sage ich jetzt mal, fünfzehn der siebenundzwanzig Länder zu vielen Themen überhaupt nicht die Stimme erhoben haben. Aber für diese armen und eher schwachen Gewerkschaftsbewegungen erledigt man die Stimmvertretung, die Stimmabgabe gewissermaßen gleich mit« (3: 184ff.).

Im Zusammenhang des Interviews lässt sich hier durchaus ein kritischer Unterton vernehmen. Personalausstattung, Reisekostenbudget und inhaltliche Kompetenz der osteuropäischen Gewerkschaften reichen aus, sodass diese die Diskussionen im EGB verfolgen können. Eine gezielte Beeinflussung der Debatte erscheint jedoch nicht möglich. Dass diese Verfahrensweise demokratischen Prinzipien genügt, stellt der Vertreter mit folgenden Worten infrage: »Das führt in der Summe häufig dazu, dass es so eine Gruppe von besser organisierten Ländern gibt, die eigentlich die Inhalte und die Positionen bestimmen« (3: 192ff.).

Die Interviewpartner beantworteten direkte Fragen nach Machtungleichgewichten in aller Regel mit Verweisen auf leicht objektivierbare Kriterien (Ressourcenausstattung, Sprachkompetenz), doch wurden in den Gesprächsverläufen auch Anzeichen einer anders gelagerten Diskrepanz sichtbar – so etwa in der folgenden Passage eines ungarischen Gewerkschafters: »Wir sind dazugekommen. Das ist so, das ist normal. Da ist schon eine Familie und Du kommst von außen. Das ist ganz verständlich« (51: 260ff.).

Die Metapher der Familie als Sphäre nicht instrumenteller, sondern affektiv motivierter Kooperation (Nave-Herz 2009) erweitert den Interpretationsspielraum in einen Bereich jenseits materieller Komponenten hinein – es geht um Anerkennung. Und diese sieht er in der Auseinandersetzung als nicht gegeben an. Eine komplementäre Einschätzung äußert ein Vertreter der deutschen IG

BAU als Antwort auf die Frage, ob die Vertreter aus den östlichen Beitrittsländern eigentlich souveräne Europäer seien: »Nee, sehe ich nicht so. Also, viele haben Europa als solches, EU, mit all seiner Widersprüchlichkeit und Brüchigkeit eigentlich noch gar nicht richtig begriffen« (19: 985ff.).

Wie ein Vertreter der schwedischen LO beschreibt, werden unter europäischen Gewerkschaftern wenig abstrakte Diskussionen geführt. »It is quite seldom that we debate on principles. Debates are always on issues that happen« (35: 224). Europäische Gewerkschaftspolitik gewinnt ihre Programmatik aus der Praxis. Ihren grundsätzlichen Charakter gewinnt die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie durch ihre Einbindung in die konzeptionelle Diskussion um ein Soziales Europa. Damit die Erweiterung der politökonomischen Heterogenität der Union nicht in einem Regimewettbewerb – und damit schließlich womöglich in einem »race to the bottom« endet, umfasst die Idee eines Sozialen Europa die Einführung starker Regulierungsinstanzen im politischen System der EU (Vaughan-Whitehead 2003). Der Bezugsrahmen eines Sozialen Europa beruht hierbei auf dem Prinzip der Beibehaltung nationaler Mindeststandards im Zuge der Marktintegration oder, wie Hoffmann (2004) es formuliert: »Das europäische Sozialmodell kann nur wetterfest gemacht werden, wenn wir einen Unterbietungswettbewerb bei Löhnen und Arbeitsstandards vermeiden.«

In der Wahrnehmung vieler westlicher Vertreter ergibt sich angesichts der jüngeren Erweiterungen eine Problematik der Unterbietungskonkurrenz zwischen Ost- und Westeuropa, die ein Repräsentant der ETF wie folgt benennt: »And you also have unions in the East which are ready to sign agreements, as long as their members get a job« (57: 292f.).

In der Diskussion um das Soziale Europa wird diese Form der Unterbietungskonkurrenz von gewerkschaftlicher Seite unter dem Begriff des »social dumping« geführt: »[E]ven though the term regularly appears in the public discourse and in policymaking circles, it is usually used in a manner that is convenient for the individual participants, thus opening the door for misconceptions and illgrounded accusations« (Bernaciak 2012, 5).

Relativ lose definiert stellt »social dumping« ein, wenn auch diffuses, Gegenbild zu »social Europe« dar. Im Zuge der Kampagne gegen die Dienstleistungsrichtlinie wird der Begriff zunehmend auf die Unterminierung westeuropäischer Standards von osteuropäischen Repräsentanten verwendet und dient dabei als allgemeines Orientierungsmuster. Dies zeigt sich in den folgenden Absätzen der Vertreter von *Solidarność* und Forum:

We can only say that politically, *Solidarność*, we are of course against social dumping, we want Polish workers to be covered by collective agreements in the countries where they work, we want them to be trade union members in the respective countries. We want the people from Poland to enjoy the free labor movement. (274ff.)

And that was the main message of our positions: that we will have the services of high quality. But we cannot do it via social dumping because lower prices, because salaries, because of lower security warranties and so on and so on. And I remember the discussion in the ETUC, and the biggest worries still are the questions of social dumping and control. If the standards are enough, let's say. (49: 155ff.)

Das Bekenntnis zum europäischen Sozialmodell beruht demnach hauptsächlich auf zwei Argumenten: der Gewährleistung grenzüberschreitender Beschäftigungsmöglichkeiten im gemeinsamen Markt sowie einer graduellen Anpassung sozialer Standards der östlichen an die der westlichen Länder. Die langfristige Orientierung dieser Perspektive verdeutlicht ein anderer Vertreter der Solidarność. Auf die Frage, warum osteuropäische Arbeiter nicht gezielt ihre westeuropäischen Kollegen unterbieten, antwortet er wie folgt: »But that's a very, very short perspective. It is destroying the European Social Model in the West countries. And we want that. It is not like we have some sort of social model which we export into the Western countries. We have nothing« (36: 122ff.).

Die Schilderung verdeutlicht ein Wesensmerkmal des Sozialen Europa: Es ist – zumindest aus Sicht der osteuropäischen Vertreter – ein Zukunftsversprechen. Als gemeinsames Ziel dient es zur Orientierung politischen Handelns an gemeinsamen Bezugspunkten. Dies zeigt sich auch in der Darstellung des Vertreters der OPZZ:

We cannot let the EU or the businessmen or capital destroy the well-working social models in Western European countries. Or the idea of a European Social Model as such. But we need to preserve it and make as much as we can in Poland and other European countries, to move our system close to those systems. Not to get them down to our system. (48: 57ff.)

Die eindeutige Unterstützung der gemeinsamen Position vor allem durch die polnischen Vertreter erscheint besonders bemerkenswert angesichts der politischen Konstellation in ihrem Heimatland. Wie Gajewska (2009, 57f.) anhand einer Inhaltsanalyse polnischer Medien zeigt, wird die Haltung der westeuropäischen Gewerkschaften dort als Protektionismus dargestellt: »The ›them‹ is constituted by the Western workers, who want to maintain their high working standards and pursue a protectionist strategy. The Polish trade unions are presented as ›ours‹ but acting against the national interest, like the black sheep of a family.« Trotz der öffentlichen Kritik (47: 167ff.; 36: 143) sowie der Indoktrinationsversuche durch nationale Arbeitgeberverbände (48: 34ff.) und die eigene Regierung (79: 10ff.) hielten die polnischen Gewerkschaften also an der gemeinsamen Position fest.

Reibung und Konflikt bei der Etablierung der Position beschreibt der Vertreter der MSZOSZ. Ihm zufolge ist die Anerkennung westlicher Standards unter ungarischen Gewerkschaftern keineswegs von vornherein als Selbstverständlichkeit angesehen worden:

Wir hatten auch Konflikte unter uns hier in diesem Saal, wo ich und einige angegriffen wurden von unseren Gewerkschaften, dass ... Es ist besser, wenn man weniger als der Einheimische verdient, aber immerhin, es gibt Arbeitsplatz, da kommt viel mehr als zu Hause. (51: 197ff.)

Erst nach einigen Diskussionen sei es gelungen, Einvernehmen über die Zustimmung zum Konzept eines europäischen Sozialmodells auf Basis von von allen geteilten Mindeststandards zu erzielen. Bezug nehmend auf eine bilaterale Kooperation mit den polnischen Gewerkschaften beschreibt ein Vertreter des DGB die Notwendigkeit einer »Bereitschaft, Sachen gemeinsam auszuprobieren, voneinander zu lernen« (2: 138ff.).

Auffällig an den Erzählungen der osteuropäischen Vertreter ist ihre Kohärenz. Die Einigung der Gewerkschaften aus Ost und West auf ein Streben nach gemeinsamen Standards ergab sich hiernach mehr oder weniger von selbst aus der Einsicht in das arbeitspolitische Grundprinzip, wonach für gleiche Arbeit (zumindest im gleichen Land) auch der gleiche Lohn gezahlt werden sollte. Auf diese Weise sei nicht nur eine faire Mobilität von Arbeitskräften, sondern auch die Möglichkeit einer graduellen Anpassung osteuropäischer Gegebenheiten an die Standards der stärker regulierten westlichen Länder gewährleistet.

Widersprüche und Brüche, die auf einen weit weniger kohärenten Verlauf dieses Prozesses hindeuten, finden sich hingegen in den Rahmenerzählungen der Befragten. Für die Kooperationsbereitschaft der osteuropäischen Vertreter im Fall der Dienstleistungsrichtlinie benennt ein deutscher Vertreter des EGB zwei Motive: eine materielle Komponente sowie das Interesse an einer Fortführung der Zusammenarbeit über den Fall hinaus:

Jetzt bei der Dienstleistungsrichtlinie haben wir denen natürlich gesagt, dass es wichtig ist, dass die solidarisch sind. Aber jetzt nicht als moralischer Appell, sondern einerseits, um zu verhindern, dass wir da auseinanderdriften. Und andererseits uns noch mal mit denen zusammensetzen und die Lage noch mal zu besprechen. Und immer, wenn das sozusagen ans Eingemachte geht, um Tarifverträge, dann ist da Einigkeit. Je näher wir sozusagen an das Kerngeschäft kommen, desto eher ist es möglich, alle in einem Boot zu haben. Und je mehr wir uns davon entfernen und zu mehr ideologischen Positionen kommen, desto mehr zersplittert das und insbesondere in den Ländern, wo es dann noch ideologisch miteinander konkurrierende Gewerkschaften gibt. (5: 371–79)

Auf eine grundsätzliche Schwierigkeit dieses Lernprozesses verweist ein polnischer Repräsentant des EGB: »It was not self-happening, it was a very difficult process of discussion, internal debate, etc.« (72: 235f.). Obwohl auch er in der Rückschau einen mehr oder weniger kohärenten Entwicklungsverlauf beschreibt, finden sich in den übrigen Interviews einige Anzeichen, die dies weniger eindeutig erscheinen lassen. Eine allgemeine Unzufriedenheit mit den »terms of discussion« äußert der Vertreter der MSZOSZ am Beispiel des »Social-Dumping«-Begriffs:

Das ist ein Begriff seit zehn Jahren oder so. Und das war auch sehr oft benutzt während der Beitrittsverhandlungen und auch danach, als diese sieben Jahre Übergangsperiode eingeführt wurde. Aus Osten kommen die Billiglohnarbeiter und werden alles kaputtmachen, hier in Österreich, Deutschland hauptsächlich. Und das war auch, ich glaube, oft politisch missbrauchter Begriff. Hauptsächlich in den westeuropäischen Ländern. Und deshalb hatte und hat das bei uns immer noch eine sehr negative Konnotation. (51: 240ff.)

Verschiedene Aspekte erscheinen hieran bemerkenswert. Die Etablierung des Begriffs verschafft den westeuropäischen Gewerkschaften einen Darstellungsrahmen, in Bezug auf den sie die Unterminierung nationaler Standards effektiv skandalisieren können. Diese Skandalisierungsmöglichkeit hat allerdings einen Preis – die subjektiv empfundene Verunglimpfung der osteuropäischen Repräsentanten, deren Kränkung sich auch im Lauf der Zeit noch nicht gelegt hat.

Einen ähnlichen Mangel an Empathie und Kompromissbereitschaft beschreibt ein Vertreter der Solidarność. Zum Zeitpunkt des Gesprächs ist er soeben von einer Busreise aus Brüssel zurückgekehrt, wo er gemeinsam mit anderen Kollegen an einer Demonstration zum »European Action Day« gegen die Austeritätspolitik der Troika teilgenommen hat. Obwohl er die Nacht über nicht geschlafen hat, stellt er sich engagiert vor und bietet eine Führung durch die ehemalige Lenin-Werft an – den Entstehungsort der Solidarność. Im Verlauf des Interviews offenbart der Vertreter einige Ansichten, die aus westeuropäischer Sicht ungewöhnlich erscheinen mögen. In der Solidarność, so erläutert er, »most people think that Ronald Reagan was a great fighter for democracy and Solidarność is keeping his name very high. Because it was about this Cold War period of time« (45: 202ff.).

Mit dieser Einstellung stößt er bei den westeuropäischen Vertretern auf großes Unverständnis: »Well, if you say some positive things about Reagan, people would turn in their graves« (45: 203ff.). Komplementär zu den Diskrepanzen im Hinblick auf Ressourcenausstattung, Sprachkompetenz und Expertenwissen offenbart sich in dieser Anekdote eine weitere Differenz in der politischen Kultur der unterschiedlichen Ländervertreter.

Um das mangelnde Verständnis, das den osteuropäischen Gewerkschaften von den westlichen Repräsentanten im Zeitraum der Osterweiterung entgegengebracht wurde, weiter zu illustrieren, erzählt der Vertreter eine Geschichte vom zwanzigjährigen Jubiläum der Gründung von Solidarność:

I remember our twentieth anniversary, and we invited ex-president Norman Willis of TUC [Trade Union Congress]. And at the same time Margaret Thatcher. And Norman Willis met Margaret Thatcher on the shipyard, putting down flowers. He was about to get a heart attack. (45: 205ff.)

Aus den Ausführungen wird leider nicht klar, ob die polnischen Vertreter diesen Eklat bewusst in Kauf genommen haben oder nicht, doch was der britische Vertreter an der Zusammenstellung der Gästeliste problematisch fand, ist spätes-

tens rückwirkend deutlich geworden. Das Bekenntnis zur ehemaligen Premierministerin fällt allerdings nach wie vor sehr deutlich aus: »But again, Margaret Thatcher was a great person fighting for democracy and freedom« (45: 210f.).

Auch diese Darstellung des Solidarność-Vertreters ist reich an Voraussetzungen, die Rückschlüsse auf die Zusammenarbeit der ost- und westeuropäischen Repräsentanten erlauben. Als sinn- und gemeinschaftsstiftendes Ritual erschließt sich die Bedeutung eines Jubiläums aus dem Traditionsbewusstsein der Feiernenden. Historische Gegebenheiten werden in der Rückschau betrachtet, wertgeschätzt und möglicherweise auch als symbolische Orientierungspunkte für die Zukunft nahegelegt. Mit der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der Solidarność ist der britische Vertreter nun nicht zufrieden. Aus seiner Sicht mag dies nachvollziehbar erscheinen – als »Eiserne Lady« hat Thatcher wesentlich zur Erosion britischer Gewerkschaftsmacht zu Beginn des 21. Jahrhunderts beigetragen (Jesop et al. 1988). Dass die Errungenschaften des westlichen Liberalismus aus osteuropäischer Sicht eine andere Bedeutung annehmen, spielt in dieser Reaktion keinerlei Rolle. Und das ist bemerkenswert, schließlich handelt es sich um das Jubiläum der Solidarność und nicht das des britischen Trade Union Congress.

Die Ausführungen der osteuropäischen Vertreter konnten im Verlauf der Analyse des empirischen Materials zu einem Schluss verdichtet werden, den ein polnischer Vertreter des EGB besonders griffig formuliert. Das Soziale Europa ist ihm zufolge »pretty much a Western idea« (72: 204). Entwickelt von westeuropäischen Vertretern mit westeuropäischen Maßstäben, sahen sich die Osteuropäer gemäß dieser Darstellung einem abgeschlossenen Konzept gegenübergestellt, das sie nun akzeptieren sollten. Eine ähnliche Einschätzung äußert ein pensionierter Mitarbeiter der EFBH:

Ja, ich glaube schon, dass das sogenannte »Soziale Europa«, das es ja eigentlich nicht gibt, dass das natürlich ein Modell war. Das stimmt schon. Das ist ein Modell der westeuropäischen Länder und der westeuropäischen Politik. Da waren ja die Osteuropäer gar nicht dran beteiligt. (77: 132ff.)

Dieser ungleichen Beteiligung schreibt der polnische EGB-Vertreter eine grundlegende Bedeutung für die Entwicklung der EU zu: »In fact, the whole integration process was like that. You have never had this kind of negotiation on equal footing. It was the matter of joining the block with some rules« (72: 208f.).

Wie die Diskussion um das Projekt eines Sozialen Europa war die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie also von einer Machtasymmetrie zwischen Vertretern aus Ost- und Westeuropa geprägt. Nun liegt die Diskussion um die Bolkestein-Richtlinie bereits über zehn Jahre zurück. Unter Bedingungen des zuletzt rapide beschleunigten Integrationsprozesses ist das eine lange Zeit. Hat sich also vielleicht etwas geändert?

Auch der Vertreter der MSZOSZ ist der Ansicht, dass sich ein entsprechendes Machtungleichgewicht auf europäischer Ebene auch heute noch ins Agenda Setting überträgt: »Aber sehr oft, wir haben das Gefühl, dass auch der EGB beschäftigt sich hauptsächlich mit Fragen der Westeuropäer« (51: 264f.). Diese Themensetzung mit dem Schwerpunkt auf den Anliegen der westeuropäischen Vertreter sei allerdings keinesfalls freiwillig gewählt. Etabliertenvorrechte und Ressourcendiskrepanz bedingen ihm zufolge weiterhin eine Konstellation, innerhalb derer die Osteuropäer systematisch unterlegen sind:

Das ist überhaupt nicht balanciert, wir [die Osteuropäer] sind Neulinge. Obwohl, wenn man zwanzig Jahre dabei ist, ist man schon nicht mehr Neuling. Aber auf unserer Seite sehen wir, dass wir schwach sind. Wir sind schwach allgemein und haben auch kaum echte Ressourcen, alle Politikbereiche wirklich zu bearbeiten und offensiv in die Diskussionen reinzugehen. (51: 295ff.)

In der Auseinandersetzung mit der Diskussion um den europäischen Mindestlohn sollen diese Fragen weiter unten wieder aufgenommen werden.

Zusammenfassung

Wie die Rekonstruktion des Diskussionsverlaufs zeigt, steht am Ende der Auseinandersetzung um den Inhalt der Dienstleistungsrichtlinie eine gemeinsame Position der europäischen Gewerkschaften. Um einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern und die nationalen Standards der westlichen Länder zu gewährleisten, einigt man sich auf eine Streichung des Herkunftslandprinzips aus dem Richtlinienentwurf als gemeinsames politisches Ziel. Basierend auf einem breiten Bündnis nationaler Gewerkschaften, sozialdemokratisch-sozialistischer Parteien und sozialen Bewegungen gelingt es, dieses Ziel durchzusetzen. Gemeinsamer Bezugsrahmen zur Mobilisierung ist das Konzept eines Sozialen Europa.

Bei der Entwicklung einer gemeinsamen Position dient dieses Konzept den Vertretern der alten, tendenziell höher regulierten Mitgliedstaaten als Bezugsrahmen, um die Repräsentanten aus den Beitrittsländern zu überzeugen. Mit der Einhaltung etablierter Standards in den alten Ländern geht das Versprechen einer sukzessiven Anhebung der Standards in den neuen Ländern einher.

Neben diesem Zukunftsversprechen ist als weiterer Grund für die Kooperationsbereitschaft der osteuropäischen Vertreter ihre relative Machtlosigkeit auf europäischer Ebene zu nennen. Wie die Interviewbeiträge zeigen, erkennen sie die politische Begründung der Kampagne gegen die Richtlinie zwar an. Ihre Beteiligung an diesem Prozess beurteilen die befragten Vertreter keineswegs als gleichberechtigte Einbeziehung. Für diese Marginalisierung lassen sich drei Ursachen anführen.

Zum einen handelt es sich um die Ressourcendiskrepanz zwischen ost- und westeuropäischen Verbänden. Geringere Mitgliedschaft und niedrigere Löhne in

den Beitrittsländern bedingen ein Gefälle im Hinblick auf Abstimmungsmacht und monetäre Möglichkeiten (zum Beispiel zur Akquise externen Expertenwissens oder der Deckung von Reisekosten).

Eine zweite Ursache liegt in den etablierten Verhandlungslogiken der Brüsseler Gewerkschaftspolitik begründet, die überwiegend dem Muster der koordinierten Marktwirtschaften Westeuropas entsprechen. In ihrer eigenen Wahrnehmung sind die Osteuropäer im Wesentlichen vor die Wahl gestellt, mit den Auffassungen der westeuropäischen Vertreter übereinzustimmen oder sich zurückzuhalten. Besonders plastisch wird dies in der Erzählung des Solidarność-Vertreterers, der vom Thatcher-Besuch beim Geburtstag seiner Organisation berichtet. Die Mobilisierung des Frames vom Sozialen Europa korrespondiert mit einem sozialdemokratischen Politikverständnis, in dem für eine differenziertere Sichtweise auf die Ergebnisse liberaler Politiklinien durch die Osteuropäer kein Platz ist.

Drittens lässt sich in der Interaktion der Vertreter der westeuropäischen Länder sowie der europäischen Gewerkschaftsorganisationen auf der einen und der osteuropäischen Repräsentanten auf der anderen Seite eine Etablierten-Außen-seiter-Dynamik erkennen. Zusätzlich zur oben beschriebenen Ressourcendiskrepanz resultiert diese aus einem Erfahrungsvorsprung der westeuropäischen Vertreter. Neben etablierten Netzwerkbeziehungen und technisch-administrativem Know-how ergibt sich die Diskrepanz auch aus den Sprachproblemen der osteuropäischen Gewerkschafter: Dass mit Englisch und Französisch Verkehrssprachen verwendet werden, derer die osteuropäischen Repräsentanten allgemein seltener mächtig sind als die westeuropäischen Repräsentanten, verschärft diese Diskrepanz.

Dieses Machtungleichgewicht nutzen die westeuropäischen Vertreter nun, um die Parameter der Diskussion so zu definieren, dass der Schutz ihrer nationalen Beschäftigungsstandards gewährleistet ist. Die Argumente zur Kooperation erscheinen den osteuropäischen Vertretern plausibel, im Diskussionsverlauf erkennen sie aber eine ungleiche Beteiligungsmöglichkeit. Inwiefern sie auch zugestimmt hätten, wenn die Auseinandersetzung auf Augenhöhe stattgefunden hätte, lässt sich nicht sagen.

5.2.2 Die Auseinandersetzung um die Durchsetzungsrichtlinie

Während die Positionsbildung im Fall der Dienstleistungsrichtlinie zwischen Fraktionen vollzogen wurde, die sich entlang von Ländergrenzen konstituierten, weist der Bereich der Arbeitnehmerentsendung im Hinblick auf die Durchsetzungsrichtlinie eine andere Konfliktlinie auf. Maßgeblich für die Findung einer gemeinsamen politischen Zielsetzung im Lobbying ist eine Divergenz zwischen den europäischen Branchenverbänden und dem EGB. Eine Pionierrolle kommt der EFBH zu, in deren Organisationsbereich sich die meisten Fälle von Arbeit-

nehmerentsendung finden. Ein Schwerpunkt der Darstellung liegt demnach auf der Beteiligung der Vertreter von EGB und Branchenverbänden. Aber auch Beobachtungen und Einschätzungen von Experten aus dem Kreis der nationalen Organisationen werden berücksichtigt.

Zur Verhinderung eines unternehmerseitigen Missbrauchs der Arbeitnehmerentsendung bündelt die Entsenderichtlinie eine Reihe von Mindeststandards für die Beschäftigung im Zielland, unabhängig von der Gesetzgebung im Stamm-land in den Bereichen Arbeitszeit, Mindestlohn, Urlaubszeiten, Überstundenzuschlag, Leiharbeit, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsstandards, Schwangerschaftsschutz und Gleichstellung. In der Diskussion um die Einführung dieser Mindeststandards trat eine deutliche Interessendivergenz zwischen politischen Vertretern verschiedener Länder hervor:

The main lines of conflict went between countries with high labour costs and decent regulation/standards and the minority of lower cost countries, typically Portugal, Ireland and England, which feared that they would lose their competitive advantages when bidding for contracts abroad if a stringent version of the host country principle were to apply. (Cremers, Dølvik und Bosch 2007, 527)

Um die Partikularinteressen der einzelnen Mitgliedstaaten besser zu berücksichtigen, wurde es ihnen freigestellt, in den genannten Bereichen Arbeitsrecht in das nationale Recht zu übersetzen. Diese Mindeststandards gelten also nicht gleichermaßen im europäischen Maßstab, sondern variieren je nach politischer Konstellation in den jeweiligen Ländern. Diese autonomieschonende Variante überließ es den jeweiligen Entscheidungsträgern, genaue Standards zu formulieren. Wie ein Vertreter der EFBH beschreibt, ging der Einigung auf diesen Vorschlag keine besondere Kontroverse voraus (37: 128ff.): »Really, the message has gone through in that sense. There are some basic principles we need to fight for. I mean, if we don't fight for these principles, we are losers. No matter where we come from« (37: 141ff.).

Die nach außen hin weitgehend konfliktlose Kooperation bei der Bearbeitung der Entsenderichtlinie führt ein dritter ehemaliger Vertreter vom EFBH auf die vorhergehende bilaterale Abstimmung zwischen Gewerkschaften unterschiedlicher Länder zurück:

Und bei den Konferenzen gab es ja einige über die Entsenderichtlinie und Umsetzungen und so. Da war der Fall eigentlich schon klar, das war nicht so ein Diskussionspunkt mehr. Aber es ist schon möglich, dass da sehr viel gelaufen ist hinter den Kulissen an Überzeugungsarbeit. (77: 120ff.)

Die Zusammenarbeit resümierend stellt ein Vertreter der schwedischen LO fest: »I would say today that you would have to work very hard to find trade unionists anywhere in Europe that would say that posted workers should be working on

the conditions that they have in their home country« (21: 206ff.). Trotz einer anfänglichen Interessendivergenz gelang es demnach, im Prozess der Auseinandersetzung, eine gemeinsame politische Haltung zu entwickeln und anzunehmen.

Die Diskussion um die Arbeitnehmerentsendung gewann aus Sicht der europäischen Gewerkschaften neue politische Dringlichkeit vor dem Hintergrund der Erweiterungsrunden nach der Jahrtausendwende. Die Integration der osteuropäischen Länder ermöglicht es Unternehmen, Arbeitnehmer aus den neuen Ländern an Einsatzorten in den alten Ländern zu beschäftigen, ohne die dort gültigen Konditionen einzuhalten (Lillie 2010). Als »main triggering point« (43: 156f.) der Wiederaufnahme der Diskussion um eine neue Regulierungsmöglichkeit bezeichnet ein Vertreter der EFBH das Urteil des Europäischen Gerichtshofs im Fall Laval (C-341/05). Das hier (und in Abschnitt 3.2 ausführlicher) angeführte EuGH-Urteil beurteilen die befragten Gewerkschafter äußerst kritisch. Ein Vertreter der deutschen IG BAU äußert folgende Einschätzung: »Also, es ist eine Auslegung contra legem. Die ist durchgelaufen, weil die sagen alle binnenmarktfetischistisch, also, was dem Binnenmarkt dient, ist gut« (19: 612f.). Besonders schwerwiegend sei, so ein Repräsentant der EFBH, dass die Urteile aus gewerkschaftlicher Sicht vollkommen unerwartet gekommen seien:

But after 2008, there were real new elements. So, it all changes, I have a completely more internal market approach. And, as I told you, the workers' principles of equal treatment suddenly became secondary aspects. And that was, let's say, that was not acceptable. And then, after Laval, you were pressing for a revision of the Posting of Workers Directive. (43: 172ff.)

Die anschließende Diskussion fiel zeitlich in den Wahlkampf um die Kommissionspräsidentschaft. Der spätere Wahlsieger José Manuel Barroso erkaufte sich die Unterstützung der Gewerkschaften mit dem Versprechen, in der folgenden Amtszeit einen Vorschlag für eine Regelung der Probleme zu entwickeln. Am 21. März 2011 veröffentlichte die Kommission ihren Vorschlag für ein »Entsendepaket«, der neben einer »Verordnung über die Ausübung des Rechts auf Durchführung kollektiver Maßnahmen im Kontext der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit« (Monti II) einen Vorschlag für die Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie enthielt. Aus gewerkschaftlicher Sicht beschreibt diesen Vorgang Alexandra Kramer (2012), Vorstandsmitglied des DGB:

Das Entsendepaket war die Antwort der Kommission auf massive Kritik aus Reihen der Gewerkschaften und breiten Teilen des Europäischen Parlaments zu einer Serie von EuGH-Urteilen (Laval, Viking, Kommission gegen Luxemburg, Rüffert), welche die wirtschaftlichen Grundfreiheiten über die Sozialen Grundrechte stellten und die Entsenderichtlinie zu einer »Maximalrichtlinie« machten.

Nach langer Diskussion wurde die Durchsetzungsrichtlinie schließlich im April 2014 in einer finalen Version durch das Europäische Parlament verabschiedet.

Unter den Gewerkschaften ließ sich hinsichtlich der neuen Regelung eine allgemeine Unzufriedenheit vernehmen. Folgende Einschätzung äußert ein Vertreter der deutschen IG BAU in einem Radiointerview:

Grundsätzlich ist es so, der Text beinhaltet keine wirklich neuen Maßnahmen gegen den gängigen Entsendebetrug, der mit den bisherigen Maßnahmen nicht in den Griff zu bekommen war, und daher ist es eigentlich eine komplett überflüssige Regelung, muss man sagen.¹⁵

Ein Vertreter der polnischen Budowlani, einer Branchengewerkschaft aus dem Bausektor im Verband OPZZ, geht in seiner Kritik sogar noch weiter, indem er die alte Regelung der neuen gegenüber bevorzugt: »Yes, it is the position of our federation. If you can choose the current state of the directive and the possibility to reject all of it, we are in the option to reject all. So, to leave the pure posting directive without enforcement« (47: 384ff.).

In der schließlich durch das Parlament verabschiedeten Version finden sich – so zeigen die Interviews und sonstigen Kommentare und Veröffentlichungen (siehe zum Beispiel Kramer 2012) – drei Kritikpunkte, die von den untersuchten nationalen Gewerkschaften und europäischen Branchenverbänden allgemein geteilt werden.

Erstens ist nicht definiert, ob im Missbrauchsfall das Rahmenwerk des Einsatz- oder des Entsendelandes gilt. Es ist häufig unklar, ob ein entsandter Arbeitnehmer von der Entsendegesetzgebung erfasst wird oder in unbewusster Scheinselbstständigkeit tätig ist. Die gewerkschaftliche Forderung sah vor, dass die Durchsetzungsrichtlinie eine verbindliche Regelung hierzu enthalten sollte. Dass sich dort keine entsprechende Regelung findet, birgt die Gefahr einer Einführung des Herkunftslandprinzips, das man erfolgreich aus der Dienstleistungsrichtlinie hatte heraushalten können.

Zweitens ist dort keine Generalunternehmerhaftung gewährleistet. Eine effektive Strategie, nationale Beschäftigungs- und Sozialstandards zu unterschreiten, ist für Unternehmen die Etablierung undurchsichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Um die Kontrolle durch staatliche Inspektoren und/oder Gewerkschaften zu erschweren, werden Arbeiter über mehrere Leiharbeitsunternehmen beschäftigt. Wie in Artikel 12 der Durchsetzungsrichtlinie festgelegt, kann bei Verdacht auf Missbrauch der Entsenderegelung allerdings nur das erste Verleihunternehmen haftbar gemacht werden. Die Wahl der Kontrollinstrumente überlässt die Richtlinie den Mitgliedstaaten, schränkt aber ein, dass diese »gerechtfertigt« und »angemessen« sein müssen. Das Prinzip der Dienstleistungsfreiheit darf in seiner Wirksamkeit auf keinen Fall behindert werden.

15 <http://www.wdr5.de/sendungen/morgenecho/bauarbeiter104.html> (Abruf: 15.5.2014).

Drittens bestehen aus Sicht der Gewerkschaften Defizite bezüglich der Verwaltungszusammenarbeit mit den entsandten Arbeitnehmern. Wenngleich die neue Richtlinie Maßstäbe zur internationalen Zusammenarbeit in der Bearbeitung von Verdachts- und Missbrauchsfällen festlegt, bleiben auch hier wesentliche Punkte offen. Beispielsweise ist ungeklärt, wie Straf- und Kompensationszahlungen einzutreiben sind. Artikel 18 gewährt den Entsendeunternehmen darüber hinaus das Recht, Verurteilungen anzufechten und so das Verfahren zu verschleppen. Dass sie in einem anderen Land angesiedelt sind als der Arbeitsort, ist für Firmen mit Interesse an Missbrauch also weiterhin als Wettbewerbsvorteil zu sehen. Ein anderer Kritikpunkt richtet sich auf das Fehlen einer Forderung nach Beratungsstellen, mit deren Hilfe sich entsandte Arbeitnehmer über ihre Rechte informieren können.

Wie ein Vertreter der deutschen ver.di bemerkt, sind die osteuropäischen Gewerkschaften in das Lobbying im Fall der Durchsetzungsrichtlinie weniger stark involviert gewesen (1: 210f.). Diesen Eindruck bestätigt auch der Vertreter der ungarischen ESZT: »I just listen to these discussions, but it is not our main problem« (53: 135). Geringe politische Bedeutung sehen auch die Vertreter der LIGA:

In Hungary that's not really a question, because not too many posted workers or migrant workers are here. So I don't know if other confederations did, but we did not make any concept, any contribution for the negotiations. Because I know that it is a big topic now. (54: 73ff.)

Wie die oben zitierte Passage des Budowlani-Vertreters beispielhaft zeigt, setzen sich auch die übrigen polnischen Verbände für eine strenge Regulierung der Arbeitnehmerentsendung ein. Die Durchsetzungsrichtlinie betrachten sie – ähnlich wie ihre Kollegen aus dem Bausektor – als »Maximalrichtlinie«, die nicht genüge, um so eine ausreichende Regulierung zu gewährleisten.

Auf Ebene der sektoralen Verbände findet sich eine strikte Ablehnung der Durchsetzungsrichtlinie vor allem bei der EFFAT, der ETF und die EFBH. In einem gemeinsamen Flugblatt zum Kommissionsvorschlag für die Durchsetzungsrichtlinie fassen EFBH und EFFAT die Implikationen der Regelung wie folgt zusammen: »[L]ess control powers for labour inspectors, more possibilities for labour providers to post workers abroad and more information websites« (EFBWW und EFFAT 2012). In einem Artikel kritisiert der ehemalige Vorsitzende der Bauarbeiterföderation den Vorschlag dahin gehend, »that the proposed Directive in its present wording is completely unacceptable and that the current proposal will make it even harder for the Member States to control foreign companies« (Cremers 2012, 10). Aus Sicht der EFBH fällt der Richtlinienvorschlag hinter die Regelung in der Entsenderichtlinie zurück: »So the aim of the Commission is not to have more enforcement, but the aim of the Commission is to have less enforcement« (43: 66ff.).

Der EGB vertritt in dieser Angelegenheit eine andere Position. Angesichts eines aufwendigen Prozesses, den die Änderung bestehender Gesetzgebung voraussetzt, reagiert er aufgeschlossen gegenüber dem Vorschlag der Kommission, die Durchsetzung der Entsenderrichtlinie mithilfe einer weiteren Richtlinie zu garantieren: »The idea about the enforcement came from the Commission, who identified this as too complicated or difficult, to make changes of the directive itself« (72: 108f.). Im Vorschlag der Kommission erkannte der EGB – wie einer seiner Vertreter bemerkt – »some room for improvement« (72: 108). Mit dieser Haltung unterscheiden sich die Vertreter grundsätzlich von den Vertretern aus den Branchenverbänden und den nationalen Gewerkschaften. In dieser Diskrepanz liegt die Ursache dafür, dass ein gemeinsames Lobbying im Fall der Durchsetzungsrichtlinie nicht möglich war.

Um die konflikthafte Dynamik zu verstehen, die der Prozess der Positionsbildung im Fall der Durchsetzungsrichtlinie angenommen hat, erscheint es unerlässlich, die besondere Rolle der EFBH in Betracht zu ziehen. Diese ergibt sich aus der starken Betroffenheit des Bausektors durch Missbrauch der Arbeitnehmerentsendung als Beschäftigungsform.

Der Einschätzung eines IG-BAU-Vertreters zufolge wird in dem von seiner Gewerkschaft organisierten Bereich in 80 Prozent der Entsendungen in irgendeiner Form betrogen. Gleichzeitig, so beschreibt ein Vertreter derselben Organisation, seien nur 10 Prozent der im Bausektor entsandten Arbeiter auch reguläre Stammbeschäftigte (19: 171f.). Das Problem einer Unterminierung nationaler Standards verschärfe sich weiter durch die Etablierung von Briefkastenfirmen (Fellini, Ferro und Fullin 2007). Diese seien tatsächlich aber gar keine Bauunternehmen, sondern »im Grunde Arbeitskräfteverleiher« (19: 191ff.). Anders als in der Entsenderrichtlinie festgelegt, beschäftigten diese häufig keinerlei Fachpersonal zur Anleitung der entsandten Arbeitnehmer, verletzten Tarifuntergrenzen, verweigerten vereinbarten Urlaub und Arbeitszeitbegrenzungen und erhöhten unverhältnismäßige Abzüge für häufig mangelhafte Leistungen in den Bereichen Transport und Unterkunft (Lillie und Greer 2007).

Besonders anfällig wird der Bausektor durch eine Entwicklung in der Arbeitsorganisation innerhalb der Branche, die der Vertreter als »Re-Taylorisierung« (19: 396) beschreibt. Die Gliederung der Tätigkeiten in immer kleinere Aufgabenbündel verringere die Qualifikationsanforderungen an einen Großteil der Beschäftigten. Die zunehmende Austauschbarkeit einzelner Beschäftigter übersetzt sich damit in eine Schwächung gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht, sodass »immer mehr Großbauunternehmen gar keine eigenen Beschäftigten mehr unterhalten, sondern nur noch Reparatur- und Noteinsatzkolonnen« (19: 409ff.; siehe auch Bosch und Zühlke-Robinet 2000). Ähnliche tayloristische Muster finden sich außerdem im Bereich der Fleischwirtschaft, der ebenfalls

stark durch einen systematischen Missbrauch der Arbeitnehmerentsendung als Beschäftigungsinstrument betroffen ist.¹⁶

Die politische Bedeutung des Themas zeigen die Veröffentlichungen der Bauarbeiterföderation: So beziehen sich neun der siebzehn Forderungen in der Sektion »Justice« im Manifest zur Europawahl der EFBH auf diesen Bereich (EFBWW 2014). Wie ein ehemaliger EFBH-Vertreter erklärt, überträgt sich diese große Betroffenheit in die Lobbying-Konstellation. Bereits bei der Erarbeitung der Entsenderichtlinie sei die EFBH hier dem EGB gegenüber federführend gewesen:

Und wichtig von gewerkschaftlicher Seite war, dass der EGB, ich will nicht sagen, der hatte keine Ahnung, aber wir hatten damals bei diesem Aktionspaket, hatten wir so eine Arbeitsverteilung, wobei die wichtigsten Industrieföderationen die Federführung hatten. Auch im Namen des EGB. (18: 61ff.)

Für die Vergangenheit wird diese Arbeitsteilung auch von einem ehemaligen EGB-Vertreter bestätigt, der erklärt, »the Posting Directive in the 1990s was very much the construction workers directive« (39: 244f.).

Die Osterweiterung hat vor allem die Organisationsbereiche des Gastronomie- und Landwirtschafts- (EFFAT) sowie des Transportsektors (ETF) betroffen. Erhöhte Arbeitskräftemobilität aus Ländern mit niedrigen Lohn- und Beschäftigungsstandards erweitert die Möglichkeiten für die Arbeitgeberseite, solche Standards gezielt zu unterschreiten. Die meiste Expertise und Gestaltungskapazität unter den sektoralen Verbänden bleibt hier weiterhin bei der EFBH angesiedelt. Diese Sonderrolle des Bausektors wird nicht nur vom Vertreter der deutschen IG BAU (19: 506ff.), sondern auch von einem ehemaligen Repräsentanten des EGB bestätigt (39: 247ff.). Auf der anderen Seite beschreibt ein ehemaliger Vertreter der EFBH einen Allgemeinvertretungsanspruch des EGB als problematisch für die Entwicklung einer gemeinsamen Position: »Die haben immer so die Idee, wir sind die Fürsprecher von allen Arbeitnehmern in Europa und wir kennen uns aus und so weiter und so weiter« (75: 289f.). Wie die folgende Rekonstruktion zeigt, stellen diese Zuschreibungen für den Konfliktverlauf eine wichtige Referenzgröße dar.

Die Gewerkschaften hatten für die Neuregulierung der Arbeitnehmerentsendung eine Anpassung der ursprünglichen Entsenderichtlinie gefordert. Mit dem Hinweis, dass eine Veränderung bestehender Gesetzgebung wesentlich mehr Zeit in Anspruch nehmen würde, schlug die Kommission stattdessen vor, eine neue Richtlinie zur Durchsetzung der alten Richtlinie zu verabschieden. Ein

16 Zu den Konsequenzen eines systematischen *deskilling* der Arbeiterschaft als kapitalistische Verwertungsstrategie siehe Braverman (1998).

Vertreter des Bauarbeiterverbands verdeutlicht die Skepsis der Gewerkschaften gegenüber diesem Vorschlag: »But the Enforcement Directive as such was not needed. Nobody asked for it. Not even employers. Not even we. Nobody asked for it. It was an idea of Barroso« (43: 197f.). Unter den Branchenverbänden findet der Vorschlag allerdings eine deutlichere Ablehnung als im EGB.

In der Auseinandersetzung um eine gemeinsame Position zum Kommissionsvorschlag beansprucht der EGB für das Feld der Arbeitnehmerentsendung nun erstmals eine Vormachtstellung gegenüber den Branchenverbänden. Aus Sicht des EGB erschien der Kommissionsvorschlag zwar nicht ideal. Durch weitere Auseinandersetzung mit der Kommission hoffte man aber, ein besseres Resultat zu erzielen. Dies beschreibt der besagte Vertreter: »And it is actually very difficult to say whether it is useful [...] this weak Enforcement Directive. Or that you should adopt it and say, okay, we would have something and we will improve it. Both positions are legitimate in a way« (39: 216ff.).

Nach einer Diskussion mit den Mitgliedsorganisationen sah man, so ein anderer EGB-Vertreter, in dem Vorschlag »some room for improvement [...]. In fact, we see some positive signals, so for instance that these responsibilities in this chain of subcontractors is an idea is that positive« (74: 115ff.). Gleichzeitig erkennt ein anderer EGB-Repräsentant aufseiten der Branchenverbände, und hier vor allem bei der Bauarbeiterföderation, eine egozentrische Herangehensweise: »But they have ideas. For example, their position on posting goes further than ours. Because they have ideas that are really good, but they are really related to the construction sector and perhaps not so relevant for other unions« (4: 234ff.).

Dass die EFBH die Interessen ihrer im Bausektor beschäftigten Mitglieder vertritt, erkennt der Vertreter als nachvollziehbar an. Gleichzeitig spricht aus seiner Schilderung auch eine Kritik an einem vermeintlichen Egozentrismus in der Vertretungsarbeit der EFBH. Ein anderer Repräsentant beschreibt den umfassenderen Anspruch, der aus der übergeordneten Stellung des EGB erwächst: »The ETUC was representing more sectors, it had to integrate the Eastern European colleagues in the ETUC and give them also a proper feeling of being represented in the ETUC's positions« (39: 258ff.).

Einwände gegen die Ablehnung der Branchenverbände leiten die EGB-Vertreter unter Verweis auf deren sektorale Gebundenheit her. Als Stimme aller europäischen Gewerkschaften sehen die EGB-Vertreter das Ziel in einer möglichst allgemeingültigen Regelung. Auf diese aufbauend könnten spezifische Betroffenheiten der einzelnen Branchen zu einem späteren Zeitpunkt bearbeitet werden. Eine grundsätzliche Einigung mit der Kommission sehen sie hierfür als adäquaten Ausgangspunkt. Eine ähnlich allgemeine Problemdefinition wird aus der Darstellung der Folgen des Laval-Urteils durch den ehemaligen EGB-Generalsekretär John Monks erkennbar:

Unions across Europe are now busy defending their national systems – and there is a risk of protectionist reactions. The Laval case in particular could damage ratification of the EU Reform Treaty as awareness of its implications spreads. (zitiert nach Bergström 2008, 50)

Das Problem liegt aus dieser Sicht nicht in den tarifpolitischen Folgen für die nationalen Mitgliedsorganisationen, sondern im Risiko einer abnehmenden Unterstützung für das Integrationsprojekt.

Gleichzeitig äußern die europäischen Branchenverbände eine eindeutige Ablehnung gegen den Vorschlag. Wie EFBH und EFFAT (2012) in einer gemeinsamen Veröffentlichung verlauten lassen, erhöht die Durchsetzungsrichtlinie die Wahrscheinlichkeit unlauterer Beschäftigung durch »less control powers for labour inspectors, more possibilities for labour providers to post workers abroad and more information websites«. Aufgrund der vielen Unklarheiten beschreibt ein Vertreter der EFFAT die Richtlinie als einen Text, »which leaves much to interpretation. It does not give any legal clarity or legal certainty. And, in fact, it would seem the way it is drafted, that it does restrict control measures and enforcement measures that the member states can take« (44: 131ff.).

Ein ehemaliger Vertreter der EFBH führt die Zurückhaltung des EGB auf eine Position zurück, die auf einen »compromise almost at all costs« (77: 129) ausgerichtet sei. Diese Haltung weist der Vertreter entschieden zurück mit dem Hinweis, dass »it would have been better to leave that untouched and develop an alternative strategy« (77: 138f.).

Anfang 2013 organisierte die EFBH eine öffentliche Demonstration »against the poor proposals, tabled by the EP rapporteur in the framework of the Enforcement Directive«. ¹⁷Anfang 2014 folgte eine weitere Demonstration, diesmal in Kooperation mit der EFFAT – und immer in Abwesenheit des EGB.

Ein weiterer Bestandteil der Kampagne war die Versendung zweier offener Briefe an die Abgeordneten des Europaparlaments sowie an die europäischen Arbeitsminister. In den von allen Branchenverbänden unterzeichneten Briefen erklärten diese die Gründe, aus denen der Kommissionsvorschlag zur Durchsetzungsrichtlinie abzulehnen sei. Der folgende Auszug aus dem Brief an die Parlamentarier bestätigt die einhellige Ablehnung des Kommissionsvorschlags durch die Branchenverbände: »After careful consideration we can clearly state that the current agreement will deteriorate the situation on the workplaces and increase legal uncertainty!« Daher gelangte man zu dem Schluss, »that the current political agreement is a Directive on restricting enforcement of the PWD [Posting of Workers Directive] rather than an Enforcement Directive!«. Als wesentliche inhaltliche Forderung verweisen beide Briefe auf die weiter oben als

¹⁷ Siehe den Aufruf zur Demonstration unter <http://www.efbww.org/default.asp?Index=877&Language=EN>.

aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch vorgestellten Artikel 3, 9 und 12 der Durchsetzungsrichtlinie.

Die Abwesenheit des EGB in dieser Kampagne illustriert deutlich den Konflikt, der sich aus den unterschiedlichen Wahrnehmungen der Richtlinie ergibt. Während die Branchenverbände ihre Opposition öffentlichkeitswirksam kundtaten, bestand das Engagement des EGB vorwiegend darin, seine Mitgliedsorganisationen zu konsultieren und mit der Kommission zu verhandeln. Als unmittelbarer Verhandlungspartner kam dem EGB hierbei eine Schlüsselrolle zwischen Kommission und Branchenverbänden zu.

Wie sich der EGB diese Schlüsselstellung zunutze macht, beschreibt ein Vertreter der Transportarbeiterföderation. Um ein Stimmungsbild einzuholen, rief die Kommission kurz nach Veröffentlichung des Richtlinienvorschlags eine gemeinsame Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern von Gewerkschaften, Regierungen und Arbeitgeberverbänden, ins Leben. Grundidee dieser Arbeitsgruppe, so der Vertreter (57: 257ff.) weiter, war es, anhand des Kommissionsvorschlags Möglichkeiten einer besseren Durchsetzung der Entsenderichtlinie mithilfe einer neuen Richtlinie zu diskutieren.

Die Verteilung der Gewerkschaftssitze in der Gruppe oblag nach Maßgabe der Kommission dem EGB. Wie der ETF-Repräsentant berichtet, verweigerte der EGB seiner Föderation sowie der EFBH die Teilnahme mit der Begründung, es seien nicht genug Sitze verfügbar (57: 260ff.). Die wahren Gründe sieht er jedoch anders gelagert: »because we are an inconvenient trade union« (57: 264). Schließlich erhielt die EFBH eine eigene Einladung der Kommission.

Aus Sicht des ETF-Vertreters verfolgt der EGB nicht nur in dieser Angelegenheit einen zu zaghaften Ansatz: »My feeling in this, as in other situations, is that ETUC prefers a bad deal over no deal. They are ready to compromise on levels which are not really acceptable, but just for the sake of an agreement, they prefer to have little« (57: 483f.). Eine ähnliche Haltung erkennt auch ein Repräsentant der Bauarbeiterföderation: »You pour a lot of water into your wine, but there is an agreement. Will it be beneficial? Well, that's another issue« (43: 288f.).

Diese Konsensorientierung sei vom Inhalt der Angelegenheit entkoppelt und stelle für den EGB einen Wert an sich dar: »It is pure political window dressing. It is nothing else, nothing more. The situation would have been much better without the directive. They could have resolved it in a different way« (43: 212f.). Diese aus ihrer Sicht harmonistische Haltung des EGB nennt ein Vertreter der EFFAT als Grund für eine zunehmende Frustration, die sie für das politische Projekt der europäischen Integration empfindet: »I am sometimes a bit Eurosceptic, which is really a shame« (44: 106). Eine von sektoralen Interessen entkoppelte Politiklinie des EGB gefährde die Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsstandards auf Branchenebene:

And then we decided that we trust a bit too much. There is nothing to be mesmerized about in Brussels. The more trust you give them, the more they come back. The whole process is totally twisted. And we have seen this with the Posting of Workers Directive, the Enforcement Directive. Where the outcome is detrimental. It is going to worsen the situation to what it was before. (44: 112ff.)

Dies beschreibt auch ein ehemaliger Vertreter der EFBH: »Weil der EGB immer noch diese Position des Lobbyisten hat, Kompromisse zu schließen. Und der Gewerkschaftssekretär hat konsequentere Positionen. Das habe ich schon ein paar Mal erlebt« (77: 180ff.).

Wie ein Vertreter der deutschen IG BAU erklärt, äußere der EGB seine Kritik der Kommission gegenüber »viel zu unterwürfig« (19: 1086): »Das hat man auf der EU-Ebene viel zu oft, reine Lippenbekenntnisse und keine klaren Worte. Und das führt dann manchmal auch dazu, dass Konflikte auf einer Ebene auf einmal gar nicht mehr transportiert werden können« (19: 1120ff.).

Andererseits erkennt ein ehemaliger Vertreter des EGB in der Vertretungsarbeit der Bauarbeiterföderation einen konfrontativen Stil, den er als wenig konstruktiv empfindet: »[I]f you read the statement of the EFBWW, their language is very tough, their tone is very hard. They are construction workers« (39: 247ff.).

Die Zurückweisung eines aggressiven Verhandlungsstils korrespondiert unter den Vertretern des EGB mit einer integrationistischen Haltung zur wirtschaftlichen Integration des europäischen Raumes, welche, so die Befürchtung der Kritiker, die sozialpolitische Agenda der Organisation zu dominieren droht. Der Abbau nationaler Regulierungen impliziere die Chance auf wachsenden Wohlstand durch grenzüberschreitenden Waren- und Dienstleistungsverkehr. So fordert der EGB-Mitarbeiter Wolfgang Kowalsky (2006, 234) »the removal of anachronistic national obstacles and regulations and their replacement with common European regulations that create a new balance.« Eine Begründung dieses Ansatzes formuliert auch die EGB-Generalsekretärin Bernadette Ségol (2013, 48):

The European Trade Union Confederation has, for many reasons, always been supportive of the European project, but primarily because this regional integration model aimed not only at economic integration but was also meant to foster social progress and full employment.

Gleichzeitig relativieren zwei Vertreter des EGB den Konflikt mit den Branchenverbänden. Während deren Repräsentanten die Auseinandersetzungen als fundamental und auf verschiedenen Sichtweisen des Integrationsprozesses beruhend beschreiben, verneint der erste die Existenz einer solchen Konfliktlinie grundsätzlich: »Well, the construction workers are members of the ETUC, so our common position is the position of the members, who have agreed upon [it]. We had a common work all through the procedure« (40: 58).

Derweil erkennt der zweite EGB-Vertreter zwar einen Disput. Die Bedeutung dieser Wahrnehmungsdivergenz für die politische Praxis schwächt er allerdings deutlich ab: »But that does not mean that we don't support them or they don't support us. But their position is a little bit different« (4: 236ff.).

Eine differenziertere Sichtweise des Konflikts findet sich in den Beschreibungen eines Vertreters von ver.di. Die Kritik an den unverbindlichen Inhalten der Durchsetzungsrichtlinie teilend erkennt er in der Reaktionsweise der EFBH einen grundsätzlichen Ablehnungsreflex. So habe es in den Verhandlungen »immer Stress mit der Bauarbeiterföderation« (84: 105) gegeben. Er fährt fort:

Und die sind natürlich immer sehr extrem und paranoid gewesen und die haben jede Kleinigkeit als schrecklich bezeichnet. Und das war manchmal ein bisschen schwierig, weil der EGB hatte schon Änderungsanträge und die sind durchgekommen, und dann hat die EFBH gesagt, dieser Änderungsantrag ist des Teufels, dadurch wird alles schrecklich. Wenn die im Parlament sagen, das haben wir vom EGB bekommen und eingebracht, und jetzt sagen die Bauarbeiter, das wäre irgendwie schrecklich. (84: 106ff.)

Diese Dramatisierung wird von einem Repräsentanten des Bauarbeiterverbands nicht nur bestätigt, sondern als Teil der Lobbying-Strategie erklärt: »We have to make it more and more dramatic. And we cannot be very differentiated, we have to put it more ›we are against this‹ or ›we are for this‹ to get a reaction« (37: 225f.).

Ein Beispiel für diesen konfrontativen Stil liefert sein Kollege, der beschreibt, wie er Parlamentarier unter Druck setzt, indem er ihnen vorschlägt, ihre eigenen Arbeitsbedingungen nach den von ihnen vorgeschlagenen Prinzipien zu regulieren:

Very often, I go to the European Parliament, and when they have these kinds of discussions. Since a couple of years, all the wages of the MEPs have been equalized, they all have the same standards. And then I say, if you have a cheaper worker coming from Poland, he will take your position as an MEP. And then they become very uncomfortable. I say the same things as the officials at the European Commission. Okay, let's have wage competition. Let's have all these requirements that you need to become official. And then the minimum wages. And then you can look for cheaper workers coming from Eastern Europe. They will certainly come and take your place for half of your wage. And then they say, okay, we need to have a minimum, it's okay. But not in the construction industry. Then it becomes price competition. (43: 332ff.)

Angesichts der Diskrepanz zwischen den unterschiedlichen Stilen der Vertretungsarbeit gelangt der ver.di-Repräsentant zu dem Schluss, der Konflikt beruhe überhaupt nicht auf einem inhaltlichen Widerspruch, sondern sei auf Unterschiede in der »kulturellen Art« (84: 116) der Vertreter zurückzuführen:

Du meinst, ob sie inhaltlich unterschiedliche Meinungen haben? Nee, ich glaube, inhaltlich lagen sie nicht auseinander. Also, höchstens halt dadurch, dass sich aus dieser kulturellen Art unterschiedliche Interpretationen wieder ergeben haben, weil die einen mit ihrer Art auch so ein bisschen gedacht haben, es ist auf jeden Fall alles schrecklich, und die anderen, weil sie nicht so viel dagegen sein wollten, haben sie es eher auch positiv dargestellt. (84: 115ff.)

Die Reflexion des eigenen Handelns durch einen Repräsentanten der EFBH weist in eine ähnliche Richtung, wenn er die Auseinandersetzung als »[m]ainly [...] a matter of identity« bezeichnet, »[in which] you want to promote your organization« (37: 242f.). Diese Ansicht teilt auch ein Vertreter der schwedischen LO, der längere Zeit für den EGB am Entsendungsthema gearbeitet hat: »I would say probably a lot about who is in charge. It is not so much ideology, it is more – whose question is this?« (21: 293f.).

Zum Verständnis der Auseinandersetzung zwischen EGB und Branchenverbänden erscheinen diese Einschätzungen von großer Bedeutung. Ein grundsätzlicher Konflikt um die Führungsrolle in einem wichtigen Politikfeld und kulturell bedingte Kommunikationsschwierigkeiten untereinander lassen sich auf diese Weise als Ursachen für den Misserfolg der Positionsbildung erkennen. Weitere Ausführungen der Interviewpartner deuten jedoch darauf hin, dass ein wesentlicher Grund in unterschiedlichen Auffassungen gegenüber dem europäischen Integrationsprojekt zu finden ist, die die Branchenvertreter bei den EGB-Repräsentanten erkennen. Ein Vertreter der EFBH beschreibt die Haltung des EGB wie folgt:

The ETUC is always, they are very pro-European. And it is also that we are also pro-European, but it is more pro-social than pro-European. So, the European agenda without the social dimension, that is something which we did not want. We wanted a social agenda. (43: 239ff.)

Der Abbau nationaler Regularien zugunsten eines europäischen Wirtschaftsraums bedeutet für den EGB aus dieser Perspektive einen Eigenwert. Demgegenüber sieht der EFBH-Kollege die Arbeits- und Beschäftigungsstandards in den von ihm vertretenen Branchen als bedroht. Seine Aufgabe sieht er in der Wahrung und Verbesserung dieser Standards. Diese ließen sich allerdings nicht notwendigerweise über die Etablierung einer europäischen Regulierungsebene erreichen; dies formuliert er sehr anschaulich: »It is a trade union movement, not a European movement. So we emphasized the social issue more than the European issue. And if an issue can be resolved at national level, you don't need the European level« (43: 241ff.).

Eine zwanghafte Orientierung an der europäischen Regulierungsebene erkennt auch ein Vertreter der IG BAU: »Ja, immer. Immer. Das ist immer: Europäische Integration ist immer besser als nationale Regelungen« (19: 477f.). Eine Distanzierung der EGB-Vertreter von den arbeitspolitischen Realitäten einzelner Branchen bemerkt zudem ein Vertreter des Council of the Nordic Trade Unions: »It is very easy to become far from the conditions on the labor market and work places. And ETUC seems further away from that. There is a gap« (82: 118f.).

Wie auch der Vertreter der ETF ausführt, liegt diese Distanzierung also nicht in der horizontalen Segmentierung des Arbeitsmarkts, sondern in der vertikalen

Gliederung des politischen Mehrebenensystems der EU beziehungsweise der europäischen Gewerkschaftslandschaft begründet: »It does not necessarily have to do with blue collar or white collar. It has to do with being closer to the problems. Being in a different sphere« (57: 520f.). Das prinzipielle Einverständnis mit europäischen Integrationsmaßnahmen ungeachtet ihrer arbeitspolitischen Konsequenzen benennt ein Repräsentant der EFBH als »huge gap between reality and politics« (43: 282). Er fährt fort: »And what we need to find is an agreement that compromises and not having too much conflict. That's what the EU is. But there is a need to have an agreement. That is also something that is a key element at EU level« (43: 286ff.).

Dieser Orientierung liegen aus Sicht der Branchenvertreter drei Ursachen zugrunde – eine allgemeine integrationistische Ideologie, eine habituelle Nähe der EGB-Repräsentanten zu den Vertretern der europäischen Institutionen und die Abhängigkeit von den Ressourcen der Kommission. Seine integrationistische Politiklinie führt ein Vertreter von ver.di auf ihre Annahme zurück, dass die Führungskräfte des EGB »zu wenig Opposition zur Kommission machen möchten« (84: 88f.). Wie ein langjähriger Mitarbeiter ausführt, hängt diese Konsensorientierung mit dem Selbstverständnis des EGB als Teil der europäischen Institutionen zusammen.

But the problem is also that it then starts off with another discussion. The discussion that the ETUC has the »E«, European. So we can't be saying »no« all the time to European proposals or initiatives. So, that's another dilemma of working here at the ETUC. If you push too much the argument that Europe has no competence on wages or pension reforms, then you get a part of trade union leadership that is saying: if we continue to do so, we question our own existence. Because the ETUC stands for Europe. (11: 164ff.)

Die Verfolgung einer Agenda, die die Ansiedlung politischer Kompetenz auf EU-Ebene gegenüber der nationalen priorisiert, entspreche einem Eigeninteresse des EGB. Zugleich hätten die Branchenverbände bessere Möglichkeiten, sich von dieser Haltung zu distanzieren (11: 173). Weil der EGB selbst eine Organisation sei, die ihre Bedeutung erst im Prozess der europäischen Integration gewinne, »we can't step aside, out of the discussion, by saying all the time that Europe has no competence« (11: 176f.). Jenseits des Ziels organisationaler Selbsterhaltung erkennt der Vertreter aber auch ideelle Gründe. Diese sieht er als Resultat eines »natural selection process« (11: 191f.) in der Personalauswahl. Eine Differenzierung zwischen europäisierungsoptimistischen und -pessimistischen Gewerkschaftsfunktionären vollziehe sich anhand der jeweiligen Präferenzen. Oder einfacher gesagt: Wer nicht an Europa glaubt, der möchte auch nicht in Brüssel arbeiten (11: 192ff.). Als Resultat, so schließt er, »we are here to advance the course of European integration« (11: 194).

Ein ehemaliger Mitarbeiter des EGB erklärt, diese Entwicklung werde weiter durch eine Entkopplung des operativen Betriebs von den arbeitspolitischen Realitäten der unterschiedlichen Wirtschaftssegmente verstärkt: »You are in a bubble and you need like-minded people. You create your own culture, your own atmosphere. And you have to be out in the field, meeting real construction workers. And real workers. You don't do that in Brussels, I would say« (81: 222ff.).

Neben der Reproduktion handlungsleitender Auffassungen über den erstrebenswerten Verlauf europäischer Integration führe die relativ isolierte Tätigkeit des Brüsseler Betriebs zur Verstärkung einer habituellen Nähe der Vertreter verschiedener politischer Organisationen im Umfeld der EU-Institutionen. Zwar seien die europäischen Branchenverbände auch in Brüssel ansässig, doch bewahre diese der stetige Kontakt mit den nationalen Mitgliedern und ihren sektorspezifischen Problemen vor solchen Entkopplungstendenzen. Im Interview mit dem Magazin *Mitbestimmung* beschreibt ein europapolitischer Vertreter der IG BAU diesen Umstand:

Der Politikbetrieb in Brüssel ist so organisiert, dass man auf Empfängen 200 Tage im Jahr kostenlos ein nettes Abendessen bekommen kann und sich dort immer in den gleichen Kreisen bewegt. Das beeinflusst langfristig die Bissigkeit von Kolleginnen und Kollegen, die man dort hinschickt. Man kann ungewollt zum Teil der Brüsseler Maschinerie werden. Und dann dabei abheben. (http://www.boeckler.de/20600_20608.htm; Abruf: 15.7.2015)

An dieser Darstellung zeigt sich nicht nur erneut die Wahrnehmungsdiskrepanz bezüglich der »richtigen« politischen Haltung zur europäischen Integration. Aus Sicht der Branchenorganisationen ist das Engagement der EGB-Vertreter unter interessenpolitischen Aspekten nicht nachvollziehbar. Dies wird auch in der folgenden Aussage eines Repräsentanten der ETF deutlich: »And my personal feeling is that, yes, if they don't behave, they will not be invited, and they will not be listened to. But they are not being listened to, even though they are invited« (57: 362ff.).

Dass sie keinen Einfluss auf die politischen Entscheidungen der EU-Vertreter hätten, fielen nicht als maßgebliche Begründung gegen ein solches Engagement ins Gewicht. Für die Kooperation erkennen die Vertreter der Branchenebene andere Gründe. Die Denkweise der EGB-Vertreter beschreibt der ETF-Repräsentant ebenfalls auf polemische Weise:

Now they are invited to meetings and a number of people really feel in paradise when they sit at the same table as the President of the Commission. What can you ask more? I am representing here the ETUC. And we are passing our message to them. They don't give a shit, but we are using the opportunity to pass the message to the Commission. So I feel that we should rather be investing in making the muscle of the ETUC. (57: 365ff.)

In dieser Darstellung klingt nun ein Vorwurf an: Sehen die EGB-Vertreter die Kooperation mit den EU-Repräsentanten etwa als aus sich selbst heraus erstrebenswert? Oder dominiert dieses Ziel gegenüber anderen und rechtfertigt sogar Abstriche in der sozialen Regulierung? Evidenz hierfür klingt auch in der Vermutung eines EFBH-Repräsentanten an, dass

they are more involved in these high polished debates, these fancy lunches. They are the ones who are sitting next to the Commissioners and they are going to these fancy issues. And they have to be very careful about the political language they use. And it is different. (43: 265f.)

Für die EGB-Vertreter erscheint das Projekt europäischer Integration also nicht nur aus inhaltlichen Gründen als erstrebenswert. Lebensweltlich wird diese Ansicht – so die Annahme des Interviewpartners – außerdem durch eine angestrebte habituelle Nähe zu den Vertretern der europäischen Institutionen verstärkt. In der Darstellung des EFBH-Vertreters gewinnt die Zusammenarbeit der EGB-Vertreter mit den Kommissionsmitgliedern außerdem eine hierarchische Komponente, indem erstere versuchten, letzteren zu entsprechen. Ursache dieser vermeintlichen Hörigkeit der Kommission gegenüber ist für einen Vertreter der ETF die finanzielle Abhängigkeit des EGB: »In particular, there is the big problem of dependency of EU funding. Or many areas of the work of ETUC. And there is two big feeling of what they call responsibility. If we want to be respected and to be listened to by the Commission, we have to behave« (57: 360ff.).

Die Ambivalenzen dieser Zuwendung beschreibt ein Vertreter der schwedischen LO: »It is good, because it gives ETUC some manpower at least. But at the same time, it also creates an ambiguous situation, because you are sort of forced to be a very European-friendly organization« (81: 95ff.). Auch ein Vertreter von ver.di (16: 116f.) betrachtet die Angelegenheit als »ein bisschen zwiespältig, [...] ja eben manchmal so eine Gratwanderung«. Während er formal unabhängig bleibe, erschwere die Fremdfinanzierung auf jeden Fall die Diskussion mit dem EGB – und sei es nur über entsprechende Zuschreibungen durch die anderen Parteien.

Dieses Finanzierungsproblem wird auch von Vertretern des EGB selbst erkannt: »We have too many chiefs and not enough Indians« (39: 299). Im Hinblick auf seine umfangreiche Aufgabenstellung sei der EGB durch seine Mitgliedsverbände chronisch unterfinanziert. Die Kritik, nach der sich eine integrationistische Tendenz des EGB aus seiner finanziellen Abhängigkeit zur Kommission ergebe, ist einem EGB-Vertreter bekannt. Einverstanden erklärt er sich allerdings nicht: »But I don't think that has influence on our work. We still do what we want« (4: 559f.). Eine differenziertere Position hierzu findet sich bei einem anderen Mitarbeiter:

Perhaps not consciously, but subconsciously or somewhere looming in the background of thinking, there is the idea: »let's look at the amount of money we are getting from the European Commission.« And indeed it is sometimes a lot of money. So, they don't want ... They might subconsciously be thinking, let's not endanger this. (11: 182ff.)

Eine ähnliche Einschätzung über die Ambivalenz dieses Einbindungsprozesses äußert auch der Repräsentant der ETF:

Well, I think there is a pragmatic approach from ETUC, I don't know at what level. I think it is not even a very well thought [out] strategy. If we behave, we get access to money. And that is important. Money can do many things, and they are doing important activities, trainings. And this is important, because it works towards capacity building of the unions. (57: 406ff.)

Die Abhängigkeit von der Kommission wird von den Gewerkschaftern also nicht als strategischer Zusammenschluss oder gar Komplott gedeutet, sondern als mehr oder weniger bewusste Übereinkunft. Die Mobilisierung externer Zuwendung, um politische Handlungsfähigkeit zu gewährleisten, wird dabei zwar problematisiert, aber doch als Notwendigkeit anerkannt.

Zusammenfassung

Anders als im Fall der Dienstleistungsrichtlinie haben die europäischen Gewerkschaften im Lobbying zur Durchsetzungsrichtlinie keine gemeinsame Position entwickeln können. Der einhelligen Einschätzung verschiedener Vertreter zufolge hat die dargestellte Divergenz zwischen EGB und Branchenverbänden die Interessenvertretung in dieser Angelegenheit entscheidend geschwächt. Die aus gewerkschaftlicher Sicht unzureichende Regulierungskapazität der Durchsetzungsrichtlinie schreiben vor allem die Vertreter der Branchenverbände dem Einlenken des EGB zu. Hätte man geschlossen gegen die Durchsetzungsrichtlinie protestiert, hätte man eine effektivere Regulierung erwirken können – wie genau diese aussieht, führen die Befragten allerdings nicht aus.

Das Scheitern der Etablierung einer gemeinsamen Position lässt sich, so zeigen es die Interviews, auf drei Ursachen zurückführen. Zum einen sehen die Vertreter der sektoralen Verbände ihre spezifischen, in den Gegebenheiten ihrer Branchen begründeten Interessen in der politischen Haltung des EGB nicht vertreten. Aus dieser Sicht macht es die konsensorientierte Haltung der EGB-Vertreter unmöglich, eine wirksame Regulierung zu erkämpfen. Im politischen Handeln des EGB ergebe sich dies aus dem Zusammenspiel einer integrationistischen Ideologie mit der habituellen Nähe zu den Vertretern der Kommission sowie einer Abhängigkeit von ihren Ressourcen. In der hieraus folgenden Position sehen sich die Vertreter der Branchenverbände nicht angemessen repräsentiert. Der vom EGB angestrebte Kompromiss erscheint aus dieser Perspektive

als unzureichend. Aufseiten des EGB wiederum wird deutlich, dass diese die Haltung der Branchenvertreter als eindimensional und auf ihre eigene Branche fixiert wahrnehmen. Anstatt langfristig und zukunftsorientiert auf eine Stärkung der europäischen Regulierungsebene hinzuwirken, dächten diese zu kurzfristig und unmittelbar problemorientiert.

Die Überwindung dieser wechselseitigen Wahrnehmung wird zweitens durch eine mangelnde Wertschätzung der jeweiligen Kommunikations- und Verhandlungsstile auf beiden Seiten erschwert. Die Branchenvertreter empfinden die Repräsentanten des EGB als allgemein zu zurückhaltend, demgegenüber nehmen letztere Anstoß an der aus ihrer Sicht konfrontativen und sperrigen Kommunikationsweise. Ihren branchengebundenen Egozentrismus übertrügen vor allem die Vertreter der Bauarbeiterföderation in eine wenig konstruktive Verhandlungsform, mit der sich die Repräsentanten des EGB nicht identifizieren können. Die Überbrückung von Differenzen bezüglich des Inhalts der Richtlinie sowie die Arbeitsteilung in den Verhandlungen werden auf diese Weise zusätzlich verkompliziert.

Eine dritte Problematik ergibt sich aus der Auseinandersetzung um die politische Federführung. Während unter den europäischen Gewerkschaftsorganisationen traditionell die Bauarbeiterföderation die Erarbeitung von Vorschlägen zum Regelwerk übernommen hat, wird diese Arbeitsteilung im Fall der Durchsetzungsrichtlinie vom EGB unterlaufen. Neben dem unmittelbaren Einflussverlust und der so entstehenden Gefahr einer für sie ungünstigen Regelung, die die Branchenverbände hierdurch befürchten, liegt dieser dritte Umstand im Selbstverständnis von EGB und EFBH begründet. Zu der machtpolitischen Komponente kommt somit auch eine identitäre Dimension.

5.3 Die Diskussion um den europäischen Mindestlohn

Seit Mitte des letzten Jahrzehnts ist die Frage nach einem europäischen Mindestlohn ein zentraler Punkt gewerkschaftlicher Vertretungsarbeit in der europäischen Tarifpolitik. Nominelles Ziel des EGB ist die Festlegung einer Lohnuntergrenze in Höhe von 60 Prozent der nationalen Medianlöhne in den jeweiligen nationalen Gesetzgebungen – allerdings nur in Ländern, wo solche gesetzlichen Mindestlöhne bereits existieren. Diese Einschränkung geht zurück auf die Polarisierung zwischen den Vertretern zweier Ländergruppen im EGB: den Skandinaviern, Italienern und Österreichern auf der einen und den Ost- sowie Teilen der Südeuropäer auf der anderen Seite (Furaker und Selden 2013). Unter den Repräsentanten der europäischen Verbände findet sich ebenfalls eine klare Ten-

denz zur Befürwortung eines europäischen Mindestlohns. Wie Schulten et al. (2005) in einem frühen programmatischen Beitrag festhalten, ist das Ziel also keinesfalls eine absolute Untergrenze:

Bei dem Konzept einer europäischen Mindestlohnpolitik handelt es sich demnach im Kern um die europaweite Festlegung bestimmter gemeinsamer Ziele und Kriterien, auf deren Grundlage dann die nationalen Mindestlohnpolitiken miteinander koordiniert werden können.

In Abschnitt 3.3 wurden aus gewerkschaftlicher Sicht jeweils drei konzeptionelle Argumente für und gegen eine solche Regelung herausgearbeitet. Für einen europäischen Mindestlohn spricht aus dieser Sicht erstens der Schutz der Niedriglohnbeschäftigten (mit vielen Implikationen wie Verhinderung von Standortwettbewerb, Ausdehnung des Niedriglohnsektors, Verbesserung der Lebensqualität usw.). Eine entsprechende Untergrenze könnte zweitens als Sockelwert für europäische Lohnkoordinierung dienen. Drittens könnte sie vor den Interventionen der Troika in nationale Lohnsysteme schützen. Eine weitere, wenn auch nicht explizit gemachte Konsequenz liegt darüber hinaus in einer Europäisierung der tarifpolitischen Diskussion insgesamt. Gegen eine solche Lohnuntergrenze spricht erstens, dass sie als allgemeiner Bezugspunkt dienen und so ein Absinken der Löhne insgesamt bedingen könnte. Zweitens verlören Gewerkschaften möglicherweise an Einfluss in der Tarifpolitik und somit an Legitimität. Die Verlagerung tarifpolitischer Kompetenz auf die europäische Ebene könnte schließlich einen nationalen Autonomieverlust bedingen.

Im europäischen Maßstab bildet sich die Heterogenität der nationalen Tarifsysteme regionalspezifisch ab: »In CEE, while bargaining institutions and mechanisms are formally in place, their actual impact is generally much more limited than in the West« (Bernaciak, Gumbrell-McCormick und Hyman 2014, 38). Tabelle 5-3 gibt einen Überblick über die wichtigsten tarifpolitischen Rahmendaten in den drei untersuchten Ländern:

Tabelle 5-3 Rahmendaten zu den Tarifsystemen der untersuchten Länder

	Flächentarifliche Deckungsrate	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Gesetzlicher Mindestlohn
Schweden	88 %	70 %	–
Polen	25 %	12 %	2,21 Euro
Ungarn	33 %	12 %	1,95 Euro

Ein Großteil der in Ungarn tarifvertraglich Beschäftigten ist von betrieblichen Kollektivvereinbarungen abgedeckt. Branchenweite Abschlüsse sind dagegen auf einige Sektoren begrenzt. Dieser Mangel an Organisation gilt vor allem für das Segment der kleinen und mittleren Unternehmen, die Girndt (2013, 4) als

»gewerkschaftliches Brachland« beschreibt. Der Regierungswechsel von 2010 hat das tarifpolitische Klima im Land aus gewerkschaftlicher Sicht weiter verschlechtert, eine Modifizierung des Streikgesetzes lässt sich als Versuch interpretieren, die Gewerkschaften weiter zu marginalisieren.

Wie ein Vertreter des MSZOSZ erläutert, weckt das Projekt eines europäischen Mindestlohns besonders vor diesem Hintergrund das gewerkschaftliche Interesse im Land: »Also, von unserer Seite, wir stehen für einen europäischen Mindestlohn. Oder, ich glaube, was eher realistisch ist, die Prinzipien oder den Grundsatz des europäischen Mindestlohns« (51: 80ff.).

Die Notwendigkeit ergibt sich aus Sicht des ungarischen Vertreters durch den geringen Einfluss der mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften im Allgemeinen: »Unsere politische Kraft ist sehr schwach. Und das ist auch in anderen Ländern der Fall, hauptsächlich MOE-Länder, würde ich sagen« (51: 107ff.). Ein entsprechendes Interesse, den nationalen Mindestlohn zu erhöhen, äußern auch die Vertreter der Verbände ESZT (53: 23ff.) und LIGA (54: 53ff.). An einer koordinierten Strategie zur Beeinflussung der europäischen Ebene haben sich ihre Organisationen aber nicht beteiligt.

Auch in Polen brachte die Transformation einen Rückzug des Staates aus der Tarifpolitik und damit auch die Abkehr von zentralistischen Formen der Lohnregulierung mit sich. Bei einem vergleichsweise geringen Organisationsgrad der Gewerkschaften geschieht die Lohnfindung in den meisten Fällen auf der betrieblichen Ebene (Polakowski 2013). Ähnlich wie in Ungarn stellt eine nationale Mindestlohnregelung daher einen der wenigen Eingriffe des Staates in die Tarifpolitik dar.

Die Vertreter der polnischen Organisationen sind ebenfalls an der Einführung eines europäischen Mindestlohns im Sinne des Vorschlags interessiert (49: 71ff.; 46: 15f.; 48: 428ff.). Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Lohnuntergrenze resultiert aus ihrer schwachen Position in einem gewerkschaftsfeindlichen politischen Umfeld:

In Poland, having such uncivilized labor relations or employers being very hostile to trade unions, we are not in a position to negotiate better wages. We are simply very much in a hostile situation, we wish to have a kind of umbrella minimum protection given by the law. That's the general policy behind it. (45: 285ff.)

Wie ein Vertreter der Solidarność betont, erwächst eine besondere Dringlichkeit außerdem aus der zunehmenden Einmischung der EU-Kommission in die nationale Lohnfindung: »There is an autonomy of social partners, but they see that European Union is interfering in this process. And two days ago, Commission published a new set of recommendations and you can find twelve countries where the wages are mentioned« (49: 72ff.).

Während der Staat hier formal betrachtet eine geringe Rolle spielt, ist die Tarifpolitik in Schweden viel stärker institutionalisiert als in Ungarn und Polen und den MOE-Ländern im Allgemeinen: »In keinem anderen Land Europas ist die autonome Regelung der Arbeitsbeziehungen durch die Tarifvertragsparteien so ausgeprägt wie in Schweden« (Rose 2010, 10). Als »verhandlungsorientiertes Modell« (Förster, Schmid und Trick 2014, 10) weist Schweden einen hohen Organisationsgrad von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in den hoch koordinierten Lohnverhandlungen auf.

Im sogenannten Rehn-Meidner-Modell folgte die Lohnentwicklung den Ergebnissen im Exportsektor. Die Lohnzurückhaltung hoch qualifizierter Berufsgruppen und eine Orientierung der unteren Lohnsegmente an stärkeren Bereichen ermöglichten darüber hinaus eine relativ ausgeglichene Lohnentwicklung. Trotz einer zunehmenden Sektoralisierung der Tarifverhandlungen zeichnet sich dieses Modell auch heute noch im nationalen Lohnspektrum ab (Svensson 2013).

Der Rückgang in der Mitgliedschaft von 81 Prozent im Jahr 2000 auf 70 Prozent im Jahr 2010 hat die Gewerkschaften zuletzt geschwächt. Ein Trend zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen zeigte sich erstmals deutlich in der Tarifrunde des Jahres 2009 (Anxo 2012, 36). Obwohl die moderate Lohnentwicklung die Überwindung der Krise vereinfachte, illustriert sie gleichzeitig die abnehmende Verhandlungsmacht der schwedischen Gewerkschaften. Perspektivisch könnte sich dieser Trend auch in eine größere Aufgeschlossenheit der europäischen Ebene gegenüber übersetzen.

In einer eigens herausgegebenen Broschüre zum schwedischen Modell der Tarifpolitik schildert die LO den eigenen Ansatz zur Lohnfindung folgendermaßen:

There is no statutory minimum wage. There is actually no legislation stipulating that wages should be paid at all. Collective agreements and individual contracts are the only ways to define how much a worker should be paid for the work performed. (The Swedish Trade Union Confederations 2011)

Diese Einstellung wird von allen drei schwedischen Verbänden geteilt. Als hauptsächliche Motivation gegen einen europäischen Mindestlohn beschreibt ein Vertreter der TCO ein allgemeines Bedürfnis nach nationaler Autonomie: »We are not telling the Germans how to do it. We are not telling the Greeks or Spanish how to do it. Every country can do it in its own fashion. We are not against that. We are not even against a minimum wage« (25: 171ff.).

Ihre Skepsis gegenüber der europäischen Regulierungsebene korrespondiert mit einer hohen Identifikation der Vertreter mit dem schwedischen Sozialmodell. Diese Haltung wird von dem Repräsentanten der SACO ausgeführt:

I think that is very Nordic. And I think to understand it, you have to understand that the way that our Swedish or Nordic welfare state was built through social democratic government through 44 years, everyone is very fond of that welfare state, even right-wing politicians, even our right-wing prime minister is in favor of a big and wealthy welfare state. (20: 177ff.)¹⁸

Ein weiterer Grund liegt dem TCO-Vertreter zufolge in einem möglichen Bedeutungsverlust der Gewerkschaften: »It would not solve the problems for the trade unions. Rather the opposite, it would make them redundant« (25: 195ff.). Da durch eine gesetzliche Festlegung der Löhne der hauptsächlichste Anreiz für die Mitglieder, sich in einer Gewerkschaft zu engagieren oder ihr wenigstens anzugehören, verloren ginge, sei eine gesetzliche Lohnuntergrenze aus gewerkschaftlicher Sicht unbedingt zu vermeiden.

Wie sich historisch gezeigt habe, wirke sich, so ein Vertreter der LO, die Einmischung des Staates in die Lohnfindung zudem mit hoher Wahrscheinlichkeit negativ auf die Entwicklung der Löhne aus. Hieraus ergebe sich wiederum eine grundsätzliche Ablehnung der Gewerkschaften gegenüber dem Staat als lohnpolitischem Akteur: »The state was affecting the price in a negative way. The state was doing its best to lower the price. That was the whole idea of the state. When the state finally went out of it, we did not want it back.«

Vor diesem Hintergrund erscheint eine europäische Mindestlohnregelung, geschweige denn deren Unterstützung, gegenüber den eigenen Mitgliedern als auf keinen Fall vermittelbar:

But, on the other hand, I think that our member organizations can't go home to their members saying that we have accepted that we will [push] minimum wage regulations through legislation all the way through in our systems, because our collective agreement systems will not ... They are not constructed to handle that. (82: 138ff.)

Während sich auf der Ebene der europäischen Verbände durchaus unterschiedliche Perspektiven auf das Projekt eines europäischen Mindestlohns finden, lässt sich die Haltung hier insgesamt als deutlich aufgeschlossener beschreiben. Am ambivalentesten ist die Position innerhalb des EGB. In einem Dokument zu einer internen Schulung findet sich folgende formale Position zur Regelung eines europäischen Mindestlohns:

The ETUC recommends that where it exists the effective national minimum wage should be at least equal to 50 percent of the average wage or 60 percent of the median wage. ETUC actively supports its affiliates in their actions to gradually reach this goal, in accordance with their national circumstances. Countries which have already achieved this goal should aim for a more ambitious target. (EGB 2012, 8)

¹⁸ Diese kritische Haltung der schwedischen Vertreter gegenüber der EU wird weiter unten noch genauer vorzustellen sein.

Im Interview mit dem Magazin *Mitbestimmung* bekräftigt die Generalsekretärin Bernadette Ségol (2013a) diese Position:

In unserem Sozialpakt fordern wir einen fairen Mindestlohn, der die Lohnuntergrenzen respektiert, die der Europarat bei 60 % des jeweiligen nationalen Durchschnittslohns festgelegt hat. Wenn dies über Tarifverhandlungen erreicht wird, wie in Nordeuropa, so ist dagegen nichts einzuwenden. In Deutschland bereitet das aber in manchen Sektoren Probleme. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist daher geboten.

Unter den europäischen Branchenverbänden fällt die Unterstützung für eine europäische Mindestlohnregelung unterschiedlich stark aus. Als Initiatoren der deutschen Mindestlohnkampagne gelang es der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und ver.di, das Thema bereits ab dem Jahr 2006 in den jeweiligen Branchenorganisationen auf europäischer Ebene auf die Tagesordnung zu bringen. Angesprochen auf die Ambivalenzen im EGB beschreibt ein Vertreter des Dienstleistungsverbands EPSU die Sachlage wie folgt:

Yes, I mean, the same thing has happened in EPSU, we have a policy on minimum wage. It is formulated softly. We have to formulate it in a way that is acceptable for the Nordics and the Italians. Whenever we say something on it, we say »statutory minimum wages, where they exist, should have a target of 60 percent of national average earnings«. (15: 442ff.)

Auch der Vertreter der EFFAT (44) und die EFBH äußern Unterstützung für das Projekt. Angesichts prekärer Beschäftigung im Niedriglohnssektor und der Kürzungsmaßnahmen der Troika äußert sich dessen Vizepräsident Pedrina (2012) in der vorseiten des Verbandes gewohnt deutlichen Art:

Trotz mannigfaltiger Diskussion war es bis jetzt nicht möglich, sich auf eine reale gemeinsame Gegenoffensive in der Mindestlohnfrage zu verständigen. Innerhalb des EGB ist der einzige erzielte Fortschritt das grüne Licht für eine Empfehlung an die Adresse der Mitgliedsverbände, sich in ihrem eigenen Land dafür einzusetzen, dass auf nationaler Ebene über Tarifverträge oder per Gesetz ein effektiver Mindestlohn, der mindestens 50 % des Durchschnittseinkommens oder 60 % des Medianeinkommens entspricht, eingeführt wird. Einige nationale Gewerkschaftsbünde widersetzen sich weiterhin jeder gemeinsamen Initiative aus Furcht, einem Lohndruck in ihrem eigenen Land ausgesetzt zu werden, oder andere finden die gewählte Prozent-Latte zu hoch.

Bei IndustriALL fällt das Bekenntnis zu einer europäisch koordinierten Lohnuntergrenze wiederum vorsichtig aus. Regelungen sind demzufolge »im Einklang mit den Gepflogenheiten und/oder den Regelungen in den einzelnen Ländern« zu treffen (IndustriALL 2014). Als allgemeines Ziel sehen sie die Anhebung der Niedriglöhne – »Where appropriate, this can be achieved through minimum wages (whether statutory or through collective agreement)« (IndustriALL 2011).

Während die ungarischen und polnischen Vertreter einen europäischen Mindestlohn als erstrebenswertes Ziel betrachten, lehnen die schwedischen Gewerkschafter eine entsprechende Regelung vehement ab. In den Äußerungen

der Repräsentanten der europäischen Ebene finden sich beide Positionen wieder. Die Aussagen weisen jedoch eine deutlich positive Tendenz zugunsten der Einführung eines europäischen Mindestlohns auf. Der folgende Abschnitt zeichnet den Diskussionsverlauf nach, der den aktuellen Kompromiss hervorgebracht hat.

Die Diskussion um einen europäischen Mindestlohn im Umfeld der europäischen Institutionen reicht mehr als zwanzig Jahre zurück. Anlass dieser Debatte waren ein seit den 1980er-Jahren wachsender Niedriglohnsektor sowie die Zunahme interner Lohndifferenziale im Zuge der Süderweiterung 1981 und 1986. Im Jahr 1993 richtete die EU-Kommission 1993 dann eine Aufforderung an die Mitgliedstaaten, vergleichbare Löhne sicherzustellen.¹⁹ Das Europäische Parlament spezifizierte kurz darauf diese Aufforderung, indem es den Mitgliedstaaten nahelegte, »to establish a minimum wage that amounts to a certain proportion of the national average wage« (Europäisches Parlament 1993). Der anhaltende Widerstand verschiedener Staaten gegen eine solche Regelung ließ die Diskussion zum Ende des Jahrzehnts allerdings abebben. Trotz eines zeitweiligen Rückgangs der politischen Initiativen sind aus dem Ensemble europapolitischer Akteure aber weiterhin Forderungen nach einem europäischen Mindestlohn zu vernehmen. So enthielten etwa alle Programme der fünf großen deutschen Parteien zur Europawahl 2014, wenn auch recht unspezifische, Vorschläge für eine entsprechende europäische Untergrenze.

Es ist zu vermuten, dass diese Entwicklung nicht zuletzt auf das programmatische Engagement europäischer Gewerkschaftsorganisationen zurückzuführen ist. Denn wachsende Niedriglohnsektoren in verschiedenen europäischen Ländern und die anstehende Osterweiterung der Union brachten das Thema nach der Jahrtausendwende zurück auf die Agenda nationaler und europäischer Gewerkschaften.

Unter Beteiligung von Gewerkschaftern aus verschiedenen europäischen Ländern sowie ihnen nahestehenden Wissenschaftlern wurde auf einem Treffen in der Schweiz Ende des Jahres 2004 ein programmatischer Vorschlag für eine europäische Mindestlohnregelung entwickelt. Angesichts ökonomischer Entwicklungsunterschiede in der EU fordern die Autoren in dem später bei Schulten et al. (2005) veröffentlichten Dokument die Einrichtung einer Lohnuntergrenze in Höhe von 50 und später 60 Prozent der nationalen Medianlöhne. Da die Autoren des Papiers die Möglichkeit einer gesetzlichen Verankerung als nicht gegeben ansehen, verstehen sie die Forderung nach einem europäischen Mindestlohn in erster Linie als Signal an die Regierungen der europäischen Länder, entsprechende Untergrenzen im Rahmen der nationalen Gesetzgebung einzurichten.

In den folgenden Monaten und Jahren wurde dieser Vorschlag unter europäischen Gewerkschaften sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene

19 <http://aei.pitt.edu/4757/> (Abruf: 16.12.2014).

diskutiert. An prominenter Stelle eines offiziellen Dokuments zeichnet sich die Position erstmalig im sogenannten Sevilla-Manifest ab, das die Positionen des EGB-Kongresses aus dem Jahr 2007 zusammenfasst. Hier fordert man »Kampagnen zur Erhöhung von Mindestlöhnen und reale Lohnerhöhungen für die Arbeitnehmer in Europa« als einen Punkt, in dem man »in die Offensive gehen« (EGB 2007) möchte. In einer Erklärung des Exekutivausschusses wird diesbezüglich das Ziel formuliert, »to explore continually the scope for united campaigns at European level, led by the ETUC, for common standards on minimum pay and income, and for collective bargaining strategies.«²⁰

Die Auseinandersetzung auf dem Kongress von Sevilla diente so als Anstoß zu einer breiten Diskussion zwischen nationalen Gewerkschaften und Föderationen sowie den europäischen Branchenverbänden und dem EGB. Als konkreter Diskussionsgegenstand kristallisierte sich im Zeitverlauf der Plan einer Kampagne im Einklang mit der Forderung der Schweizer Konferenz heraus, der zufolge 50 Prozent (und perspektivisch 60 Prozent) der nationalen Medianlöhne durch die jeweiligen Regierungen festzulegen seien.²¹ So heißt es etwa in einem Flugblatt zum G-8-Gipfel in Heiligendamm:

Mindestlöhne, die es in einigen Ländern, wenn auch unzureichend, schon gibt, müssen zu weltweiten Mindeststandards werden. Mit jeweils 60% des nationalen Durchschnittslohns müssen sie globale Gültigkeit entfalten. (GewerkschafterInnen gegen Standortkonkurrenz und weltweites Lohndumping 2007)

Den kontroversen Charakter der Auseinandersetzung um den europäischen Mindestlohn benennt der damalige Generalsekretär John Monks im Interview mit dem Magazin *Mitbestimmung* im Jahr 2007: »Im EGB gibt es eine heftige Diskussion, ob wir einen europäischen Mindestlohn fordern sollen.« Hierfür schlägt er eine differenzierte Regelung im Sinne des Textes von Schulten et al. (2005) vor: »Ich kann mir nicht vorstellen, dass wir eine Formel finden, die auf alle Länder anwendbar ist. Deswegen sollten die polnischen Gewerkschaften für sich die Frage beantworten, welche Schutzrechte die Menschen im Niedriglohnsektor im polnischen Kontext brauchen.«²²

Weiter angeheizt wird die Debatte um einen europäischen Mindestlohn vor dem Hintergrund der European Economic Governance im Zuge der Krise. Im Vorfeld des Athener Kongresses 2011 begannen Gewerkschafter damit, das Konzept als Schutz vor EU-Interventionen in die Lohnfindungssysteme der EU-Mitgliedstaaten zu diskutieren. Nachdem die Auseinandersetzung über den Vor-

20 http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/On_the_Offensive_on_Pay.pdf (Abruf: 16.12.2014).

21 Ob diese Untergrenze durch eine EU-Richtlinie oder auf die Eigeninitiative der nationalen Regierungen hin festgelegt werden soll, bleibt hier offen.

22 http://www.boeckler.de/20348_20354.htm (Abruf: 15.4.2015).

schlag im Vorfeld des Kongresses von 2011 – nicht zuletzt unter dem Eindruck von Krise und Austeritätspolitik – zugenommen hatte (Furaker und Selden 2013, 517), brachte das Treffen folgenden Kompromiss hervor: »In pursuit of fair wages for all European workers including supporting union campaigns for effective minimum wages in those countries where the unions consider them necessary.«²³

Der Vorschlag zur Festlegung der geforderten Lohnuntergrenze in Höhe von 50 und später 60 Prozent der nationalen Medianlöhne wurde schließlich auf der EGB-Winterschool Anfang des Jahres 2012 in Kopenhagen verabschiedet:

The ETUC recommends that where it exists the effective national minimum wage should be at least equal to 50 % of the average wage or 60 % of the median wage. ETUC actively supports its affiliates in their actions to gradually reach this goal, in accordance with their national circumstances. Countries which have already achieved this goal should aim for a more ambitious target. (EGB 2012, 8)²⁴

Diese Position sollte laut dem dortigen Beschluss in einer Kampagne nach außen getragen und offensiv vertreten werden. Während man im Rahmen des EGB zwar eine nominelle Einigung über eine Regelung zum europäischen Mindestlohn erzielen konnte, wurde eine entsprechende Kampagne bis heute²⁵ noch nicht umgesetzt. Neben einer fehlenden separaten Bewerbung des Konzepts kamen auch fast alle einschlägigen Veröffentlichungen des EGB seit 2011 ohne einen Verweis auf die Notwendigkeit einer Lohnuntergrenze im Sinne des Vorschlags aus.²⁶

Dass es zu dieser Einigung kommen konnte, ist, so beschreibt es ein Mitarbeiter des EGB (85: 49ff.), auf die geschickte Diskussionsführung einiger Befürworter einer solchen Regelung zurückzuführen:

I think in the dynamics of the meeting, yes, it amounted to a technique, because there was first a more radical proposal that was in the official text discussed. And then representatives were resisting this. And then it was thrown into the discussion, okay, let's have a compromise. Let's have the standard of the Council of Europe. And of course, no one in the audience was exactly aware what these standards were. So they subscribed to the compromise and let it pass. But it is still the language where those affiliates agree to it.

23 http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_Congres_2011_DE_DEF.pdf (Abruf: 16.12.2014).

24 Über die Form der Festlegung wurde hier immer noch nichts gesagt.

25 Stand: März 2017.

26 Obwohl zur Europawahl 2014 etwa die sozialistischen Parteien eine geschlossene Forderung zum europäischen Mindestlohn in ihr Programm aufgenommen haben, lässt der EGB hier die Möglichkeit zu einer eindeutigen Positionierung verstreichen. Siehe neben dem Athener Manifest auch die Publikation »Ein neuer Weg für Europa: EGB-Konzept für Investment, nachhaltiges Wachstum und gute Arbeit« (7.11.2013) oder das Flugblatt »A New Path for Europe: European Trade Union Confederation Plan for Investment, Sustainable Growth and Quality Jobs« (2014); Ausnahmen finden sich in dem knappen Verweis bei Kowalsky (2011) und in dem Artikel von Dufresne (2014).

Indem sich die Diskussionsteilnehmer auf eine Vorlage des Europäischen Rates bezogen, ohne ihren Vorschlag genauer zu spezifizieren, gelang es ihnen, Einverständnis zu mobilisieren. Auf diese Weise konnten sie einen formalen Beschluss erwirken, der besagt, dass der EGB eine entsprechende Kampagne durchführen soll. Wie ein polnischer Gewerkschafter berichtet, weckte die Diskussionsstrategie im Nachgang den Unmut der nordischen Vertreter: »We have had a kind of informal meeting in London, and the president of all the Nordics, of FTF white collar workers, she was really defending this. And our president and her, there was a clash. The language was hostile. Both stepped forward on both sides« (46: 54ff.).

Angesichts ihrer Interessendivergenz stellt sich die Etablierung einer gemeinsamen Position für die europäischen Gewerkschaften als problematisch dar. Diese Situation wird von einem Vertreter des EGB folgendermaßen auf den Punkt gebracht: »The dilemma is to advance without endangering the good functioning collective bargaining systems« (11: 135f.). Für die Zusammenarbeit der Gewerkschaften im EGB ergebe sich hieraus der praktische Widerspruch,

that the stronger trade unions do want to assist and help the trade unions in the weaker position to advance. That's a matter of principle and a long-term self-interest. But at the same moment, they also identify the danger that by setting European standards, it backfires against their own system. (11: 107ff.)

Der europäische Mindestlohn ist einem EGB-Repräsentanten (4: 70ff.) zufolge ein äußerst strittiges Thema. Die Etablierung solcher gemeinsamen Positionen beschreibt er als einen Prozess ständiger Kompromissbildung:

It is finding joint position that everyone can lobby for, but at the same time, I think we have to accept the issues which are particular to one country and which will be of interest only to the affiliates in those countries. And that could maybe sometimes jeopardize the general position. (4: 497ff.)

Die Diskussion zwischen den unterschiedlichen nationalen Vertretern findet vor allem im Exekutivkomitee und dem Tarifausschuss statt, der viermal pro Jahr zusammentritt und aus Repräsentanten aller Mitgliedsländer besteht (vgl. Abschnitt 6.2). Die Umsetzung der gemeinsamen Position zum europäischen Mindestlohn wurde hier auf vier oder fünf Sitzungen thematisiert (15: 421f.).

Der Sprecher der OPZZ (48: 312f.) beschreibt, wie die polnischen Vertreter anhaltend und geschlossen für eine europäische Mindestlohnregelung argumentieren, die ganz im Sinne des Vorschlags Raum für nationale Autonomie lässt. Die Reaktion der schwedischen Vertreter bewertet er als grundsätzlich ablehnend:

And we were not very radical. We said that we want to start a discussion how to do this. We need to start a discussion. And it was a furious reply from Swedish unions. »No, not at all. We will never give to the European authorities any power to rule us. We need to keep on the

collective agreements, this is our tradition. Never! We are not giving the opportunity to our government even. Never!« (48: 314ff.)

Im Anschluss an die Diskussion, so der polnische Kollege, traten nach dem Treffen zwei Vertreter der schwedischen Föderationen an die polnischen Repräsentanten heran, um ein bilaterales Treffen in Warschau zu vereinbaren. »They came and they were absolutely terrified and they started to present the details concerning the Swedish model, which I know. And they said, no, no, we cannot establish anything about wages, because wages are excluded from the treaties« (48: 323ff.).

Die verstärkte Initiative für eine europäische Lohnuntergrenze birgt aus Sicht der schwedischen Vertreter also die Notwendigkeit zu politischem Handeln. Der Versuch der bilateralen Beeinflussung unterstreicht die politische Dringlichkeit, die das Thema für sie besitzt. Dass sie auf dem Treffen in Polen von der mangelnden Bereitschaft erfahren, vom Ziel eines europäischen Mindestlohns abzurücken, stimmt die schwedischen Vertreter ärgerlich. Beim Vertreter der OPZZ stößt diese Verhaltensweise auf Unverständnis: »I don't understand this furious reaction of my colleagues from Sweden« (48: 387f.). Zwar könne eine Stärkung der europäischen Regulierungsebene die Machtpositionen schwacher Gewerkschaften verbessern, doch sieht er keinerlei Gefahr für etablierte Organisationen wie die schwedischen: »I don't believe that if they give the power to the government to cover by the minimum standards those who are not covered by collective agreements, it will be the beginning of the destruction of everything in Sweden« (48: 398ff.).

Eine starke Ablehnung erkennen verschiedene Vertreter im aggressiven Diskussionsstil ihrer schwedischen Kollegen: »Every time we began the discussion about it, it was, oh God, hours and hours positions were confronted. [...] We used to shout about it. We used to not speak about it« (42: 70ff.). Diese von allen skandinavischen Vertretern geteilte Ablehnung einer europäischen Regelung sei bei den Schweden am stärksten ausgeprägt:

Their neighbors have similar systems, but they are not so aggressive in this. The Norwegians are not in the EU, but they are also against minimum wages. But they are not aggressive, they are trying to understand my position as well. The Swedish are just blind in this. (48: 388ff.)

Anzeichen für eine emotionale Aufladung bietet folgende Äußerung eines Vertreters der schwedischen LO:

The moment someone in a capacity as an ETUC official has a say that the ETUC supports the European minimum wage, we will do our best to sack that person. Because that person will work directly against our interest. We do not want intervention in our wage issues. (21: 434ff.)

In der schwedischen Position trifft sich die generelle Auffassung, wonach der Staat in der Lohnfindung keine Rolle zu spielen habe, mit einer grundsätzlichen Skepsis gegenüber der EU. Diese beiden von nahezu allen schwedischen

Interviewpartnern gleichermaßen verwendeten Argumente finden sich in der folgenden Darstellung des TCO-Vertreters: »I think it is to the heart of the labor movement that we don't want legislation in Sweden and absolutely not in Brussels. That is the core thing in our system. That wages is something for the organizations on the labor market« (83: 176ff.).

Zusätzlich zum funktionalen Aspekt – das schwedische Modell würde auf diese Weise grundsätzlich zur Disposition gestellt – wäre ein Engagement für einen europäischen Mindestlohn den Mitgliedern gegenüber nicht vermittelbar. Während die schwedischen Vertreter in der nationalen Arena den primären Bezugsrahmen gewerkschaftlichen Handelns sehen, schreiben sie den osteuropäischen Gewerkschaftern eine konträre Sichtweise zu. Entsprechend äußert sich ein Vertreter des Council of the Nordic Trade Unions: »[M]y experience is that very often they tend to discuss their national problems among the trade unions at the European level« (82: 43ff.). Eine ähnliche Sichtweise vertritt auch sein Kollege von der LO: »We think that there is a slight tendency among our European brothers and sisters to very lightly say that there should be European wages. And I think that we don't think that someone else should solve our problems« (81: 194ff.).

Vor allem aus dem letzten Satz lässt sich eine Geringschätzung gegenüber dem politischen Ansatz der osteuropäischen Vertreter herauslesen. Dass diese auf der europäischen Ebene nach Lösungen für ihre nationalen Probleme suchen, wird vom schwedischen Vertreter als Zeichen der Schwäche dargestellt. Die Idee, jemand anderen für die eigenen Angelegenheiten verantwortlich zu machen, erscheint aus dieser Sicht als absurd. Eine ähnliche Tendenz in der Schilderung eines Repräsentanten der TCO: »Because the Nordic trade unions have this tendency of being a party pooper. Do you know what this means? If someone is having a party and you sabotage it. Someone who destroys a party. That's us. And I think that they feel that we are very strong« (25: 407ff.).

Indem er die Auseinandersetzung im Tarifausschuss als »Party« beschreibt, die von den schwedischen Teilnehmern sabotiert würde, banalisiert er das Anliegen der osteuropäischen Vertreter und verharmlost zugleich die Blockadehaltung seiner skandinavischen Kollegen. Der Nachsatz »I think that they feel that we are very strong« lässt sich zugleich als Hinweis auf eine Fehleinschätzung der ungarischen und polnischen Repräsentanten lesen. Dadurch dass sie den Schweden eine übermächtige Position und sich selbst eine Opferrolle zuschreiben, verlieren die Osteuropäer in dieser Darstellungsweise ihre Integrität als Diskussionspartner.

Naturgemäß stellt sich deren Sichtweise anders dar: Wie die Vertreter der polnischen Verbände angeben, werden deren Positionen »not always« (46: 201) angehört. Diesen geringen Einfluss führen sie vor allem auf ihre schwache Präsenz in Brüssel zurück, die sich aus der finanziellen Schwäche und einem Mangel

an Sprachkenntnissen erbege: »So [...] our branch resources are under-resourced and understaffed. People don't speak foreign languages, they don't have any possibility to play any role in international structures« (45: 263ff.).

Angesichts der höheren Sachkenntnis der westlichen Vertreter gibt einer der ungarischen Vertreter an, keine Probleme mit deren Vormachtstellung zu haben: »As a person who watched the development of the ETUC, I can accept that the old members are overrepresented in the organization. Because the European countries are somehow close into the system which we get« (50: 28ff.).

Die Vertretung der eigenen Interessen im Rahmen der EGB-Ausschüsse ist deshalb schwierig. Eine praktische Konfliktsituation im Tarifausschuss wird von einem Vertreter der OPZZ folgendermaßen beschrieben: »It was also frustrating for me, because I remember this meeting, when we were almost shouting to each other, that people from Hungary and Czech Republic were in the room, but they did not take the floor« (48: 428ff.).

Angesichts dieser verhärteten Verhandlungskonstellation kam es, so berichtet ein Vertreter der polnischen OPZZ, zu einem Besuch der EGB-Generalsekretärin in Warschau. Wie ihm im folgenden Gespräch deutlich geworden sei, habe die anhaltende Kontroverse um den europäischen Mindestlohn mittlerweile eine politische Bedeutung gewonnen, die zum genannten Zeitpunkt möglicherweise sogar den Fortbestand des EGB zur Disposition stellt: »And she wrote me a mail with Solidarność and us, and Solidarność could not come, we invited her in the evening. And she said: I can understand your concerns about the minimum wages in Europe, but I cannot afford to destroy the ETUC« (48: 343ff.). Hinter der undurchsichtigen Äußerung vermutet der polnische Repräsentant einen Erpressungsversuch der schwedischen Verbände: »So maybe she was also informed that if she agrees on the minimum wages issue, the lobby could leave. It was like a blackmail from the Nordics« (48: 345).

Eine Wendung bekommt die Diskussion schließlich durch die veränderte Konstellation in Deutschland. Nachdem ver.di und die NGG bereits im Jahr 2004 eine Kampagne zum Thema ins Leben gerufen hatten, gab das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jahr 2011 eine Studie in Auftrag, deren Ergebnisse schließlich den Weg für die Einführung in der Bundesrepublik ebneten.²⁷ Wie verschiedene Interviewpartner bestätigen, begründet dieser Positionswechsel des DGB eine wesentliche Verschiebung auch in der europäischen Konstellation. Dies beschreibt etwa der Vertreter der ungarischen MSOSZ:

Zum Beispiel die politische Message der deutschen Mindestlohn-Geschichte ist wichtig. Weil es zeigt, dass es möglich ist. Ich rede jetzt nicht über die Inhalte, ich rede nicht über die Zufrie-

²⁷ Hinzu kam, dass die IG Metall, dadurch dass sie mehr und mehr von Niedriglöhnen – vor allem im Handwerk – betroffen war, ihre oppositionelle Haltung aufgab.

denheit der verschiedenen deutschen Akteure. Ich rede einfach, dass Deutschland, das größte Land, so was geleistet hat. Das ist schon eine wichtige Message. Einfach die Tatsache, dass es so was gibt. Das ist wichtig. Bei internationalen Sachen ist es immer eine Art Umfeld. (51: 151ff.; siehe auch etwa 39: 447)

Den Grund für das Ausbleiben der vereinbarten Kampagne sieht ein Vertreter der EPSU in den Defiziten in der Arbeit des Tarifausschusses. Seiner Ansicht nach (71: 186f.) ist ein Fortschritt in der konzeptionellen Entwicklung gezielt behindert worden, indem Treffen nicht protokolliert wurden. Wie ein Mitarbeiter des EGB erklärt, verfügten die Delegierten dort häufig über keinerlei Entscheidungsbefugnisse in den Heimatorganisationen. Es könnten also zwar Positionen erarbeitet werden. Dass diese zu Hause umgesetzt oder überhaupt angehört würden, sei hiermit nicht gesagt.

But we do get the people who have knowledge about their national bargaining systems. And so, through this committee, on paper, we manage to write resolutions and declarations of principles in which we are saying repeatedly that mutual downward competition has to be avoided. That in our collective bargaining strategies, we should pay more attention to minimum wages, to gender pay gap, and so on. But, as I said, that is a little bit the theory. It works on paper. In reality, however, certainly the last couple of years, with the crisis, you see that it is not really functioning. It is not working in practice. (11: 25–31)

Neben dieser allgemeinen Geringschätzung der Arbeit im Ausschuss erkennt ein polnischer Vertreter der Solidarność bei den schwedischen Repräsentanten eine grundsätzliche Weigerung, das Thema überhaupt zu diskutieren. In diesem Sinne vermuten einige Befürworter des Konzepts im Verhalten der Gegenseite eine Verschleppungstaktik.

Eine allgemeine Vagheit des Konzepts wird auch von einem ehemaligen Repräsentanten des EGB bestätigt. Vor der Einigung auf der Winterschule seien in der Vergangenheit viele Versuche der Festschreibung gescheitert: »There were quite some attempts by many to say: there is a clear position on the minimum wage. And we always were confronted with those countries who don't believe in national minimum wages« (39: 376ff.).

Dass die Spezifizierung des Beschlusses auf der Winterschule keine praktische Umsetzung erfährt, erscheint insofern nicht überraschend, als die angestrebte Regelung zum Zeitpunkt der Umsetzung nicht transparent gewesen ist. Indem die Befürworter des Konzepts sich auf einen in ihrer Äußerung nicht näher spezifizierten Vorschlag beriefen, der den Kritikern zum Zeitpunkt der Diskussion nicht bekannt war, konnten sie zwar eine formale Einigung erwirken. Eine tatsächliche Überzeugungskraft entfaltete die Diskussionsstrategie aber nicht.

Im Allgemeinen begegnen die schwedischen Vertreter dem Projekt der europäischen Integration mit geringem Enthusiasmus. In der aktuellen Politiklinie

erkennt ein Repräsentant der LO einen überhasteten Integrationismus: »And I think the problem with the European project is the impatience. And I can say that the patience is there« (81: 205f.). Für das Verständnis dieser Zurückhaltung, die in den Äußerungen einer Reihe schwedischer Interviewpartner zum Vorschein kommt, hat der Laval-Fall eine große Bedeutung. So äußert sich ein Vertreter der TCO mit den folgenden Worten:

Yes, I think we are more skeptical today than before. And with the Lisbon treaty, you have to, if the Commission wants to make some new rules, they have to ask all the parliaments all around Europe. And the Swedish parliament is the one that says no the most often. This is a Swedish issue, we don't want a European regulation in this area. And, of course, that's I think, they don't trust the European level. And if some issue is in Brussels, you will lose the control. [...] You don't want Brussels to have too much power. We want to keep a lot of things to the Swedish. (83: 91ff.)

Vor diesem Hintergrund erklärt sich die schwedische Skepsis gegenüber der Idee eines autonomieschonenden Kompromisses, wie er im EGB beschlossen wurde. Durch die Verlagerung der Diskussionsebene leiste man womöglich einer graduellen Entwicklung Vorschub, an deren Ende eine reale Kompetenzverlagerung stehe. Oder wie es ein Vertreter der Council of the Nordic Trade Unions formuliert: »You should be careful with political ideas. Because someday there might be a treaty change. If you call for something, it might be reality in thirty years. Be careful what you wish for« (22: Mitschrift).

Ein Wesensmerkmal der Diskussion zwischen nationalen Gewerkschaften auf der europäischen Ebene zeigt sich auch in der Auseinandersetzung um den europäischen Mindestlohn – die geschlossene Interessenvertretung der skandinavischen Repräsentanten. Diese findet im skandinavischen Kontext im Council of the Nordic Trade Unions statt. Ziel des Councils ist es, die nationalen Positionen der skandinavischen Länder in eine einheitliche politische Position zu überführen, die im EGB zu vertreten ist. Auf regelmäßigen Treffen im Stockholmer Hauptsitz sowie an den Vorabenden der Sitzungen des Exekutivausschusses in Brüssel kommen die Vertreter des Ausschusses zusammen, um die Positionen für die anstehenden Diskussionen zu koordinieren. Wie dies sich in die Praxis überträgt, erläutert ein Vertreter der schwedischen SACO:

And often we realize that it is more efficient if everyone stands up and says the same thing, rather than when one person stands up and says: »I am talking for all.« Because when you are talking for all, even if you do, it is ... In the European context, because I have been in other European contexts, you say what you have to say and if you say it in less time, better. But not in the European context. (20: 123ff.)

Die starke Blockademacht, die sich hieraus für die nordische Fraktion ergibt, beschreibt ein Vertreter der EPSU wie folgt: »I suppose that is the thing on

the ETUC committee, if the Nordic bloc is clearly unhappy about a particular policy. There will be difficulty in getting it through« (71: 127ff.). Ein weiterer Vorteil liegt, so führt es ein Vertreter der norwegischen YS aus, in der Akquise von Informationen:

But it is very useful, because then you get more inside on the issues. Nordic colleagues who have some information that is useful, etc. So it is not necessary to have a common strategy, that might happen, but it is more to keep each other informed and discuss the questions, discuss the issues, so we ... It creates a better foundation to have a position on a matter, really. (29: 46ff.)

Ein weiterer von diesem Vertreter genannter Grund bezieht sich in bemerkenswerter Weise nicht auf eine interessengebundene Kooperation, sondern auf die kulturelle Nähe der nordischen Repräsentanten. Man tausche sich eben lieber mit Kollegen aus, deren kulturelle Orientierung der eigenen entspreche: »And we have the common background, the common language. That makes it easier. And also, in many, many cases, we have the same view. I mean, if you want to talk to someone, it is easier to go to someone who would agree with you« (29: 31ff.). Wie ein Vertreter des permanenten Büros, das der norwegische Dachverband LO in Brüssel unterhält, bemerkt, werden die skandinavischen Repräsentanten – wohl nicht zuletzt daher – von ihren europäischen Vertretern auch als »the Nordic Mafia« (22: 203) bezeichnet.

Die Abstimmung unter den osteuropäischen Ländern erscheint ihren Vertretern hingegen weit weniger effektiv. Ein Repräsentant der ungarischen MSOZS beschreibt Turnus und Praxis der Treffen unter den Visegrád-Ländern Polen, Ungarn, Tschechien und der Slowakei:

Wir haben jährliche Treffen, würde ich sagen, sehr oberflächlich, alleine die Tatsache, dass das durch die FES [Friedrich-Ebert-Stiftung] unterstützt ist, das ist sehr gut, das ist sehr wichtig. Aber wenn wir intern diskutieren wollen und andere dabei sitzen, ist das schon wieder etwas anderes. (51: 163ff.)

Aufgrund begrenzter Finanzen sind häufigere Treffen nicht möglich (48: 183f.). Wie ein Vertreter der Solidarność (79: 64ff.) bemerkt, nehmen die Polen aufgrund ihrer vergleichsweise guten Ressourcenausstattung unter den Visegrád-Ländern eine Führungsrolle ein.

Aus machtpolitischer Sicht betrachten die Vertreter der MOE-Länder eine makroregionale Koordinierung einhellig als Notwendigkeit. Kleinere Länder könnten, so der Vertreter von der ungarischen MSZOSZ, »nur mit koordinierten Meinungen auftreten mit Erfolgchancen« (51: 175):

Deshalb müssen wir uns stärker machen, dass unsere Forderungen ... Ich weiß nicht, ob wir wirklich einen Forderungskatalog für uns haben. Das sollten wir vielleicht auch etwas mehr konkret diskutieren unter uns. Und vielleicht vor dem nächsten EGB-Kongress in einem Jahr können wir das. (51: 268ff.)

Einverständnis äußernd betont der Vertreter der polnischen OPZZ die Verwerfungen, die er in einem solchen Regionalismus erkennt: »This is why we see that something like the Viségrad group could be also good. However, I don't know if it is good to fight for the regions. We need to think about Europe as a whole« (48: 455f.). In der hier implizierten Idee einer gesamteuropäischen Strategie verdeutlicht sich nochmals der Kontrast zum europakritischen Standpunkt der schwedischen Vertreter.

Dementsprechend erkennt ein Vertreter der Solidarność in der Diskussion um einen europäischen Mindestlohn den Austragungsort einer »general controversy« (79: 149). Anstatt um die Einführung einer nationalen Lohnuntergrenze geht es hier um die Konzeption des politischen Systems der Europäischen Union im Allgemeinen.

Zusammenfassung

Die Auseinandersetzung um einen europäischen Mindestlohn erfolgt von Beginn an in Form einer Kontroverse. Seit der ersten Formulierung des Vorschlags war es den europäischen Gewerkschaften in der Diskussion um einen europäischen Mindestlohn bis zum Jahr 2012 nicht gelungen, eine gemeinsame Position zu etablieren. Das Erreichen eines nominellen Kompromisses während der Kopenhagener Winterschule 2012 ist auf die geschickte Diskussionsführung der Vorschlagsbefürworter zurückzuführen. Allerdings wurde diese Position in der Praxis bis zum Jahr 2014 nicht umgesetzt. Indem der EGB auf der Winterschule den Plan einer öffentlichen Kampagne für einen europäischen Mindestlohn im Sinne der vorgeschlagenen Regelung beschließt, gibt er dem Druck der Mitgliedsverbände nach.

Dass es nicht gelang, diese Kampagne auch durchzuführen, lässt sich auch auf den Einfluss der Italiener und Skandinavier (und hier vor allem der Schweden) im Tarif- und Exekutivausschuss des EGB zurückführen. Insofern deckt sich das Fazit dieses Abschnitts mit der Einschätzung von Dufresne (2014, 154) zum Europäischen Mindestlohn. »The current impossibility to find an agreement on a European minimum wage, despite the ever-increasing assaults against wages, shows that there is still a long way to go before obtaining a common bargaining dynamic at the transnational level.«

Genauso wie die starke Mobilisierung der osteuropäischen Vertreter illustriert der Widerstand der nordischen Gewerkschafter eine Polarisierung entlang nationaler Linien. Gleichzeitig sind die Vertreter der europäischen Ebene tendenziell gegenüber einem europäischen Mindestlohn aufgeschlossen. Die hauptsächliche Auseinandersetzung verläuft aber zwischen den Repräsentanten der nationalen Föderationen.

Die Zusammenarbeit im EGB ist durch die Diskrepanz in der Ressourcenausstattung sowie der Sprachkompetenz geprägt. Zugleich verfügen die schwedischen Vertreter gegenüber ihren osteuropäischen Kollegen über einen Etablierten-Status. Diese besondere Machtposition entsteht nicht zuletzt aus der makroregionalen Koordinierung der skandinavischen Vertreter. Während die Vertreter der nordischen Länder über ihre Abstimmung politischen Einfluss im EGB generieren können, bleibt diese Möglichkeit den osteuropäischen Repräsentanten versperrt. Eine besondere Rolle kommt den Vertretern der europäischen Ebene zu. Ihr Diskussionsgeschick und ihre Sachkenntnis sowie ein Mangel an Detailwissen aufseiten der nordischen Vertreter zum Zeitpunkt der Diskussion ermöglichten schließlich die Etablierung einer nominellen Einigung. Bis heute hat sich diese für die politische Praxis allerdings nicht als tragfähig erwiesen.

5.4 Lohnkoordinierung

Die tarifpolitische Koordinierung hat unter den europäischen Gewerkschaften eine mehrere Jahrzehnte zurückreichende Geschichte und wird heute hauptsächlich unter den Organisationen des Metallsektors praktiziert. Unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion haben entsprechende Initiativen an Bedeutung gewonnen. Um das nominell formulierte Ziel zu erreichen, einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern und zur Gewährleistung makroökonomischer Stabilität im Euroraum beizutragen, strebt man eine internationale Harmonisierung nominaler Lohnpolitiken auf Branchenebene an. Dies kann entweder durch unmittelbare Koordination geschehen oder – wie im Fall der aktuellen Initiativen geplant – durch eine gemeinsame Orientierung an einer Regel.²⁸

Der Fokus auf die deutsche Metall- und Elektroindustrie in diesem Kapitel ergibt sich aus ihrer Relevanz für den europäischen Wirtschaftsraum. Als dynamischste Exportbranche gilt sie als Referenzpunkt für die Lohnpolitiken der anderen Länder. Darüber hinaus sind die Entwicklungen in diesem Industriezweig maßgeblich für die makroökonomische Entwicklung im Euroraum.

Im Anschluss an eine Darstellung des institutionellen Settings von Lohnfindung und Tarifpolitik in Deutschland folgt eine Illustration der Lohnentwicklung über den Untersuchungszeitraum (1998 bis 2013). Der darauffolgende Teil widmet sich einer Rekonstruktion der Auffassung beteiligter Gewerkschafter über Sinn und Umsetzung der Lohnkoordinierung.

²⁸ Dass diese Regel zunächst nur für die Arbeits- und nicht die Kapital-Seite gilt, würde es eigentlich nahelegen, hierbei nicht von Lohn-, sondern von Lohnforderungskordinierung zu sprechen.

Dass der deutsche Wirtschaftsraum in der Disziplin der Politischen Ökonomie eine besondere Bedeutung als »koordinierte Marktwirtschaft« (Hall und Soskice 2001) oder Sinnbild eines »Rheinischen Kapitalismus« (Albert 1992) gewinnt, wird von Fachvertretern auf ein Spektrum institutioneller Merkmale zurückgeführt, das von einer diversifizierten Qualitätsproduktion (Streeck 1991) über ein spezifisches Modell der Unternehmenssteuerung (Vitols 2004) bis hin zu einem charakteristischen Setting nationaler Arbeitsbeziehungen (Müller-Jentsch 2011) reicht. Der stabile Bezugsrahmen deutscher Arbeitsbeziehungen ergab sich aus dem Zusammenspiel zweier Komponenten: Auf der sektoralen Ebene gewährleistete das Prinzip der Tarifautonomie unabhängige Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und auf diese Weise auch eine gleichmäßige Lohnentwicklung in der Gesamtgesellschaft (Streeck 2011), auf der betrieblichen Ebene (oder Unternehmens- beziehungsweise Konzernebene) sicherten Betriebsräte die Umsetzung der entsprechenden Regelungen im lebensweltlichen Rahmen (Fürstenberg 1958). Vor allem bis zur Jahrtausendwende lässt sich für die Gewerkschaften außerdem eine feste Einbindung in das politische System erkennen. Auch heute noch sind fast alle Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaften Mitglieder in der SPD (Neusser 2013).

Trotz Befürchtungen, deutsche Gewerkschaften könnten an Einfluss verlieren (Lorenz 2013), gelangen Schmalz und Dörre (2013, 13) hinsichtlich der Bedeutung der Gewerkschaften für das deutsche Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell zu einer positiven Einschätzung: »Oftmals als Dinosaurier des Industriezeitalters totesagt, stehen die deutschen Gewerkschaften so gut da wie schon lange nicht mehr.« Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung ab dem Jahr 2008 habe vor allem die IG Metall ihre Aufgaben im nationalen Krisenmanagement »geradezu virtuos bewältigt« (Dörre 2013, 283).

Evidenz für die These einer anhaltenden Bedeutung der Gewerkschaften findet sich zuletzt auch in der Lohnentwicklung. Während Reinhard Bispinck (2011, 49) vom Düsseldorfer Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung im Zeitraum zwischen 2001 und 2011 ein »tarifpolitisch verlorenes Jahrzehnt« sieht (auch Bispinck 2010), verzeichnen Dribbusch und Birke (2014, 2) nach einem Rückgang um 6 Prozent zwischen 2001 und 2009 ab 2010 wieder einen Anstieg der Reallöhne (auch Bispinck 2010; 2011).

Doch auch wenn die jüngeren Abschlüsse einen positiven Trend aufweisen, kann dies nicht über die langfristigen Entwicklungen hinwegtäuschen, die der Lohnstandort Deutschland über die vergangenen Jahrzehnte durchlaufen hat (Schulten 2004). Moderate Lohnzuwächse unterhalb der Wachstumsschwelle von Inflation und sektoraler wie gesamtgesellschaftlicher Produktivität führten nicht nur zu einer wesentlichen Umverteilung zugunsten des Kapitals, sondern auch dazu, dass in Deutschland als einzigem EU-Land im Jahr 2014 ein niedri-

gerer Reallohn gezahlt wurde als zehn Jahre zuvor (Schulten und Bispinck 2014). Weiterhin nahm in diesem Zeitraum auch die horizontale Koordinierung des deutschen Lohnfindungssystems ab. Früher hatte in der Regel die Metall- und bisweilen auch die Chemieindustrie einen Tarifsabschluss für die übrigen, schwächer gewerkschaftlich organisierten Wirtschaftssektoren vorgegeben, die letzten Jahrzehnte zeichneten sich allerdings durch eine zunehmende Lohndifferenzierung zwischen Industrie- und Dienstleistungssegmenten aus. Für diese Entwicklungen lassen sich drei Ursachenkomplexe identifizieren:

1. Der Einflussverlust intermediärer Organisationen

Mit acht Millionen Mitgliedern Ende des Jahres 2013 stehen die deutschen Gewerkschaften im europäischen Vergleich zwar recht gut da. Zieht man aber ein Absinken der Mitgliedschaft um 12 Prozent (das heißt 900.000 Mitglieder) seit 2004 in Betracht, wird ihr Mitgliederverlust deutlicher.²⁹ Trotz seiner großen Einzelgewerkschaften liegt Deutschland mit einem Organisationsgrad von 18 Prozent im EU-Vergleich 2013 lediglich im Mittelfeld (Dribbusch und Birke 2014).

Das in Teilen der Politischen Ökonomie nach wie vor vorherrschende Bild eines stark koordinierten, korporatistischen Systems basiert demnach wesentlich auf einer Analyse der 1970er- und 1980er-Jahre. Während damals neben den starken (Industrie-)Gewerkschaften mit Organisationsgraden von über 30 Prozent auch gut organisierte Arbeitgeberverbände eine umfassende Tarifbindung gewährleisteten, hat sich die Konstellation heute geändert. Eine Auflösung proletarischer Milieus (Beck 1986) trug hierzu genauso bei wie die erlebte Bedrohung eines globalisierungsinduzierten Standortwettbewerbs (Deppe 2012). Vor allem Letzteres führte in den 1990er-Jahren zu einer expliziten Orientierung der Tarifsteigerung an der Produktivitätsentwicklung (Haipeter 2000) – Lohnanstieg wurde hier oft im Tausch gegen einen höheren Output erstritten. Die Intermediarität der Gewerkschaften (Streeck und Schmitter 1999) steht angesichts dieser Entwicklungen infrage (Haipeter 2011; Streeck 2016).

2. Verbetrieblichung des Klassenkonflikts

Der zuletzt immer stärker problematisierte Trend zur Verbetrieblichung tariflicher Auseinandersetzungen (Bipinck und Schulten 2003) findet seinen Ursprung nicht erst in den 1990er-Jahren. Bereits zu Beginn der 1980er-Jahre ver-sinnbildlichten neue Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle »erste Bruchstellen

29 Dass sich der Mitgliederverlust ab 2009 verlangsamt hat und 2013 fünf der acht DGB-Gewerkschaften eine positive Mitgliederentwicklung verzeichnen, kann also lediglich, wenn überhaupt, als Trendwende gelten.

im System der überbetrieblichen Lohnfindung« (Streck 2013, 14). Die systematische Öffnung von Flächentarifverträgen zu Beginn der 1990er-Jahre mit der Möglichkeit der Arbeitszeitveränderung sowie die 1993 eröffneten »Härtefallklauseln« für ostdeutsche Betriebe markieren hier eine Entwicklung, die 2004 schließlich im Pforzheimer Abkommen mündete: Mit der Zustimmung der Tarifparteien (IG Metall und Gesamtmetall) können Betriebsleitungen und Betriebsräte Abweichungen vom vereinbarten Lohn gestalten. Das Abkommen gilt allgemein als Konzession der deutschen Gewerkschaften an die rot-grüne Regierung und ist auf Drängen Gerhard Schröders gegen den Widerstand der IG Metall durchgesetzt worden.

Vor diesem Hintergrund haben sich Tarifabweichungen über das letzte Jahrzehnt in fast allen Branchen »zu einem festen Bestandteil des bundesdeutschen Tarifsystems entwickelt« (Haipeter 2011a, 31). Welche Konsequenzen dies auf die politische Orientierung der Betriebsräte hat, schätzen verschiedene Vertreter unterschiedlich ein. Anders als Deppe (2012, 48), der ihre Degradierung zum »Juniorpartner« beklagt, erkennen Lehndorff (2011) sowie Bitterwolf und Seeliger (2013) anhaltende oder neue Gestaltungskapazitäten. Unabhängig von den tatsächlichen Einflussmöglichkeiten bedingt die Abnahme der tariflichen Deckungsrate auf 58 Prozent in 2013 eine negative Lohndrift.

Darüber hinaus spielen auf der betrieblichen Ebene zwei weitere Aspekte eine Rolle: Zum einen handelt es sich um die Auslagerung von Fertigungs-, aber vor allem von Dienstleistungstätigkeiten an Unternehmen aus einem niedrigeren Lohnsegment (Brinkmann 2011). Eine ähnliche Dynamik findet sich außerdem in der Eröffnung neuer Werke innerhalb derselben Unternehmen, aber zu schlechteren Konditionen, wie etwa im Fall des BMW-Standorts Leipzig (Pries und Seeliger 2014).

3. Arbeitsmarktreformen und die neue Rolle des Staates

Drittens lässt sich für den deutschen Raum für die letzten fünfzehn bis zwanzig Jahre ein institutioneller Wandel im Verhältnis von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft konstatieren (Streck 2009; Thelen 2014). Die Hinwendung der traditionellen zur »Markt-Sozialdemokratie« hat, so Nachtwey (2009, 72), »dem Kapital in doppelter Weise zugearbeitet«. Zum einen bewirkte ein Umbau des Arbeitsmarkts durch die Schröder-Regierung eine Senkung der Lohnkosten. Während die Vollzeitbeschäftigung zwischen 2001 und 2010 von 25,5 Millionen auf 23,6 Millionen Arbeitsplätze zurückging, stieg die Zahl der meist niedriger bezahlten Teilzeitarbeitsplätze im selben Zeitraum von 10 auf 12,5 Millionen. Die Ausweitung des Niedriglohnssektors von 5,9 Millionen (19,8 Prozent) der deutschen Beschäftigten im Jahr 1995 auf 8,4 Millionen (24,3 Prozent) im Jahr 2012 bot

der Kapitaleseite aufgrund der Verhandlungsschwäche dort beschäftigter Arbeitnehmer einen besonderen Vorteil: Zum Beispiel werden Löhne häufig nicht regulär, sondern nur bei Anwesenheit gezahlt, das heißt, Urlaub oder Feiertage zählen nicht (Bosch 2014). Holst, Nachtwey und Dörre (2010) verweisen auf einen strategischen Einsatz von Instrumenten wie Leiharbeit und Werksverträgen. Neben einer unmittelbaren Senkung der Lohnkosten wirken solche Tendenzen möglicherweise disziplinierend auf die Gewerkschaften: Im Angesicht der Prekarisierung weiter Teile der Arbeiterschaft fällt die tarifpolitische Linie deutlich moderater aus (Dörre 2009). Steuer- und sozialpolitisch flankiert stellt diese Restrukturierung des Arbeitsmarkts ein Projekt der Schröder-Regierung dar (Hassel und Schiller 2010).

Eine Tendenz zur Auflösung des wohlfahrtsstaatlichen Klassenkompromisses liegt zweitens im Rückbau der sozialen Sicherungssysteme, die unter der Bedingung wachsender öffentlicher Verschuldung (Streeck und Mertens 2010) sowie einer sinkenden Staatsquote (Haffert 2015) ihre dekommodifizierende Wirkung (Esping-Andersen 1990) verlieren. Der Erschöpfung staatlicher Gestaltungskapazität begegnet man wirtschaftspolitisch also mit einem restriktiven Management des Arbeitsangebots (Streeck 2009, 94).

Während zur Charakterisierung des Zusammenspiels von Ökonomie und Gesellschaft in Deutschland ein allgemeiner Liberalisierungstrend unterstellt werden kann, lassen sich im Hinblick auf die wirtschaftssektorale Ausprägung dieser Liberalisierungserscheinung wesentliche Unterschiede erkennen.

Wie Thelen (2014, 36) bemerkt, ist die Industrie von den oben genannten Entwicklungen verglichen mit dem Dienstleistungssektor weniger stark betroffen.³⁰ Eine Stabilisierung wirtschaftlicher Kernbereiche spiegle sich auch in einer fortschreitenden Prekarisierung der Ränder (ebd., 51). Zum einen findet sich diese Dynamik innerhalb der jeweiligen Sektoren. So stieg allein zwischen 2005 und 2008 der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie um beinahe 150 Prozent (Dribbusch und Birke 2014, 7). In der Metallindustrie werden mit den Härtefallklauseln, Sanierungsregelungen und den sogenannten Pforzheimer Vereinbarungen immer häufiger drei Regelungen angewandt, um tarifliche Standards zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit auf betrieblicher Ebene außer Kraft zu setzen (Haipeter 2010). Trotz der Erarbeitung mehr oder weniger effektiver Gegenstrategien, wie etwa der 2005 in Nordrhein-Westfalen angelaufenen »Besser-statt-Billiger-Kampagne« (Lehndorff 2011), konnte eine »kontrollierte Dezentralisierung« (Burkhard, Iwer und Wagner 2006) von den Gewerkschaften bisher nicht erfolgreich angestrebt werden.

30 Allerdings ist nicht jeder Dienstleistungsjob von Prekarisierung gefährdet (Kämpf 2008).

Ein zweiter Stabilisierungseffekt für die Kernbeschäftigten der Metallbranche ergibt sich laut Thelen (2011) durch die Auslagerung von Unternehmensaktivitäten an günstigere Anbieter vor allem aus dem Dienstleistungsbereich, teilweise aber auch über Subunternehmer aus derselben Branche. Vereinbarungen zur Standortsicherung beinhalten zum Beispiel häufig das Outsourcing von Logistik und Catering an externe Anbieter. Wenngleich die Weitergabe des Kostendrucks die Stammbeschäftigten teilweise entlastet, entstehen so neue Arbeitsplätze zu schlechteren Konditionen. Umverteilt wird von unten nach oben – sowohl innerhalb als auch zwischen den Klassen.

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang der deutsche Exportsektor. Seine starke Außenhandelsorientierung ist seit dem Zweiten Weltkrieg ein charakteristisches Merkmal des deutschen Wirtschaftsmodells (Horn 2010).³¹ Nachdem der Anteil der Exporte an der Gesamtwirtschaft nach der Wiedervereinigung nachgelassen hatte, stieg er in den 2000er-Jahren rapide an und belief sich ab 2011 auf über 50 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (Schulden und Bispinck 2014, 14). Gegenüber der Jahrtausendwende hat sich zudem der Exportüberschuss auf circa 217 Milliarden Euro im Jahr 2014 vervierfacht (Spiegel 13/2015, 23).

Unter den Bedingungen der gemeinsamen europäischen Währung identifizieren Bispinck und Schulden (2014, 15) an der starken Exportorientierung der

31 Als »A und O der wirtschaftlichen Erfolge Deutschlands« (Lehndorff 2014, 165) begründet der Außenhandelsüberschuss das Selbstverständnis der Deutschen als Wirtschaftsnation nicht nur in materieller Hinsicht. Nachdem »uns« China den Titel des Exportweltmeisters im Jahre 2009 (»aber nur unter Bedingungen der Krise!«) streitig gemacht hatte, war der Überschuss im Folgejahr dann wieder unübertroffen. Dass man durch die Verfolgung der Überschussideologie gleichzeitig auch wesentliche Teile der politischen Verantwortung für die wirtschaftlichen Asymmetrien im Euroraum auf sich lud (Horn 2010), bleibt im deutschen Politikdiskurs häufig genauso unerwähnt wie Teile ihrer möglichen historischen Ursachen: Kulturhistorische Figuren wie Max Frischs »Homo Faber« (1957) spiegeln das Unbehagen einer Nation wider, der es innerhalb von dreißig Jahren nicht nur verschiedentlich gelungen war, ihren Kontinent in Schutt und Asche zu legen, sondern dabei auch gleich den größten Genozid der Menschheitsgeschichte anzurichten. Dies zeigen anschaulich die psychoanalytische Studien von Alexander und Margarete Mitscherlich (2007): »Einer der ökonomischen Vorteile dieses globalen Rückzuges aus der eigenen Vergangenheit war, daß man sich entsprechend in mehreren Richtungen ungebrochen der Gegenwart und ihren Aufgaben hinzugeben vermochte.« An die Stelle öffentlicher und individueller Trauerarbeit als »Melancholie der Massen« (ebd., 36) trat die »Restitution der Wirtschaft« als »Lieblingskind der neuen deutschen Nation« (ebd., 19). Inwiefern sich eine »Unfähigkeit zu trauern« in der wirtschaftlichen Überflügelung (oder sogar: Invasion?) der Nachbarländer äußert, ist eine kultursoziologische Forschungsfrage, die meines Wissens bis jetzt nicht beantwortet wurde. Als Quelle politischen Selbstbewusstseins speist der Exportüberschuss die deutsche Hegemonie weiterhin in der Konzeptionierung europäischer Austeritätspolitik im besten Gramscianischen Sinne: Die Deutschen wissen, wie richtig gewirtschaftet wird – und zwar nicht nur bei ihnen zu Hause, sondern auch anderswo! Und das ist so großartig, dass es möglicherweise bisweilen ganz unerheblich erscheint, ob die Eurozone (oder gar die EU oder Europa) am deutschen Wesen tatsächlich genesen wird.

deutschen Wirtschaft zwei Probleme: Erstens habe die geringe Binnennachfrage auch das Wirtschaftswachstum trotz der starken Exportsektoren gering gehalten. Und zweitens stehen, da Export und Importe sich im globalen Maßstab auf null aggregieren müssen, die Überschüsse im Inland unmittelbar mit Defiziten im Ausland in Verbindung (vgl. auch Baccaro und Pontusson 2016).³²

Im Hinblick auf die Gewerkschaften des Exportsektors und vor allem die IG Metall unterstellen Fachvertreter auch unter Bedingungen fortschreitender Prekarisierung ein genuines Interesse an der Erhaltung von Wettbewerbsfähigkeit: »Rather than conflict, we observe an intensification of cooperation between labor and capital in the interest of what remains a very competitive export sector« (Thelen 2014, 36).³³ In der Konstruktion des Euroraums erkennt Streeck (2015a, 85) einen Mechanismus zur Gewährleistung eines Abnehmermarkts für deutsche Produkte: »Locking the European periphery into a common currency turns it into a captive market and serves as an ideal insurance policy for German export sectors dependent on secure market access.«

Unter diesen Bedingungen überrascht es nicht, dass die Gewerkschaften aus den Exportsektoren die Währungsunion befürwortet haben. Solange ferner die Länder der Währungsunion sowie die anderen Abnehmer in den BRIC-Staaten zahlungsfähig bleiben, erscheint diese Orientierung aus interessenpolitischer Sicht für Scharpf (2015, 100) als plausibel. In der gewerkschaftspolitischen Praxis stellt sich das Handlungsziel wirtschaftlicher Nutzenmaximierung jedoch weniger eindeutig dar.

Als größte Spartengewerkschaft der Welt vertritt die IG Metall heute 2,3 Millionen Mitglieder aus fünf Branchen (Eisen und Stahl, Handwerk, Holz und Kunststoff, Metall und Elektro, Textil). Dem Frankfurter Bundesvorstand sind im nationalen Rahmen über 170 lokale Verwaltungsstellen in sieben Landesbezirken untergeordnet, die ebenfalls über eigene Verwaltungsinstanzen verfügen. Von den circa 2.500 hauptamtlich Beschäftigten sind etwa 40 Prozent als politische Sekretäre und etwa 60 Prozent in der Administration tätig. Zwar sind 58 Prozent der Stellen in den lokalen Verwaltungsabteilungen angesiedelt, doch die zentralen Entscheidungsbefugnisse (wie etwa die Genehmigung von Streiks) liegen formal wie praktisch beim Vorstand. Auf dem alle vier Jahre stattfindenden

32 Unter Bedingungen freier Märkte erscheint es nicht als allgemein selbstverständlich, dass Überschussländer in diesem Zusammenhang eine sogenannte »Ko-Verantwortung« (Kowalsky 2011, 53) tragen.

33 In seinem autobiografisch gefärbten Buch mit dem Titel »Mehr Gerechtigkeit wagen« bezeichnet der IG-Metall-Vorsitzende Detlef Wetzel das Pforzheimer Abkommen als »Meilenstein des Realismus für die IG Metall« (2012, 124). Das »Bündnis für Arbeit« habe weiterhin »die Modernisierung der Betriebe unterstützt und die IG Metall wieder zu einem ernst genommenen Akteur gemacht« (ebd., 56).

Gewerkschaftstag wird der Vorstand von den Delegierten der Bezirke gewählt, die dort auch die Satzung der IG Metall bestimmen.

Die Politik der IG Metall folgt, so Rüb (2009, 144), einer »reformistisch-wirtschaftsdemokratisch ausgerichteten Agenda« mit dem Ziel einer »links-keynesianistische[n] Reformalternative im Kapitalismus«. Eingebunden in die historische Wachstumsstrategie Deutschlands als eine »Sozialen Marktwirtschaft« spiegelt sich die Orientierung der Gewerkschaft traditionell in einer auf qualitative Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätssteigerung ausgerichteten Politik wider. Die arbeitnehmerseitig – zum Beispiel jüngst auch durch komanagerielle induzierte Innovationen (Schwarz-Kocher et al. 2011) – unterstützte Modernisierung von Unternehmen und Gesamtwirtschaft untermauert die Etablierung der IG Metall als Instanz im politischen System der Bundesrepublik Deutschland bis heute. Die Zielgrößen wirtschaftlicher Rationalisierung und hoher nationaler Wachstumsraten harmonisieren mit der grundsätzlichen Exportorientierung der deutschen Metall- und Elektroindustrie: Nach Angaben der Gewerkschaft gehen 60 Prozent aller deutschen Industrieexporte in die Europäische Union (und aus dem Organisationsbereich der IG Metall ein sogar noch höherer Anteil). Mit Rüb (2009, 145) soll diese politische Leitlinie der IG Metall im Folgenden als *Produktivismus* bezeichnet werden.

Neben ihrem sozialpartnerschaftlich eingebetteten Produktivismus folgt die IG Metall einer internationalistischen Orientierung. Unter der Bedingung zunehmender grenzüberschreitender Verflechtungen, so äußerte es ihr Vorsitzender Otto Brenner bereits in den 1960er-Jahren,

muss auch für andere Industriezweige wie für die Wirtschaft allgemein festgestellt werden, dass die wirtschaftlichen Außenbeziehungen für die Wirtschaftsentwicklung, die Beschäftigung und den Lebensstandard eines jeden Landes zu einem wesentlichen Faktor geworden sind. Die Gewerkschaften sind daher gezwungen, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen, um zu einem eigenen Standpunkt zu gelangen. (Becker und Jentsch 2007, 200f.)³⁴

Während internationale Abstimmung – oder besser: Information – in der Unternehmens- und Tarifpolitik bis in die 1960er-Jahre zurückreicht, haben die grenzüberschreitenden Aktivitäten der Gewerkschaft seitdem zwar erst langsam, aber auf einer stetig ansteigenden »Lernkurve« (Jacobi 2010, 295) verlaufend zugenommen. Unter Bedingungen fortschreitender Globalisierung und EU-Integration sind die internationalen Aktivitäten der Organisation weiter gewachsen. In der Gewerkschaftszentrale in Frankfurt am Main gibt es mit dem Funktions-

34 Eine Tradition international(istisch)er Zusammenarbeit in der IG Metall erkennen Boltsmann (2007) und Seeliger (2012) vor allem in Bezug auf den Kampf gegen die Apartheid in Südafrika. In unternehmensbezogenen Arbeitskreisen wie »InterSoli« bei Volkswagen knüpften deutsche Arbeitnehmervertreter schon früh unterstützende Verbindungen zu Kollegen im globalen Süden.

bereich »Internationales und Europa« und dem »Arbeitskreis Europa« zwei dauerhafte Instanzen mit der Aufgabe europapolitischen Gestaltens, wobei der Schwerpunkt des ersten Bereichs vorwiegend auf Belangen jenseits europäischer Grenzen liegt. Weitere Europaexperten mit entsprechendem Arbeitsschwerpunkt werden dazu in den einzelnen Abteilungen der Organisation beschäftigt. Wie einer der IG-Metall-Vertreter (87: 182ff.) erklärt, ergibt sich diese Verantwortungskonfusion aus Sicht der Organisation aus der Komplexität des Themas.

Als erste Branchengewerkschaft eröffnete die IG Metall im Jahr 2014 ein eigenes Verbindungsbüro in Brüssel; damit unterstrich sie ihre politische Schwerpunktsetzung im Feld internationaler Arbeitsbeziehungen. Während Internationalisierung unter den Entscheidungsträgern eine Priorität eingeräumt wird, sehen Urban und Ehlscheid (2013, 617) unter den Mitgliedern im Hinblick auf den europäischen Referenzrahmen »Aufklärungs- und Diskussionsbedarf«: So geben in einer Erhebung der IG Metall unter 500.000 Beschäftigten der IG Metall weniger als 40 Prozent der Befragten an, Europa als ein sehr wichtiges Handlungsfeld zu sehen (ebd.). Die europäische Ausrichtung der Politik erscheint daher, und durchaus im Einklang mit entsprechenden Forschungsbefunden (Koch-Baumgarten 2006, 219; Hyman 2003), auch unter Gewerkschaften in erster Linie als Elitenprojekt.

Auf der europäischen Ebene wurde die IG Metall nach dem Zweiten Weltkrieg bis vor Kurzem durch den Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB; vormals: Metallarbeiterbund) vertreten. Wie Henning (2013) bemerkt, ist der Einfluss der IG Metall aufgrund ihrer Mitglieder- und Finanzstärke in diesen Dachorganisationen traditionell sehr groß. Im EMB war der Großteil der Mitarbeiter deutscher Herkunft (Wagner 2013) und mit Reiner Kuhlmann, Peter Scherrer und Ulrich Eckelmann wurden auch die letzten drei Generalsekretäre seit 1999 aus Deutschland entsandt. Leicht relativiert wird diese deutsche Dominanz im Zuge der letzten Umstrukturierungsbewegungen: Ende 2012 fusionierte die Organisation gemeinsam mit der European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation und der European Trade Union Federation for Textiles, Clothing and Leather zu dem umfassenderen Dachverband IndustriALL Europe. Einem internen Dokument zufolge wird der Großteil der Finanzierung mit 36 Prozent des Gesamthaushalts allerdings weiterhin aus Deutschland geleistet. 29 Prozent kommen von der IG Metall und 7 Prozent von der IGBCE.

Mit dem Europäischen Sozialdialog sowie der Industrie-, Unternehmens- und Tarifpolitik lassen sich vier Hauptaktivitätsfelder von IndustriALL identifizieren. Vor allem im Bereich der Tarifpolitik schließt das Engagement der Organisation an die Arbeit des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds an. Der unilaterale Ansatz europäischer Lohnkoordinierung wird im Metallsektor nicht nur fortgeführt, sondern soll perspektivisch auf die anderen Wirtschaftssektoren übertragen werden.

Im Hinblick auf die tarifpolitische Orientierung formuliert IndustriALL sechs Zielgrößen (IndustriALL 2012, 17):

1. die Einhaltung der Lohnformel;
2. den Ausbau der Koordinierungsinitiativen;
3. die Verbesserung des Monitorings ihrer Wirksamkeit;
4. eine Verteidigung und Stärkung der nationalen Tarifbindungen;
5. die Eindämmung der nationalen Niedriglohnsektoren; sowie
6. eine »Humanisierung der Arbeitswelt und Modelle zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben«.

Dass eine europapolitische Orientierung im Verlauf der letzten Jahrzehnte zumindest der Außendarstellung nach eine immer wichtigere Rolle im Selbstverständnis der IG Metall spielt, zeigt sich in fast allen programmatischen Veröffentlichungen der Gewerkschaft. Ein »europapolitisches Mainstreaming« (IG Metall 2009, 5) zielt auf die Etablierung eines europäischen Bewusstseins unter den Mitgliedern, das, so fordert man in einer Broschüre zum Thema, »auf allen Ebenen der Organisation selbstverständlich werden muss« (ebd.). Der oftmals nur rhetorischen Verschreibung entsprechender Appelle setzt man einen expliziten Aufruf zur praktischen Verwirklichung entgegen: »Über die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften in Europa wird nicht in Sonntagsreden entschieden« (ebd., 24). Diese reale Umsetzung ideeller Commitments gilt, so eine Aufforderung, vor allem im Kerngeschäft der Tarifpolitik. Hinsichtlich der grenzüberschreitenden Abstimmung von Lohnverhandlungen betont man, »wie wichtig es ist, den Koordinierungsansatz nicht auf ›Regeln‹ und ›Formeln‹ zu beschränken, sondern auf einem politischen Ansatz zu bestehen« (IG Metall 2005, 21).³⁵

Neben einer Verhinderung von Unterbietungswettbewerb, worauf die Abstimmung tariflicher Forderungen traditionell abzielte, bekennt man sich unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion zu dem Ziel, makroökonomische Ungleichgewichte in der Eurozone zu verhindern: »Die Abstimmung der Lohnpolitik zwischen den Euro-Ländern ist notwendig, um den Währungsraum zu stabilisieren« (IG Metall 2009, 4). Um dies für die Zukunft sicherstellen zu können, will man »die europäische Koordination der nationalen Tarifpolitik weiter ausbauen« (ebd., 19).

³⁵ Es erscheint bemerkenswert, dass sich in den Veröffentlichungen von IG Metall und IndustriALL keine Referenzen an Abstimmungsschwierigkeiten wiederfinden, die sich aus Unklarheiten darüber ergeben, welche Inflations- und welche Produktivitätsrate zur Begründung der Lohnforderungen hinzugezogen werden sollen. So hat sich die IG Metall etwa bis zur Tarifrunde des Jahres 2013 an der nationalen Inflationsrate orientiert, obwohl eine gleichmäßige Lohnentwicklung im Euroraum nur in Orientierung an der Inflationsrate der EZB möglich ist.

Eine ähnlich klare Position bezieht auch der Europäische Metallgewerkschaftsbund, der sich von bloßen rhetorischen Bekenntnissen abgrenzt und den praktischen Charakter hervorhebt: »This wage coordination rule is a concrete political and policy tool towards employers, which will be actively used by the collective bargaining negotiators of all affiliated organisations« (EMB 2011, 12).

Ein eindeutiges Bekenntnis zur Lohnformel (mindestens Produktivitätszuwachs plus Inflationsrate) findet sich ebenfalls in der »Politischen Resolution 2011–2015« des neu gegründeten Verbands IndustriALL Europe (2012, 13; auch 2012a sowie 2014). Diese Position bekräftigt auch die im Juni 2014 in Wien abgehaltene tarif- und sozialpolitische Konferenz der Organisation: »Lohnerhöhungen, die über den Produktivitätszuwachs und Inflationsausgleich hinausgehen, sind wirtschaftlich sinnvoll und sozial verantwortlich, weil eine Umverteilung von Kapital- zu Lohneinkommen der beste Weg zur Konjunkturbelebung ist« (IndustriALL 2014).

Historisch betrachtet markiert die Verabschiedung der Koordinierungsregel auf Initiative einer internen Arbeitsgruppe des EMB für die europäischen Metallgewerkschaften eine zumindest rhetorische Neuorientierung ihrer tarifpolitischen Linie. Während der externe Druck durch die Einrichtung der Eurozone erhöht wird (Abschnitt 3.1), geht diese Neuorientierung wesentlich mit einer Reorganisation der internen Aufgabenteilung zusammen.

Eine Neustrukturierung der tarifpolitischen Zusammenarbeit zwischen den nationalen Mitgliedsgewerkschaften nahm ihren Anfang im Jahr 1994 in einer hierzu eingerichteten Arbeitsgruppe. Gemeinsam mit einem Mitarbeiter des EMB fanden sich hier Vertreter der Metallgewerkschaften aus Deutschland, Österreich, Schweden und Belgien zusammen. Eine Besonderheit lag darin, dass alle nationalen Vertreter aus den Tarifabteilungen ihrer Organisationen delegiert worden waren. Zeitlich fiel diese Entwicklung mit der auch von Mittag (2009) sowie Platzer (1991) beschriebenen Aufwertung der europäischen Ebene als Ort gewerkschaftspolitischer Auseinandersetzung zusammen.

Dass internationale Aktivitäten im Allgemeinen in den Aufgabenbereich der internationalen Sekretäre gefallen waren, brachte, so ein Vertreter von IndustriALL (38: 248ff.), für ihre operative Umsetzung oft einen Mangel an Expertise mit sich:

Because traditionally, if you are talking about the last century, all international business was done by the international departments. But basically, and a bit harshly and perhaps not 100 percent correct, those people often did not really know the inside of the business. (24: 214ff.)

Nummehr getragen von »real bargainers, coming to the international front« (38: 528) richtete sich die Initiative auf die Erarbeitung eines Konzepts zur grenzüberschreitenden Lohnkoordinierung in Europa. Und auf ein solches einigte

man sich mit der Koordinierungsregel (Abschnitt 3.1) etwa zwei Jahre später auf einer gemeinsamen Sitzung der Tarifpolitischen Arbeitsgruppe in Frankfurt.

Bis heute trifft sich die Gruppe in fast identischer Konstellation³⁶ zwischen den Sitzungen des Tarifpolitischen Ausschusses, in dem Delegierte aller Mitgliedsländer vertreten sind. Hier werden Entschließungen formuliert, die später im Tarifpolitischen Ausschuss abzusegen bleiben.

Mit Blick auf die Gesamtaktivitäten der Organisation stellt das Ziel einer Abstimmung tarifpolitischer Forderungen das Kernstück der politischen Agenda von IndustriALL dar. Unter den vertretenen Wirtschaftssektoren ist die Koordinierung im Metallsektor am weitesten fortgeschritten. Die bereits in den 1990er-Jahren etablierte Eucob@n-Datenbank bildet einen Bezugsrahmen, in den Metallgewerkschaften aus allen europäischen Ländern ihre Tarifiergebnisse einbringen sollen. Daher beschreibt ein Vertreter von IndustriALL die Lohnkoordinierung auch als »a trademark of this organization« (86: 4).

In der Praxis verfolgt IndustriALL lediglich einen weichen Koordinierungsanspruch, dessen Verbindlichkeitsgrad sich aus einer »moralischen Selbstverpflichtung« ableitet (Henning 2013, 163). Als mittel- oder langfristiges Ziel dieser Abstimmungsaktivitäten im Rahmen »transnationaler Kommunikationsräume« (ebd.) ist die Strategie explizit auf die ferne Zukunft hin orientiert:

Hinter diesem regionalen gewerkschaftlichen Vernetzungsansatz steht die (erfahrungsgesättigte) Überlegung, dass sich die Europäisierung der Tarifpolitik letztlich nur als Ergebnis eines Prozesses der zunehmenden gegenseitigen Kommunikation, Vertrauensbildung und Verständigung der nationalen Tarifakteure herstellen wird und dass es wichtig ist, die dazu erforderlichen strukturellen Voraussetzungen zu schaffen. (ebd., 274)

Da IndustriALL gegenüber den nationalen Mitgliedsorganisationen keinerlei Weisungsbefugnis besitzt, bleibt die letzte Entscheidung über Höhe und Inhalt tariflicher Forderungen in der Praxis letzteren überlassen. Im Einklang mit der nominellen IndustriALL-Position sind Forderungen entsprechend der Koordinierungsregel, das heißt mindestens in Höhe von Inflationsrate und Produktivitätszuwachs zu stellen. Über die (Nicht-)Einhaltung der Regel wird anschließend im Tarifpolitischen Ausschuss reflektiert. Die Sanktionsmacht des Ausschusses beschränkt sich aber auf das Erbitten von Rechtfertigung und Appelle.

Ihrem unverbindlichen Charakter zum Trotz bekennen sich die befragten Regionalvertreter der IG Metall, die selbst Tarifverhandlungen führen, deutlich zur praktischen Relevanz der Koordinierungsregel: »Also, ich bin immer, ehrlich gesagt, sehr stolz darauf gewesen und freue mich auch, dass IndustriALL letztendlich dann beschlossen hat, dass das keine Guideline ist, diese Koordinierung, sondern eine Regel ist« (73: 207ff.).

36 Nur der ursprüngliche Vertreter der IG Metall Helmut Schauer ist verstorben und wurde ersetzt.

Eine ähnliche Position äußert auch ein anderer Vertreter: »Das ist der, ich glaube auch, dass man auch gesagt hat, es ist eine Regel, es ist keine Richtlinie, das hat ja auch eine Bedeutung noch mal. Das ist nicht einfach irgendeine weitere Richtlinie, an die man sich halten soll, sondern es ist eine Regel« (74: 44ff.). Der folgenden Betrachtung der realen Lohnentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie liegt also ein eindeutiges Bekenntnis zur praktischen Relevanz der Koordinierungsregel zugrunde.

Wie in Bezug auf die Gesamtwirtschaft finden sich in der Abnahme der Tarifbindung, der Öffnung flächentariflicher Vereinbarungen, im Abbau übertariflicher Entgelte (zum Beispiel im Tausch gegen Standortsicherung) und in der Ausweitung atypischer Beschäftigung verschiedene Ursachen einer moderaten Lohnentwicklung über die letzten Jahrzehnte auch im Metall- und Elektrosegment. Für die Entwicklung der Löhne in der Metall- und Elektroindustrie diagnostiziert Haipeter (2014) einen dreifachen Trend.

Eine *Modernisierung* bedingt erstens der zwischen 2002 und 2004 in Kraft getretene Entgelttarifvertrag. Vier systematische Neuerungen sind hierbei hervorzuheben: die Aufhebung traditioneller Eingruppierungsunterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten, die Einführung neuer Statuskomponenten wie Kooperation, Kommunikation und Flexibilität, eine stärkere Orientierung am Zielentgelt als Entlohnungsstandard sowie eine Erhöhung des Leistungsentgelts im Verhältnis zum Grundentgelt.

Eine *Variabilisierung* stellt fixierte Lohnkomponenten weiter zur Disposition. Solche flexiblen Lohnkomponenten können entweder als gewinn- oder umsatzabhängig festgelegt und im Rahmen von Einmalzahlungen geleistet werden. Eine weitere Möglichkeit, Lohn zu variabilisieren, besteht darin, ihn zeitlich zu verschieben oder seine Erhöhung aufzugliedern. Alle drei Elemente werden in den Tarifverträgen der IG Metall aufgegriffen.

Ein dritter Trend liegt schließlich in der *Fragmentierung* der Löhne im Metallsektor, die den dort Beschäftigten innerhalb und außerhalb am ehesten in Form einer zunehmenden Lohnspreizung gegenübertritt. Wie oben dargestellt, liegen die Gründe dafür in der abnehmenden Verhandlungsmacht der Gewerkschaften in den privaten Dienstleistungen sowie in der Umstrukturierung wohlfahrtsstaatlicher Arbeitsmarktinstitutionen im Zuge der Hartz-Gesetzgebung.

Die von Haipeter beschriebene Variabilisierung der Entlohnungsmodi in der Metall- und Elektroindustrie bringt für die Untersuchung der internationalen Lohnkoordinierung verschiedene Probleme mit sich. Eine Schwierigkeit bei der genauen Berechnung der Abschlüsse ergibt sich aus ihrer teilweise zeitlich verschobenen Wirksamkeit. Dass Anstiege in der Entlohnung zum Teil stufenweise vollzogen worden sind, führte zu einer Entwicklung, die nicht synchron zur Inflations- und Produktivitätsentwicklung verläuft. Auch Sonderboni wie

Einmalzahlungen und nicht unmittelbar monetäre Elemente wie die Zusicherung von Weiterbildungsmaßnahmen oder Rentenansprüche sind darin nicht berücksichtigt. Die reale Verteilung von Einkommen umfasst darüber hinaus auch Lohnverminderungen im Rahmen betrieblicher Öffnungsklauseln, die in den Zahlen ebenfalls nicht abgebildet sind.

Tabelle 5-4 stellt die Lohnentwicklung in der deutschen Metall- und Elektroindustrie im Zeitraum von 1998 bis 2013 im Verhältnis zur Koordinierungsregel von IndustriALL Europe dar. Ziel dieser Regel ist eine gleichmäßige Lohnentwicklung in den europäischen Ländern, die sich mindestens in der Höhe des Anstiegs von Produktivität und Inflationsrate bewegt.³⁷

Die Tabelle präsentiert die Lohnentwicklung als aggregiertes Ergebnis aller flächentarifvertraglichen Lohnverhandlungen in der deutschen Metall- und Elektroindustrie. Die frei gelassenen Kästchen in der Zeile »Forderung« beschreiben Zeiträume, in denen der abgeschlossene Tarifvertrag weiterhin gültig war. Dass auch im Jahr nach den Tarifverhandlungen ein Lohnanstieg zu verzeichnen ist, liegt an der Laufzeit der abgeschlossenen Verträge, die die Dauer eines Jahres überschreitet. Nicht berücksichtigt sind verschiedene praktische Abweichungen vom Flächentarifvertrag. Positivabweichungen bedingen variable Lohnelemente wie Einmalzahlungen und andere Boni. Negativabweichungen entstehen durch Öffnungsklauseln. Eine klare Bezifferung der realen Abweichung von der Regel ist ausgehend von der aktuellen Datenlage nicht möglich.

Der 16-jährige Zeitraum bildet die Lohnentwicklung mit Beginn des Jahres vor der Euro-Einführung bis 2013 ab. Die Entwicklung der Produktivität wird dabei auf Basis von Daten des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall nachgezeichnet. Diese beziehen sich auf die Branche der Metall- und Elektroindustrie. Aufgrund der unterschiedlichen Modi, nach denen die Lohnforderungen ermittelt werden können, enthält die Tabelle Kalkulationen unter Bezug auf erstens die nationale Inflationsrate und zweitens die Zielinflationsrate der EZB. Nachdem die IG Metall zur Begründung ihrer Lohnforderungen bis zuletzt die nationale Inflationsentwicklung hinzugezogen hatte, verwendet man seit der 2013er-Tarifrunde im Bereich Metall und Elektro den Standardwert der EZB in Höhe von zwei Prozent.

Während die Gewährleistung eines makroökonomischen Gleichgewichts im Euroraum im Wege der Lohnkoordinierung eine gemeinschaftliche Orientierung an der Zielinflationsrate der EZB erfordert, beruft sich die IG Metall bei der Begründung ihrer Forderung für den Großteil des Untersuchungszeitraums (das heißt bis zur Tarifrunde 2013) auf die nationale Inflationsrate. Da diese

37 Ein weiteres Problem für die Koordinierung der Löhne ergibt sich aus der Unklarheit über die zugrunde zu legende Inflationsrate – entweder die deutsche oder die durch die EZB angestrebte (siehe unten). Die Tabelle umfasst daher Berechnungen für beide Ausprägungen.

Tabelle 5-4 Entwicklung der Tariflöhne der deutschen Metall- und Elektroindustrie im Zeitraum von 1998 bis 2013 in Prozent

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	DA**
Zielinflationsrate EZB	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Inflationsrate Deutschland	1,0	0,6	1,4	2,0	1,1	1,6	1,6	1,5	1,5	2,3	2,6	0,3	1,1	2,1	2,0	1,5	
Produktivitätszuwachs Metallsektor	5,1	*	10,1	2,0	1,9	2,2	4,0	4,8	6,4	5,1	-0,3	-11,9	10,4	5,9	-1,9	-0,7	
Zielmarke 1 berechnet aus Produktivitätszuwachs und Zielinflationsrate der EZB	7,1	*	12,1	4,0	3,9	4,2	6,0	6,8	8,4	7,1	2,0	2,0	12,4	7,9	2,0	2,0	
Zielmarke 2 berechnet aus Produktivitätszuwachs und nationaler Inflationsrate	6,1	*	11,5	4,0	3,0	3,8	5,6	6,3	7,9	7,4	2,6	0,3	11,5	8,0	2,0	1,5	
Forderung	6,5	5,5			6,5		4,0		5,0	6,5		8,0	*			6,5	
Abschluss	2,5	3,2	3,0	2,1	3,1	2,6	1,5	2,0	3,0	4,1	2,1	2,1	0,0	2,7	4,3	3,4	
Abweichung von Zielmarke 1	-4,6	*	-9,1	-1,9	-0,8	-1,6	-4,5	-4,8	-5,4	-3,0	0,1	0,1	-12,4	-5,2	2,3	1,4	-3,3
Abweichung von Abweichung von Zielmarke 2	-3,6	*	-8,5	-1,9	0,1	-1,2	-4,1	-4,3	-4,9	-3,3	-0,5	1,8	-11,5	-5,3	2,3	1,9	-2,9

* keine Angabe; ** durchschnittliche Abweichung.

Quelle Forderungen IG Metall: <https://www.gesamtmittel.de/sites/default/files/downloads/tarifentwicklung-1990-2012.pdf>.

Quelle Produktivität: http://www.gesamtmittel.de/gesamtmittel/meanline.nsf/d/PageJahreszahlen-in-langen-Zeitreihen_DE.

Quelle Abschlüsse IG Metall: WSI-Tarifarchiv.

in aller Regel unterhalb der durch die EZB fest veranschlagten zwei Prozentpunkten liegt, ergeben sich hieraus insgesamt niedrigere Forderungen. Setzt man diese Zielmarke voraus, wird es für die Gewerkschaft leichter, die Regel einzuhalten. Der Großteil des Lohnzuwachses im Sinne der Regel resultiert aus den jährlichen Produktivitätszuwächsen innerhalb des Industriezweigs.

Fast über den gesamten Zeitraum hinweg lässt sich für den Industriezweig der Metall- und Elektrobranche eine Lohnentwicklung konstatieren, die hinter den vereinbarten Zielgrößen zurückbleibt. Misst man die durchschnittliche Abweichung unter Bezug auf die nationale Inflationsrate (1,5 Prozent für den untersuchten Zeitraum), beträgt die durchschnittliche Abweichung vom Regelwert $-2,9$ Prozent. Im Fall einer Setzung der EZB-Rate fällt sie mit $-3,3$ Prozentpunkten etwas stärker aus. Zuwächse oberhalb des Richtwertes lassen sich lediglich in den Jahren 2008, 2009, 2012 und 2013 beobachten. Auf Grundlage dieser Berechnungen zeigt sich, dass die Lohnentwicklung im deutschen Metall- und Elektrosektor vom nominellen Ziel eines gleichmäßigen Zuwachses abweicht.

Die in den Tarifrunden von der IG Metall gestellten Forderungen bewegen sich alle ungefähr in Höhe der Koordinierungsregel. Wenn man diese hätte durchsetzen können, wäre eine Entsprechung der Regel wahrscheinlich gewesen. Da die Verhandlungsergebnisse erfahrungsgemäß aber wesentlich von den Ausgangsforderungen abweichen, deutet dies auf eine grundsätzliche Bereitschaft dazu hin, die Koordinierungsregel in der Praxis aufzuweichen. Lohnforderungen werden im theoretischen Einklang mit der Regel koordiniert. Eine Abstimmung der Verhandlungsergebnisse bedingt dies allerdings keineswegs.

Für die europäischen Nachbarländer stellt die Lohnentwicklung in Deutschland eine wesentliche Referenzgröße dar (Flassbeck und Spiecker 2005). Wegen der mangelnden Abwertungsmöglichkeit gewinnt diese unter den Bedingungen der Währungsunion zusätzlich an Bedeutung. Im Sinne der Koordinierungsregel fiel die Entwicklung der deutschen Löhne für den Verlauf der letzten Jahrzehnte zu gering aus. Eine Äußerung von Christine Lagarde, damals Wirtschafts- und Finanzministerin der französischen Regierung, in einem Interview mit der *Financial Times* trug zu einer weiteren Politisierung dieser Ansicht bei:

Clearly Germany has done an awfully good job in the last 10 years or so, improving competitiveness, putting very high pressure on its labour costs. When you look at unit labour costs to Germany, they have done a tremendous job in that respect. I'm not sure it is a sustainable model for the long term and for the whole of the group. Clearly we need better convergence.³⁸

38 <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/225bbcc4-2f82-11df-9153-00144feabdc0.html#axzz3dKQbjN28> (Abruf: 17.6.2015). Ganz ähnlich äußerte sich übrigens auch CDU-Politiker Wolfgang Schäuble in einem Interview im Magazin *Focus*: »Es ist in Ordnung, wenn bei uns die Löhne aktuell stärker steigen als in allen anderen EU-Ländern. Diese Lohnsteigerungen tragen auch

Diese Auffassung spiegelt sich auch in den wirtschaftspolitischen Empfehlungen wider, die der Europäische Rat im Jahr 2013 gegenüber Deutschland aussprach:

Policy action to reduce the high tax wedge for low-wage earners and improve the integration of the long-term unemployed into the labour market has been limited so far. Germany should do more to reduce the high taxes and social security contributions that they levy on low wages. Further efforts are needed to improve transition from certain types of contracts, like mini-jobs, into more sustainable forms of contracts, thus avoiding labour market segmentation. (European Council 2013)

Der deutsche Außenhandelsüberschuss führt aus makroökonomischer Sicht zu einem Problemdruck gegenüber den Euro-Ländern, der sich nicht zuletzt unter den Gewerkschaften in eine substanzielle Kritik an der deutschen Lohnentwicklung und ihren Implikationen für den europäischen Wirtschaftsraum überträgt: »Its neighbors look at Germany with a very skeptical eye« (Unger 2015, 37).

Kritische Beobachter monieren die Rolle, die die deutschen Gewerkschaften in diesem Problemkomplex spielen. Laut Deppe (2012, 94) geraten diese »in die Rolle eines ›Juniorpartners‹ deutscher Hegemonialpolitik in der EU, die in erster Linie darauf ausgerichtet ist, die Interessen des deutschen ›Exportweltmeisters‹ auch bei der Bewältigung der europäischen Schuldenkrise zu wahren.« Eine ähnliche Einschätzung äußert ein Vertreter der Gewerkschaft ver.di: »[D]ie große Politikrichtung, zu sagen, wir müssen nur sehen, dass wir in Deutschland im internationalen Wettbewerb eben wettbewerbsfähig sind, was ja lange Zeit eben nur die Umschreibung dafür war, die Löhne müssen sozusagen sehr gering steigen« (70: 169ff.).

Aus dieser Sicht streben die Gewerkschaften aus den Exportsektoren (das heißt IG Metall und IG BCE) niedrige nominale Lohnabschlüsse an, um Unternehmen weiterhin attraktive Bedingungen bieten und auf diese Weise Wettbewerbsfähigkeit gewährleisten zu können. In ihrer lohnpolitischen Linie erkennt ein österreichisches Mitglied der Tarifpolitischen Arbeitsgruppe ein »Zurückziehen von dieser internationalen Verantwortung, die die IG Metall hat, ob sie will oder nicht« (73: 303). Eine noch deutlichere Kritik an der deutschen Lohnzurückhaltung äußert ein Repräsentant der FIOM-CGIL, einer italienischen Metallgewerkschaft, die der politischen Linken zuzuordnen ist: »I think it was a chosen strategy by IG Metall. [...] It was a chosen strategy, they asked less than they could, because they had to recover with their employers all the productivity, absolutely. I am quite sure about that« (61: 25ff.).

zum Abbau von Ungleichgewichten innerhalb Europas bei« (http://www.focus.de/magazin/archiv/politik-der-unbeugsame_aid_748021.html; Abruf: 17.6.2015).

Ihre tatsächliche Haltung hätten die Vertreter der IG Metall allerdings geheim zu halten versucht: »They are aware. They will never say, but they are. Absolutely. They will never say, but they know this. They influenced all the collective bargaining measures in the last ten years« (61: 215f.).

Auch ein Vertreter von ver.di ist der Ansicht, die IG Metall verhindere die Diskussion um höhere Lohnabschlüsse mit dem Hinweis, man habe den Verteilungsrahmen bereits ausgeschöpft: »Die IG Metall verweigert sich ja bisher so einer Diskussion, also, die bleiben lieber dabei, zu sagen, wir holen das raus, was angemessen ist. Wir haben eine bessere Lohnentwicklung als ihr, jetzt mal zugespitzt gesagt, im öffentlichen Dienst und wir tun schon alles Nötige.«³⁹

In der Beurteilung ihrer tarifpolitischen Performance gelangen die befragten IG-Metall-Vertreter zu einer anderen Einschätzung:

Ja, das ist der größte Schwachsinn, der je erzählt wurde, das ärgert mich maßlos, dass so ein Unfug behauptet wird. Das ging ja los sozusagen mit dieser Behauptung von Lagarde, die seinerzeit die Deutschen gezeißelt hatte, dass sie zurückhaltend sind. Und damit zu diesem Ungleichgewicht in Europa auch beitragen. Und das ist ein riesiger Schmarrn. (76: 78ff.)

Dass der Vorwurf von anderen europäischen Gewerkschaftern wiederholt geäußert wird, sieht der Vertreter hingegen als antisozialpartnerschaftliches Vorurteil an, dem zufolge »die deutsche Politik, Kapital und Arbeit alle unter einer Decke auf unsere Kosten« (76: 336f.) steckten. Und ein anderer IG-Metall-Sekretär fügt hinzu, die Anschuldigung halte sich eben, »weil es eine einfache Erklärung ist« (87: 108ff.). Auch der Vertreter einer regionalen Tarifabteilung bezeichnet die Annahme einer absichtlichen Lohnzurückhaltung als Unterstellung:

Naja, es gibt sozusagen den Vorwurf in der Frage, dass die Tarifabschlüsse zu gering sind. Aber auch da ist die Frage, ist das tatsächlich anders möglich. Also, ich kenne die Debatte nicht, wo man sagt, okay, eigentlich könnten wir fünf Prozent haben, aber lass uns mal nur 3,8 abschließen. (74: 53ff.)

Das Problem liegt, so beschreiben es alle befragten Repräsentanten der Organisation, in den ungünstigen Rahmenbedingungen der letzten Jahre:

Es stimmt, bezogen auf die Gesamtwirtschaft. Aber es hat vor allem damit was zu tun, dass wir eine Prekarisierung der Arbeit haben, dass wir Praktikanten haben, Werksverträge, Leiharbeit und so weiter. Und deshalb die Lohnquote gesamtwirtschaftlich runtergeht auch in Deutschland. (76: 82ff.)

In Verbindung mit einem allgemeinen Trend zur Verbetrieblung von Lohnverhandlungen (74: 61ff.) hätten diese Entwicklungen in der Vergangenheit dazu beigetragen, so schließt ein anderer IG-Metall-Vertreter, »dass die Lohnent-

39 Für weitere Ausführungen zur Auseinandersetzung zwischen ver.di und IG Metall in dieser Frage siehe Baccaro und Benassi (2014).

wicklung in anderen Sektoren in Deutschland miserabel war« (85: 109f.). Das Problem liegt dieser Ansicht nach nicht in der tarifpolitischen Haltung der IG Metall, sondern in den allgemeinen Rahmenbedingungen am Standort.

Zur Frage, ob der moderaten Lohnentwicklung im deutschen Metall- und Elektrosektor eine tarifpolitische Strategie der IG Metall zugrunde liegt, bestehen demnach sowohl in der Forschungsliteratur als auch unter europäischen Gewerkschaften unterschiedliche Auffassungen. Wie die folgenden Interviewauszüge zeigen, geben sich auch die Vertreter der IG Metall über die Erfolgsaussichten der Lohnkoordinierung nicht allzu optimistisch: »Das Problem ist hier einfach, also eins der Grundprobleme ist bei dieser Lohnkoordinierung: Wie soll das bitte funktionieren? Wir haben kein Rezept dafür und an der Stelle muss man sagen, wir haben es versucht in den letzten Jahren« (8: 161ff.).

Als wesentliche Ursache führt der Vertreter die Heterogenität der nationalen Lohnfindungssysteme in Europa an (8: 171). Vor diesem Hintergrund erscheint ihm die Erreichung einheitlicher Lohnabschlüsse als unrealistisches Ziel. Einer der regionalen Tarifsekretäre relativiert die praktische Relevanz des europäischen Referenzrahmens für die realen Lohnverhandlungen:

Also, der Begründungszusammenhang, den man eigentlich verinnerlicht hat, [ist] auch nach außen hin so darzustellen. Und dann hat es, wenn wir in der Bewegung sind, nicht mehr so eine hohe Bedeutung. Also, du kannst dich beim Warnstreik da hinstellen und sagen, wir machen es deshalb, weil unsere europäischen Freunde das benötigen. (76: 210ff.)

Und ganz ähnlich beschreibt dies sein Kollege aus einem anderen Tarifgebiet:

Europa ist da nicht so präsent, wie sich das vielleicht in den Broschüren, oder wie man sich das in der Wirklichkeit so vorstellt. Wie gesagt, da sitzt keiner im Hinterzimmer und hat den europäischen Rechner auf, tippt das ein und sagt, geht nicht oder geht. Sondern das ist eher so ein Punkt, wo man sagt, wir müssen uns auch dazu rechtfertigen, wir müssen das einfließen lassen, aber in der praktischen Arbeit habe ich jetzt keinen Ordner in der Tarifrunde 2015, wo ich jetzt Europa stehen habe. (74: 434ff.)⁴⁰

In Bezug auf die praktische Abstimmung der nationalen Tarifpolitiken für eine gemeinsame Regel folgert der Sprecher aus seinen Erfahrungen als Delegierter auf der gemeinsamen Tarifpolitischen Konferenz von IndustriALL im Juni 2014:

Können Sie sich vorstellen, dass dieser Klub ein gemeinsames Verhandlungsgremium hat und sagt, okay, ich verhandele das jetzt und aufgrund der unterschiedlichen Systeme von Rumänien, Bulgarien, über die Slowakei, Österreich, Deutschland, bis hoch nach Norwegen eine gemeinsame Linie zu finden? Was ist denn jetzt sozusagen die richtige Lohnsumme, was ist denn jetzt die richtige Arbeitszeit? (74: 309ff.)

⁴⁰ Eine Teilnahme nationaler Vertreter an den Tarifverhandlungen im jeweils angrenzenden Ausland verneint der Vertreter ebenfalls (74: 28ff.). Ein wesentlicher Bestandteil der Koordinierungsinitiative wird damit nicht praktiziert.

Substanzielle Gegebenheiten in den jeweiligen Ländern verhindern in der tarifpolitischen Praxis also die tatsächliche Umsetzung der Koordinierungsregel. Weitere Probleme für die Koordinierungspraxis offenbaren sich aber auch bei der Analyse der Erhebung tarifpolitischer Ergebnisse in der Eucob@n-Datenbank. So besteht erstens keinerlei Übereinstimmung in der Frage, welche Inflationsrate zugrunde zu legen ist – die der EZB oder die jeweils nationale.⁴¹ Zweitens, wie die IG Metall (2010) bereits in ihrem Bericht zur Wirkung der Koordinationsregel ermittelt, existiert bis heute keine offizielle europäische Statistik mit harmonisierten Tarifdaten. Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe. Zum einen benennt IndustriALL (2014, 10) »Probleme bei der Datenerhebung [...] hinsichtlich der Zuverlässigkeit der Meldungen«. Dass nationale Mitgliedsorganisationen keine ausreichenden Informationen über die dortigen Tarifentwicklungen liefern, verhindert eine vergleichbare Darstellung im europäischen Maßstab. Doch auch wenn diese Daten lückenlos vorlägen, wäre eine entsprechende Aufbereitung schwierig. Denn die Organisationsgebiete der jeweiligen Gewerkschaften unterscheiden sich voneinander: Während etwa die IG Metall einen eigenen Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie erwirkt, spielt sich die Lohnfindung in anderen Ländern über andere Segmente hinweg ab.

Es zeigt sich also, dass die im Rahmen der tarifpolitischen Selbstdarstellung der IG Metall formulierten Leitsätze zur Lohnkoordinierung in der praktischen Auseinandersetzung nicht die Rolle spielen, die ihnen rhetorisch zugedacht wird. Diese Einschätzung wird von einem internationalen Vertreter der IG Metall auf den Punkt gebracht:

Das ist alles wunderbar nett. Ist ein Riesenaufwand, Eucob@n, was die da leisten, was die an Daten sammeln. Aber ich kann sagen, ich kenne Brüssel jetzt über dreißig Jahre. Ich habe den Eindruck, okay, man tut da einiges. Aber wenn es um nationale Interessen geht, interessiert das alles nicht. Da bin ich also absolut skeptisch, ich halte das mittlerweile für eine Riesenheuchelei. (6: 230ff.)

Die Orientierung an der Lohnformel ist für ihn lediglich eine »offizielle Sprachregelung« (6: 596). Tatsächlich sei es aber so, »dass Leute letztlich ihre nationale Hose sehen. Oder ihr Hemd sehen, und das ist ihnen näher als alles andere« (6: 636ff.). Eine ähnlich skeptische Auffassung vertritt auch der Vertreter der CGIL, der in der Initiative zur Lohnkoordinierung »a huge bureaucratic structure and nothing behind [it]« (61: 141ff.) erkennt.

Bis hierhin erscheint es also ganz so, als ließe sich die Initiative zur Lohnkoordinierung als Strategie des »Window-Dressing« (Bromley und Powell 2012)

41 Und auch über die Ermittlung letzterer besteht keineswegs Einigkeit. Während zum Beispiel in den Niederlanden die Herstellerpreise hinzugezogen werden, verlässt man sich in Belgien auf den »Gesundheitsindex« und in Deutschland auf den »Deflationierer« der Verbraucherpreise.

oder, mit den Worten des IndustriALL-Vertreters und Nils Brunssons (1989), als »organized hypocrisy«⁴² erklären. Aber ist das wirklich alles?

Wie die regionalen Tarifsekretäre berichten, steckt hinter der anhaltenden Verfolgung einer nominellen Koordinierungsstrategie der Beweggrund, »dass man nach außen programmatisch deutlich macht, was wir da wollen. Und dass im Alltag das eine oder andere dann hinten runterfällt, das ist dann keine böse Absicht oder Vernachlässigung oder irgendwas« (76: 203ff.).

Lohnkoordinierung, wie sie aktuell praktiziert wird, bedeutet also nicht die tatsächliche Abstimmung von Löhnen oder entsprechenden Forderungen, sondern eine programmatische Aufforderung dazu. Um dies zu verdeutlichen, beschreibt auch sein Kollege die Diskrepanz »zwischen Theorie und Praxis« (74: 369) der Initiative. Zwar sei die praktische Wirklichkeit »oft komplizierter als das, was am grünen Tisch gedacht wird« (74: 290f.). Gleichzeitig benötige die tarifpolitische Praxis aber auch eine auf die Zukunft gerichtete Programmatik, die sich aus der Theorie ergebe:

Wenn ich alles nur auf Praxis nehme und sage, die gemeinsame große Idee ist mir egal, das wird auch nicht funktionieren. Aber dieses Spannungsfeld, das macht ja eigentlich das aus meiner Sicht erst so interessant, sozusagen, aus gewissen Gründen verwehre ich jetzt der Praxis auch etwas. Oder ich mache es dann eben nicht. Oder ich versuche, es noch mal besser zu machen, als ich es heute hinkriege. Aber ich kann nicht nur auf der einen Seite mich bewegen. Ich muss sozusagen das ganze Feld auch mitbetrachten. (74: 456ff.)

Diesen programmatischen Charakter der Zusammenarbeit unterstreicht auch ein ehemaliger Mitarbeiter des EMB: »Das ist mit den Parteiprogrammen ja auch nicht anders. Da steht ja auch meist Gutes drin. Ich finde, so ein Programm zu entwickeln, das ist auch insofern klasse, dass wir überhaupt mal diskutieren« (12: 283ff.). Dementsprechend betrachtet einer der Tarifsekretäre (74: 445ff.) die Initiative zur Lohnkoordinierung auch »nicht als Mühlstein, der mir immer um den Hals gelegt wird, sondern [...] eher als gemeinsame, sinnstiftende Idee, zu sagen, es ist schon richtig«.

Dass die Koordinierung von Lohnabschlüssen allerdings eine reine Idee bleiben muss, ist damit, so der Tenor der Interviews, nicht gesagt: Auf die Frage, ob eine vor allem symbolische Koordinierung ihm angesichts der unmittelbaren Problemsituation nicht als frustrierend erscheine, antwortet ein IndustriALL-Vertreter mit dem Hinweis darauf, dass die programmatische Orientierung der europäischen Verbände auf einer langfristig angelegten Politikauffassung beruhe. Als wesentliches Element umfasse diese in erster Linie eine Hartnäckigkeit und Kontinuität bei der Verfolgung der angestrebten Ziele:

42 Nicht im Sinne einer moralischen Bewertung, sondern bezüglich des Widerspruchs zwischen Reden und Handeln.

You want early retirement at 58 in your sector. And you ask it from the employers. And they don't give it to you. In two years' time, we come back and we want early retirement [at] 58. And if we don't succeed, we come back and want early retirement [at] 58. Until finally, we succeed. It is the objective in collective bargaining. (38: 681ff.)

Während verbindliche gesetzliche Regelungen »at the moment« [sic!] (38: 116f.) nicht möglich seien, könnten sie über einen längeren Zeitraum hinweg durchaus angestrebt werden. Zur Erläuterung seiner Position grenzt er sich erst von einem italienischen Vertreter ab, der einer überhasteten Integration das Wort rede (38: 86ff.), weil er die sofortige Bildung einer europäischen Einheitsgewerkschaft gefordert habe. Stattdessen begreife er seine Arbeit analog zur Situation des 19. und 20. Jahrhunderts, als sich die Gewerkschaften von lokal verwurzelten zu nationalen Organisationen entwickelten. Diesen Ansatz beschreibt er als »working towards the future and guiding it« (38: 474): Aktuelle Initiativen zur Lohnkoordinierung dienten der perspektivischen Etablierung einer europäischen Verhandlungsarena in der Zukunft – und nicht der Koordinierung von Löhnen in der Gegenwart.

Eine ähnliche Zukunftsorientierung spricht aus der Äußerung eines internationalen Sekretärs der IG BCE in Bezug zur Lohnkoordinierung: Die Diskrepanz zwischen Reden und Handeln stellt ihm zufolge keineswegs eine unüberwindbare Hürde dar, stattdessen müsse man sie nur »kreativ nutzen« (34: 354), denn »mit Pessimismus macht man keine Politik« (34: 377). Diesem Ansatz schreibt der Sprecher eine genuine Zukunftsorientierung zu:

Und wenn ich mir eine Vision aufbaue, und Europa ist ja eine Vision, wenn Sie so wollen, die jetzt Schritt für Schritt Wirklichkeit wird, aber vieles davon ist so weit weg und so sehr eine Vision, dass heute man wirklich nicht sagen kann, was wird daraus in Zukunft. (34: 377ff.)

Die Möglichkeit einer Koordinierung im Sinne der Regel kann für die Zukunft also nicht ausgeschlossen werden. Und genau hieraus beziehen die Initiativen einen wichtigen Teil ihrer Legitimation in der Gegenwart.

Zusammenfassung

Die Abstimmung der Lohnentwicklung im Einklang mit der Koordinierungsregel konnte, dies zeigt sich in den weiter oben angestellten Berechnungen, über den Untersuchungszeitraum hinweg nicht erreicht werden. Die IG-Metall-Vertreter machen dafür eine mangelhafte Pflege der Datenbanken durch verschiedene ausländische Gewerkschaften verantwortlich. Mit der Heterogenität der Tarifsysteme sowie der beschränkten Verhandlungsmacht nationaler Gewerkschaften im europäischen Ausland lassen sich weitere Rahmenbedingungen identifizieren, die die beabsichtigte Einhaltung der Koordinierungsregel unwahrscheinlich machen.

Für die IG Metall stellt sich das Verhältnis zur Lohnkoordinierung als ambivalent dar. Zwar fällt das Bekenntnis zu ihrer Notwendigkeit in verschiedenen Publikationen und in Äußerungen der interviewten Vertreter sehr eindeutig aus. In der Praxis scheint, auch dies zeigt sich an den zitierten Passagen, die Bedeutung der Koordinierungsregel aber als lediglich untergeordnet. Man konnte sich zwar in den Tarifverhandlungen auf eine Höhe der Forderung im Einklang mit der Koordinierungsregel einigen; das heißt allerdings nicht, dass ein Abschluss in dieser Höhe tatsächlich angestrebt worden wäre – das Gegenteil ist wahrscheinlich.

Die Einschätzungen über die Gründe dieser unzureichenden Abschlüsse gehen unter den befragten Gewerkschaftern auseinander. Einige der ausländischen Repräsentanten erkennen in der Politik der IG Metall eine absichtliche Lohnzurückhaltung, demgegenüber verweisen ihre Vertreter auf die widrigen Rahmenbedingungen, denen die deutsche Ökonomie im Verlauf der letzten Jahre ausgesetzt gewesen ist. Unter diesen Umständen, so die Argumentation, sei der Verhandlungsspielraum voll ausgeschöpft worden.

Dass die Orientierung an der Lohnformel aber keine direkte Rolle gespielt hat, macht sie sowohl aus Sicht der IG-Metall- als auch der IndustriALL-Vertreter nicht zu einem bloßen Lippenbekenntnis. Auch ohne eine praktische Umsetzung der lohnpolitischen Leitlinien kommt der Abstimmungsinitiative eine wichtige Bedeutung zu. Wie sowohl die Vertreter der IG Metall als auch die Repräsentanten des europäischen Dachverbands IndustriALL hervorheben, erfordert die perspektivische Etablierung einer europäischen Verhandlungsebene ihre programmatische Proklamation als praktische Möglichkeit in der Zukunft.

5.5 Zusammenfassung der Befunde im Vergleich

Die empirischen Darstellungen der Geschehnisse in den untersuchten Politikfeldern dienen der Beantwortung der folgenden Forschungsfrage:

Warum lassen sich entgegen der pessimistischen Argumentation in den drei wichtigsten Feldern europäischer Tarifpolitik gemeinsame politische Positionen auf der Ebene der europäischen Branchenverbände finden?

Der folgende Abschnitt verdichtet die Erkenntnisse im Hinblick auf die Fragestellung. Abschließend werden gemeinsame Dynamiken und Motive herausgestellt.

a. Dienstleistungsfreiheit/Arbeitnehmerentsendung

Mit der Dienstleistungsrichtlinie und der Durchsetzungsrichtlinie wurden in Bezug auf die Dienstleistungsfreiheit zwei unterschiedliche Ergebnisse gewerkschaftlicher Positionsbildung untersucht. Obwohl das Wohlstandsgefälle sowie Unterschiede hinsichtlich der Arbeits- und Sozialstandards zwischen alten und neuen Mitgliedsländern die Akzeptanz einer geteilten politischen Linie unwahrscheinlich erscheinen lassen mögen, gelang die Entwicklung einer konsensualen politischen Haltung jenseits solcher nationaler Bezugsrahmen in beiden Fällen. Während diese gemeinsame Position im Fall der Dienstleistungsrichtlinie in eine konkrete politische Position (und schließlich in eine Änderung des Richtlinienentwurfs) überführt werden konnte, war ein gemeinsames Lobbying im Fall der Durchsetzungsrichtlinie nicht möglich.

Die Überwindung der nicht nur konzeptionell antizipierten, sondern tatsächlich existenten Konfliktlinie erfolgte bei der Dienstleistungsrichtlinie über die anhaltende Auseinandersetzung der westlichen Vertreter sowie der Repräsentanten der europäischen Verbände mit den Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern. Um die Unterminierung westlicher Arbeits- und Beschäftigungsstandards durch Arbeiter aus den neuen Mitgliedsländern zu verhindern, begann man kurz nach Bekanntwerden der Inhalte des Kommissionsvorschlags eine Diskussion mit den osteuropäischen Vertretern.

Gleich zu Beginn dieser Diskussion gelang es den westeuropäischen Vertretern, das Modell eines Sozialen Europa als Bezugsrahmen der Debatte zu etablieren. Zentrale Implikation dieses Modells war die politische Verhinderung eines »race to the bottom«. Westliche Standards beizubehalten, ist für die Vertreter der neuen Länder allerdings mit der Hoffnung einer graduellen Anpassung der Gegebenheiten in ihren eigenen Ländern verbunden. Ähnlich wie im Feld der Lohnkoordinierung geht es also auch hier um ein Zukunftsversprechen.

Eine gemeinsame Position konnte im ersten Fall aus diesem Bereich also etabliert werden. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass nicht nur die osteuropäischen Beteiligten in der prozeduralen Erreichung dieses Ziels wesentliche Defizite erkennen – die Diskussion ist nicht auf Augenhöhe geführt worden. Das Zustandekommen dieser Position wird vor allem durch die osteuropäischen Vertreter als nicht deliberativer Prozess beschrieben. So waren die Parameter der Debatte (»erstrebenswert ist die Erhaltung westlicher Standards«) bereits vor Beginn der Auseinandersetzung formuliert. Auch die unterschiedliche Ressourcenausstattung und die Erfahrung auf Brüsseler Ebene waren zwischen den Diskussionsteilnehmern nicht gleich verteilt. Bestehende Etabliertenvorrechte der westlichen und europäischen Vertreter gegenüber den europäischen Neulingen

führt schließlich einer der ungarischen Vertreter (51: 250ff.) als Grund dafür an, dass die Diskussion nicht offen verlaufen sei. Die Sprecherpositionen der Beteiligten aus Ost- und Westeuropa seien nicht ebenbürtig gewesen.

Eine andere Konstellation findet sich im Fall der Durchsetzungsrichtlinie. Dass eine Auseinandersetzung entlang nationaler Konfliktlinien hier praktisch nicht stattgefunden hat, ergibt sich, so bestätigen es verschiedene Vertreter der osteuropäischen Gewerkschaften, aus der geringen politischen Bedeutung des Themas für die Gewerkschaften der neuen Länder (vgl. etwa 54: 73ff.).⁴³ Dass die Einigkeit zwischen den nationalen Vertretern sich nicht in eine gemeinschaftlich getragene Lobbykampagne gegenüber den europäischen Institutionen übertragen lässt, liegt in einer Auseinandersetzung in der Vertikalen des Mehrebenensystems europäischer Arbeitsbeziehungen begründet.

Im Wettstreit um die Führerschaft in dieser Frage konnten der EGB auf der einen und die europäischen Branchenverbände unter der Leitung der EFBH auf der anderen Seite keine Einigung erzielen. Unterschiedliche Auffassungen über die Inhalte des Kommissionsvorschlags spielten bei dieser Diskrepanz genauso eine Rolle wie divergierende Einschätzungen der Möglichkeiten, den Vorschlag in der Zukunft graduell weiterzuentwickeln. Außerdem schreiben die EGB-Vertreter den sektoralen Verbänden (und auch hier vor allem der EFBH) einen Mangel an diplomatischem Geschick sowie einen branchengebundenen Egozentrismus zu. Auf der anderen Seite empfinden die Branchenvertreter sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene die Haltung der EGB-Vertreter als nicht ausreichend konfliktorientiert. Weil deren Einwilligung in das Projekt der europäischen Integration auf einer grundsätzlich integrationistischen Geisteshaltung beruhe, nähmen diese Verwerfungen auf Kosten der Arbeits- und Beschäftigungsstandards in den Branchen in Kauf. Als Gründe hierfür nennen die Vertreter eine habituelle Nähe der EGB-Vertreter zu den Brüsseler Strukturen, deren integrationistische Ideologie sowie die Abhängigkeit des EGB von den Ressourcen der Kommission. Wegen dieser Diskrepanzen konnte keine gemeinsame Position des EGB und der Verbände gefunden und somit auch nicht in eine gemeinsame Lobbyingkampagne überführt werden.

b. Der Europäische Mindestlohn

Gegenstand der Untersuchung war in diesem Bereich die gemeinsame Position, die der EGB zum Vorschlag eines europäischen Mindestlohns verabschiedet hat. Die Entstehung einer solchen Position erscheint aufgrund der Unterschiedlich-

⁴³ Einzig ein Repräsentant der polnischen Baugewerkschaft Budowlani teilt hier die Kritik an der Reaktionsweise des EGB.

keiten der nationalen Tarifsysteme als unwahrscheinlich. Über die zu erwartende Konfliktlinie zwischen Gewerkschaften aus stark und schwach organisierten Tarifsystemen hinweg gelang es hier dennoch, sich auf eine Kampagne zur Einführung einer Lohnuntergrenze durch die nationalen Regierungen zu einigen.

Wie die empirischen Befunde zeigen, bleibt unter den Mitgliedsorganisationen des EGB aber eine anhaltende Interessendivergenz bestehen. Im weiteren Gang der Auseinandersetzung gewann diese eine Intensität, die einerseits zur Manipulation der Diskussion und andererseits zur Verschleppung einer Umsetzung des Kompromisses führt. So konnte der Vorschlag zur gemeinsamen Position nur aufgrund der überlegenen Sachkenntnis der EGB-Vertreter verabschiedet werden. Die konkrete Umsetzung der Kampagne wurde von den Organisationen, die dem Vorschlag ablehnend gegenüberstehen, bisher erfolgreich verhindert. Obwohl eine nominelle Position also, wenn auch nicht auf deliberative Weise, erzielt werden konnte, steht ihre praktische Umsetzung bis jetzt aus.

Neben der konkreten Frage nach der Empfehlung einer europäischen Lohnuntergrenze durch den EGB zeigen sich vor allem hinsichtlich des europäischen Mindestlohns unterschiedliche Haltungen unter den Mitgliedsorganisationen. Dass die osteuropäischen Gewerkschaften die Brüsseler Ebene als Arena zur Austragung ihrer nationalen Anliegen betrachten, lässt sich auf ihre untergeordnete Bedeutung innerhalb der entsprechenden nationalen Arenen zurückführen: Um die Löhne im Heimatland zu erhöhen, suchen die Gewerkschafter aus Polen und Ungarn Unterstützung auf europäischer Ebene.

Dem stehen die schwedischen Vertreter und mit ihnen auch die Repräsentanten der übrigen nordischen Länder entgegen. Gegen einen europäischen Mindestlohn spricht aus ihrer Sicht nicht nur die Intervention in die nationale Tarifautonomie, sondern die Idee eines europäischen Begründungsmusters für eine nationale Angelegenheit im Allgemeinen. Durch die Bündelung ihres Einflusses im Rahmen des Council of the Nordic Trade Unions erhöhen die skandinavischen Gewerkschaften ihren Einfluss gegenüber den osteuropäischen Vertretern auch über das ohne Abstimmung asymmetrische Maß hinaus.

c. Lohnkoordinierung

Im ersten Feld wurde die Praxis der Lohnkoordinierung im Verhältnis der IG Metall zu ihrem europäischen Dachverband IndustriALL untersucht. Während die Koordinierung nationaler Lohnpolitiken im europäischen Metallsektor seit Mitte der 1990er-Jahre angestrebt wird, ist der Erfolg dieser Initiative gemessen an ihrem nominellen Ziel (gleichmäßige Lohnentwicklung mindestens in Höhe von Inflationsrate und Produktivitätszuwachs) gering.

Wie der Abgleich der realen Lohnentwicklung mit den Anforderungen zeigt, konnte die IG Metall der Koordinierungsregel im Metall- und Elektrosektor nicht entsprechen. Hierfür gibt es verschiedene Gründe. Zum einen benannten die Interviewpartner den Einfluss jüngerer Entwicklungen in der deutschen Wirtschaft. Unter Bedingungen intensivierten Standortwettbewerbs hätten die Agenda-Politik der Schröder-Regierung sowie die hiermit in Verbindung stehenden Dezentralisierungstrends in der Lohnpolitik die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht geschwächt. Höhere Abschlüsse seien unter diesen Bedingungen nicht möglich gewesen.

Dem vorgeblichen Bekenntnis zu internationaler Koordinierung zum Trotz äußerten die Interviewpartner zweitens die Befürchtung eines nationalen Autonomieverlusts in den Lohnverhandlungen. Die europäische Dimension spiele in der Verhandlungspraxis – wenn überhaupt – nur eine untergeordnete Rolle. Der primäre Referenzrahmen der Lohnpolitik bleibt damit national oder sogar: regional oder unternehmensbezogen und jedenfalls nicht europäisch. Wie die Untersuchung gezeigt hat, sind die europäischen Instanzen zwar prinzipiell intakt, in der Praxis aber zu schwach, um tatsächlich eine Koordinierung durchzusetzen.

Ein dritter, wenn auch nicht unmittelbar an Deutschland gebundener Grund liegt in der Heterogenität der nationalen Tarifsysteme. Wenn eine umfassende Verhandlungsmacht nicht unter allen nationalen Gewerkschaftsbewegungen der Euro-Länder gegeben ist, kann eine Koordinierung der Lohnpolitiken nicht effektiv funktionieren.

Den von anderen europäischen Vertretern geäußerten Vorwurf, absichtliche Lohnzurückhaltung als Strategie in einem internationalen Unterbietungswettbewerb zu verfolgen, weisen die Vertreter der IG Metall vehement zurück. Ob dies der Wahrheit entspricht, lässt sich auf Grundlage des gesammelten Materials nicht beurteilen. Trotz der offensichtlichen, wenn auch möglicherweise nur kurzfristigen Anreize, die sich unter dem Euro-Regime für so eine Orientierung bieten, lässt sich mit dem Strukturwandel der industriellen Beziehungen ein plausibles Argument gegen die Annahme anführen, eine solche Strategie sei zur Anwendung gekommen: Absichtliche Lohnzurückhaltung sei unter diesen Bedingungen gar nicht notwendig gewesen – der Lohndruck bestehe von ganz allein.

Eine graduelle Stärkung der europäischen Ebene im System der Lohnfindung ist seit der Einführung der Koordinierungsregel Mitte der 1990er-Jahre nicht erkennbar. Formale Prozeduren wie die regelmäßige Einspeisung von Tarifdaten in die Eucob@n-Datenbank oder das Abhalten tarifpolitischer Konferenzen durch den Dachverband IndustriALL finden zwar statt und werden in Publikationen dokumentiert. Jenseits ihrer mehr oder weniger kohärenten Außendarstellung weisen diese Initiativen aber eine Reihe operativer Defizite

auf: Die zur Umsetzung einer Abstimmung im Sinne der Koordinierungsregel notwendigen Lohndaten aus den Teilnehmerländern werden nicht vollständig eingereicht.

1. Aufgrund der unterschiedlichen tarifpolitischen Zuständigkeiten der zahlreichen nationalen Gewerkschaftsorganisationen gewährleisten die Daten keine Vergleichbarkeit der Tarifentwicklung.
2. Die beteiligten Gewerkschaften sind sich nicht darüber einig, welche Inflationsrate zur Umsetzung der Regel hinzugezogen werden soll – die jeweils nationale oder die von der EZB angestrebte. Dieselbe Unklarheit besteht im Hinblick auf die Wahl der Produktivitätsentwicklung. Unter den europäischen Metallgewerkschaften herrscht über den Untersuchungszeitraum hinweg keinerlei Einigkeit darüber, ob diese in Bezug auf den jeweiligen Wirtschaftssektor oder die nationale Gesamtwirtschaft zu ermitteln ist.
3. Die im Rahmen der Koordinierungsinitiative vorgesehene Entsendung nationaler Vertreter zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen von Schwester-gewerkschaften aus den Nachbarländern existiert zwar als Idee, wird aber nicht, oder zumindest nicht flächendeckend, praktiziert.

Gegenüber dem eigenen Anspruch müssen mit Blick auf die Realität der Koordinierungspraxis also wesentliche Abstriche gemacht werden. Was unter dem Dach der Abstimmungsinitiativen tatsächlich geschieht, entspricht den selbst formulierten Vorgaben nicht und kann ihnen auch nicht entsprechen. Das anhaltende Engagement sowohl der IG Metall als auch des Dachverbands IndustriALL unter Bedingung anhaltender Erfolglosigkeit im nominellen Sinne der Koordinierungsregel erklärt sich wie folgt. Angesichts der gegenwärtigen Voraussetzungen (ungünstige Rahmenbedingungen der Lohnpolitik in Deutschland und Heterogenität der Tarifsysteme) erscheint den befragten Vertretern das Erreichen eines Lohnzuwachses im Sinne der Regel als unrealistisch. Daher gelingt ihnen die Umdeutung des Zwecks der Koordinierungsinitiative: Anstatt reale Lohnabschlüsse im Einklang mit der Regel hervorzubringen, diene die anhaltende *Arbeit an der Koordinierung* ihrer Ermöglichung zu einem zukünftigen Zeitpunkt. Die Lücke zwischen Reden und Handeln (»wir betreiben Lohnkoordinierung« gegenüber »keine Lohnkoordinierung wird betrieben«) beschreiben die befragten Vertreter als notwendige Diskrepanz, um die Realität über die Zeit hinweg mit dem politischen Ziel in Einklang zu bringen – oder wie es einer der Vertreter (34: 377) formulierte: »Mit Pessimismus macht man keine Politik.«

Synthese

Die Ausgangsfrage der Untersuchung zielte auf die politökonomische Heterogenität zwischen den Ländern der EU und ihre möglichen Auswirkungen auf die Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen unter europäischen Gewerkschaften. Entgegen pessimistischen Einschätzungen zeigte sich, dass in den Kernbereichen europäischer Tarifpolitik solche gemeinsamen Positionen bestehen. Ziel der Untersuchung war es, herauszufinden, ob und wie diese durch die Gewerkschaften trotz offensichtlicher Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit aufrechterhalten werden können.

Ein vergleichender Blick auf die gemeinsamen Positionen in den untersuchten Politikfeldern offenbart eine Reihe von Auffälligkeiten. Bemüht man die Heuristik von Klassen- und Produzenteninteressen (Streeck 2000), stellt sich heraus, dass die praktische Überführung einer gemeinsamen Position organisierter Gewerkschaftsinteressen jenseits nationaler Bezugsrahmen in die tarifpolitische Vertretungspraxis nur in der Diskussion um die Folgen von der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerentsendung bewirkt werden konnte. Zwar bestehen auch in der Lohnkoordinierung sowie hinsichtlich eines europäischen Mindestlohns nominelle Kompromisse. Wie aber die empirische Darstellung gezeigt hat, werden diese rhetorischen Übereinkünfte nicht in eine entsprechende politische Praxis integriert. Hierfür lassen sich verschiedene Gründe anführen. Während die deutschen Vertreter auf die Rahmenbedingungen verweisen, welche die gezielte Entwicklung der Löhne im Einklang mit der Koordinierungsregel verhinderten, schreiben ausländische Vertreter ihnen eine strategische Politik der Lohnzurückhaltung zu. Unabhängig von den realen Gründen zeigt sich, dass das nominelle politische Ziel (Lohnentwicklung entsprechend der Koordinierungsregel) nicht erreicht werden konnte. Im Fall des europäischen Mindestlohns liegt der Grund für die Blockade durch die nordischen Länder im spezifischen Interesse ihrer Vertreter an der Aufrechterhaltung der Tarifautonomie in ihren Ländern sowie dem Streben nach Unabhängigkeit gegenüber der europäischen Ebene im Allgemeinen.

Im Fall der Dienstleistungsrichtlinie leisteten die Vertreter der westeuropäischen Gewerkschaften sowie der europäischen Branchenverbände und des EGB erfolgreiche Überzeugungsarbeit gegenüber den osteuropäischen Repräsentanten. Unter Bezugnahme auf ein Konzept des Sozialen Europa, das die graduelle Implementierung westlicher Mindeststandards in Aussicht stellt, gelang es hier, die Osteuropäer von einer Unterstützung des Kommissionsvorschlags abzuhalten. Eine gemeinsame Position wurde nicht nur nominell formuliert, sondern in Form tatsächlichen Lobbyings in die Tat umgesetzt. Wie Gespräche mit verschiedenen Repräsentanten verdeutlichen, kam diese zwar nicht völlig auf Au-

Tabelle 5-5 Ergebnisse gewerkschaftlicher Positionsbildung in der europäischen Tarifpolitik

	Nominelle Position	Umsetzung	Ergebnis	Ursachen
Dienstleistungs-freiheit/Arbeitnehmer-entsendung	Dienstleistungs-richtlinie	ja	Interesse der westeuropäischen Verbände; übertragen auf osteuropäische; Klasseninteresse	Überzeugungskraft der etablierten westeuropäischen Vertreter gegenüber den unterlegenen osteuropäischen Repräsentanten
	Durchsetzungs-richtlinie	nein	kein gemeinsames Interesse von EGB und Branchenverbänden; Produzenteninteresse	Interessendivergenz zwischen EGB und Branchenverbänden durch graduelle Entkopplung der politischen Orientierung des EGB
Europäischer Mindestlohn	ja	nein	Gegner blockieren Umsetzung der Position; Produzenteninteresse	Übermacht der Mindestlohn-Gegner verhindert Umsetzung eines rhetorisch gültigen Kompromisses
Lohnkoo-ordinierung	ja	nein	Einfluss bleibt bei nationalen Verbänden und allgemein schwach; Produzenteninteresse	Rhetorische Entsprechung und zukunftsgerichtetes Commitment; mangelnde Verpflichtungskapazität des Europäischen Verbandes

genhöhe zustande; in der politischen Praxis erweist sie sich für die Verfolgung eines gemeinsamen Klasseninteresses aber als tragfähig.

Auch im Fall der Arbeitnehmerentsendung gelang es, nationale Differenzen zu überbrücken. Dass sich trotz Einigkeit zwischen den unterschiedlichen Ländervertretern keine gemeinsame Position formulieren und damit auch kein allgemein geteiltes Klasseninteresse verfolgen ließ, liegt an einer Konfliktlinie in der Vertikalen des Mehrebenensystems europäischer Arbeitsbeziehungen. Vor dem Hintergrund politökonomischer Heterogenität als Hürde gewerkschaftlicher Positionsbildung ist dieser Befund insofern überraschend, als die entscheidende Auseinandersetzung nicht entlang nationaler, sondern zwischen der sektoralen und der sektorenübergreifenden Ebene verläuft. Die spezifischen Interessenlagen unterscheiden sich nicht nach nationalen politökonomischen Rahmenbedingungen, sondern bezüglich der branchenspezifischen Gegebenheiten und der politischen Ideologie ihrer Vertreter. Die hieraus entstehenden Diskrepanzen machen die Formulierung und erst recht die Umsetzung einer gemeinsamen Position unmöglich. Die dargestellten Befunde fasst Tabelle 5-5 abschließend zusammen.

Kapitel 6

Fazit: Die soziale Konstruktion organisierter Interessen in der EU

Die hier angestellte Untersuchung hatte die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Positionen von Gewerkschaftsorganisationen in der europäischen Tarifpolitik zum Gegenstand. Ihre skeptischen Schlüsse über die Etablierbarkeit und erst recht über die Umsetzbarkeit solcher Positionen leiten Fachvertreter (Höpner und Schäfer 2010; Scharpf 2009a; 2012a) aus der politökonomischen Heterogenität der Europäischen Union ab, die, so der Tenor im pessimistischen Lager, für die gewerkschaftliche Positionsbildung in der Tarifpolitik unter den gegebenen Bedingungen ein schwer oder gar nicht zu überwindendes Hindernis darstellt. Gegen eine solche »strukturalistische oder deterministische Sicht« gelte es, bemerkt Kowalksy (2010, 139), ein Vertreter der optimistischen Seite, »festzuhalten, dass europäische Initiativen, die Konflikte hervorrufen, deutliches Politisierungs- und damit Veränderungspotenzial haben«. Die handlungstheoretische Sichtweise sollte im Rahmen der Untersuchung für die Rekonstruktion der Entstehung gemeinsamer politischer Positionen organisierter Gewerkschaftsinteressen auf EU-Ebene sensibilisieren.

Unter Hinzuziehung theoretischer Elemente aus der Wirtschafts- und Organisationssoziologie sowie der Vergleichenden Politischen Ökonomie konnte die Untersuchung zeigen, wie es den europäischen Gewerkschaften gelungen ist, gemeinsame Positionen zu entwickeln, deren Entstehung aus einer pessimistischen Sicht als höchst unwahrscheinlich angesehen werden musste. Die folgenden Abschnitte fassen zusammen, welche Einsichten über die Positionsbildung organisierter Gewerkschaftsinteressen in der europäischen Tarifpolitik gewonnen werden konnten. Die Auswahl der untersuchten Länder und Vertretungsebenen (national/ sektoral/supranational) bilden die wesentlichen Konfliktlinien ab.

Die drei Forschungsbeiträge beziehen sich *erstens* auf die Bedeutung imaginierter Zukünfte und fiktionaler Erwartungen für die gewerkschaftliche Zusammenarbeit, *zweitens* auf die Zusammenarbeit zwischen Organisationen aus Westeuropa und den MOE-Ländern unter Aspekten der pragmatistisch-handlungstheoretischen Rahmung und *drittens* auf einen linken Integrationismus als Sozialisationseffekt internationaler Zusammenarbeit auf Brüsseler Ebene.

Lohnkoordinierung zwischen Entkopplung und fiktionalen Erwartungen

Trotz zahlreicher rhetorischer Bekenntnisse zu ihrer politischen Bedeutung hat die IG Metall die Koordinierungsregel nicht eingehalten. Diese Kombination einer rhetorischen Entsprechung und einer praktischen Abweichung bildet in den Worten von Risse (2004, 305) eines der Hauptprobleme von Global-Governance-Initiativen, namentlich »to decrease the growing gap between international norm acceptance and recognition, on the one hand, and rule compliance, on the other« (siehe auch Heidbreder 2013). Mit Nils Brunsson (2003) und ebenso im Sinne des neoinstitutionalistischen Ansatzes von Meyer und Rowan (1977) lässt sich die Initiative zur Lohnkoordinierung demnach als Phänomen der Entkopplung verstehen.

Die Erzielung eines Tarifabschlusses, der einerseits die Beteiligung am gesellschaftlichen Produktionsfortschritt und andererseits die nationale Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet, ist als technisches Erfordernis aufzufassen. Das Handeln auf der »Schaubseite« (Kühl 2011) von Organisationen orientiert sich an »larger social and cultural meta-narratives rather than technical requirements« (Bromley und Powell 2012, 15; Dobbin 1994). Im Fall der IG Metall überträgt sich die unter Gewerkschaften verbreitete Maxime internationaler Solidarität in ein Bekenntnis zur Verhinderung von Unterbietungswettbewerb sowie zur Mit-Gewährleistung makroökonomischer Stabilität in der Eurozone. Eine entsprechende politische Linie wird von der Organisation allerdings nicht in die Praxis übertragen oder der Versuch der Übertragung scheiterte.

Die vier Varianten, die Organisationen laut Meyer und Rowan (1977) offenstehen, um ihr Handeln mit äußeren Erwartungen abzustimmen (Abschaffung der Zeremonien, Abbruch des Kontakts zur Umwelt, Anerkennung der Diskrepanz, Reformversprechen), nutzt die IG Metall nur teilweise. Ihre Vertreter erkennen die reale Abweichung von der Koordinierungsregel nur sehr eingeschränkt an. Die Ursachen für die divergente Lohnentwicklung verorten die interviewten Vertreter hauptsächlich in der Organisationsumwelt. Mit der Aufrechterhaltung der Initiativen zur Lohnkoordinierung und den fortbestehenden Kontakten zum IndustriALL und den ausländischen Schwesterorganisationen bleiben die ersten beiden von Meyer und Rowan (ebd.) genannten Umgangsmöglichkeiten ungenutzt. Zwar sehen die Vertreter im persönlichen Gespräch eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit, entsprechende Statements finden ihren Weg jedoch nicht in öffentliche Dokumente der IG Metall. Ihre Abweichungen von der Regel kompensieren die Repräsentanten durch verschiedene Reformversprechen, wie etwa die Ankündigung, zukünftig wieder regelmäßig Delegierte zu den Lohnverhandlungen in den Nachbarländern zu entsenden.

Die Entkopplung von Reden und Handeln im Sinne Brunssons dient der IG Metall dazu, eine Diskrepanz zwischen den multiplen Anforderungen an ihre Vertreter zu überbrücken. Im Sinne der »Mitgliederlogik« (Schmitter und Streeck 1999) folgt ihr Handeln einerseits dem Ziel, Arbeitsplätze am Standort zu möglichst guten Konditionen zu sichern. Neben dieser unmittelbaren Orientierung an den Mitgliederinteressen folgen Gewerkschaften als »wertrationale Organisationen« (Frege und Kelly 2004) andererseits in der Regel einer solidarischen Handlungslogik, die die Konsequenzen des eigenen Handelns unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Interessen einer spezifischen Referenzgruppe (hier: die übrigen Lohnabhängigen) verfolgt. Im Sinne von Streeck (2000) bedeutet dies eine Orientierung an einem allgemeinen Klassen- anstelle eines spezifischen Produzenteninteresses. Mit Brunsson lässt sich die geschickte Kombination der Outputs von »Reden« und »Handeln« als Strategie interpretieren, die es ermöglicht, divergierende Zielsetzungen zur gleichen Zeit zu verfolgen: Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit auf der einen und internationale Solidarität auf der anderen Seite. Der anhaltende Verweis auf die ungünstigen arbeitspolitischen Rahmenbedingungen am Standort vor dem Hintergrund wohlfahrtsstaatlichen Wandels und der Dezentralisierung des Tarifsystems bildet einen nützlichen Bezugsrahmen zur Plausibilisierung der realen Zwänge, die Abweichungen von der Regel als unumgänglich erscheinen lassen.

Eine weitere Komponente in der Rechtfertigung einer anhaltenden Diskrepanz von Reden und Handeln erschließt sich aus der Aufgabenteilung zwischen der nationalen Gewerkschaft IG Metall und dem europäischen Dachverband IndustriALL. Dieser bietet zwar als Meta-Organisation (Ahrne und Brunsson 2008) ein umfassendes Forum, in dem die IG Metall und ihre Schwestergewerkschaften Programmatiken formulieren und sich über aktuelle Geschehnisse austauschen und auch streiten können. Über eine effektive Verpflichtungskapazität gegenüber den nationalen Mitgliedsorganisationen verfügt der Dachverband damit aber nicht. Dass sich engagierte Delegierte im europäischen Rahmen auf eine gemeinsame Position einigen können, bedeutet damit also keineswegs, dass diese auch in eine entsprechende politische Praxis überführt werden müssen oder sogar: werden können.

Aber bedeutet dies, dass die Kombination rhetorischer Entsprechung und praktischer Abweichung lediglich eine kalkulierte (oder damit: zynische) Kompensationsstrategie darstellt, die womöglich schon in die intra- beziehungsweise interorganisationale Arbeitsteilung mit eingelassen ist? Wie gezeigt wurde, bedingt die multiple Einbindung der IG Metall in das Mehrebenensystem der Europäischen Union verschiedene miteinander inkonsistente Erwartungen, die die Gewerkschaft von unterschiedlichen Seiten an sich gerichtet sieht. Dass eine Erfüllung häufig als nicht realistisch erscheint, bedeutet aber nicht, dass ihre Ver-

treter keine derartigen Ambitionen verfolgen. Diesen aufrichtigen Wunsch, formale Zielsetzungen erreichen zu wollen, beschreiben bereits Meyer und Rowan (1977, 59): »The commitments built up by displays of morale and satisfaction are not simply vacuous affirmations of institutionalized myths.« Zwar geben die interviewten Vertreter zu, dass Lohnkoordinierung unter den gegebenen Bedingungen nicht funktioniere oder sich zumindest als nahezu unmöglich gestalte, als politisches Projekt unterstützen sie die Initiative allerdings weiterhin.

Um politische Handlungsfähigkeit zu erlangen und aufrechtzuerhalten, ist es für Organisationen nahezu unumgänglich, dass ihre Mitglieder in irgendeiner Weise an die Erfolgchancen dieses Handelns glauben. Entsprechend verweist die organisationssoziologische Literatur aus dem Bereich der Social Movement Studies (della Porta 2015, 163) auf die große Bedeutung von »coherence and authenticity of organizational identities and of organizational learning as knowledge sharing«. In der zukunftsorientierten Entkopplung von Reden und Handeln findet sich jedoch gleichzeitig ein zentrales Moment politischer Mobilisierung, das neoinstitutionalistische Erwägungen in der Vergangenheit nicht in Betracht gezogen haben. Mit Blick auf ihren dynamischen und fluiden Charakter zeichnet sich die Positionsbildung im Bereich der Lohnkoordinierung zwar durch die organisierte Entkopplung von national beziehungsweise sektoral orientierter Lohnpolitik und international orientierter Programmatik aus. Zugleich weist das Engagement aber auch die Konturen eines verständigungsorientierten »creative adjustment« im Sinne von Overdevest auf (2011, 539; vgl. auch Ansell 2011, 12).

Für die Aufrechterhaltung der Initiativen ist die explizite Zukunftsorientierung bedeutsam, die die Vertreter dem Projekt der Lohnkoordinierung zuschreiben. In der Praxis spiegelt sich dies in einer Konzentration auf prozedurale Maßnahmen wie der »Etablierung transnationaler Kommunikationsräume« (Henning 2013, 163) oder in der Ankündigung, wieder mehr Energie in den Ausbau der Eucob@n-Datenbank investieren zu wollen. Um zu einem späteren Zeitpunkt in der Lage zu sein, Lohnabschlüsse miteinander zu koordinieren, so der Tenor unter den Befragten, müssen entsprechende Initiativen weiter aufrechterhalten werden, auch wenn sie gegenwärtig nicht zu den eigentlich gewünschten Ergebnissen führen. Was aus neoinstitutionalistischer Perspektive als Entkopplung oder Zeremonie erscheinen mag, lässt sich aus handlungstheoretischer Sicht als aufrichtige Absicht interpretieren.

Die systematische Berücksichtigung dieser zeitlichen Dimension bewahrt den Beobachter vor dem Fehler, »too cynical about decoupling« zu werden (Meyer et al. 1997, 155). Was von außen betrachtet wie ein systematischer Betrug oder sogar eine Lüge wirken mag, wird unter Berücksichtigung der Akteurperspektive zu einem provisorischen Zwischenergebnis unterschiedlicher, miteinander verbundener Handlungsstränge. Dass jemand etwas tun will und soll,

heißt zwar nicht, dass er es auch kann – aber eben genauso wenig, dass er es nie können wird. Das Festhalten an der Lohnkoordinierung mit dem Versprechen einer Verbesserung der Initiative in der Zukunft ist daher nicht nur als Kompensation gegenwärtigen Scheiterns, sondern auch als kreativer Umgang mit Unsicherheit zu verstehen.

Die imaginierte Aussicht auf eine Koordinierung der Lohnpolitik in der Zukunft wirkt als ein leistungsfähiges Instrument politischer Mobilisierung. Diese Bedeutung fiktionaler Szenarien betont auch Richard Hyman (2001, 173): »To remain significant agents of social and economic mobilization, unions need new utopias.« Indem die Erfüllung gegenwärtiger Verantwortung in die Zukunft verschoben wird, bedient die IG Metall also mehr als nur die Erwartungen ihrer ausländischen Schwestergewerkschaften. Wie etwa auch Streeck (1998a, 391) bemerkt, ist diese genuin optimistische Zukunftsorientierung grundsätzlich im Integrationsprojekt angelegt: Damit die Mitgliedstaaten eine politische Gemeinschaft bilden können, müssen sie davon ausgehen, dass »diese sich zu einem ›Europa der Bürger‹ [...] entwickelt, oder ihr Integrationsprojekt wird aus Mangel an Unterstützung fehlschlagen«. Indem sie die Zielerreichung in die Zukunft verschieben, erhalten die Gewerkschaften ihre politische Handlungsfähigkeit.

Der Einsatz dieses Zukunftsversprechens ist an die Idee geknüpft, auf lange Sicht Strukturen zu etablieren, die zur Abstimmung von derzeit noch national segmentierten Politiken geeignet sind. Beckerts (2016) Ansatz der fiktionalen Erwartungen bietet ein Konzept zum Verständnis der politischen Mobilisierungsprozesse, die dem gewerkschaftlichen Engagement für ein Soziales Europa zugrunde liegen: Wenn zu einem späteren Zeitpunkt tatsächlich Lohnkoordinierung im Sinne der vom EMB verabschiedeten Regel betrieben werden soll, so stellt die anhaltende Proklamation, eine solche Koordinierung sei prinzipiell möglich, mit hoher Wahrscheinlichkeit ein wichtiges Strategieelement zu ihrer perspektivischen Umsetzung dar.

Als auf die gesellschaftliche Ordnung in der Zukunft gerichtetes Handeln umfasst politisches Engagement per definitionem ein fiktionales Moment. Die tatsächliche Welt und die – gemessen an einem bestimmten Ideal – vorgestellte Welt befinden sich in einer Diskrepanz. Im Sinne von Meyer und Rowan (1977) und Brunsson (1989) sind beide gewissermaßen aus sich selbst heraus »entkoppelt«: Um bestimmte Handlungsbedarfe plausibel erscheinen zu lassen, nutzen Akteure fiktionale Darstellungselemente, die eben noch nicht der Realität entsprechen. Diese »Politics of Expectations« (Beckert 2016) lassen sich ganz im pragmatistischen Sinn als ideeller Bezugsrahmen sozialen Wandels verstehen.

Gegenüber dem neoinstitutionalistischen Ansatz bedeutet die Hinzuziehung der handlungstheoretischen Perspektive insofern eine Erweiterung, als dass sie die zeitliche Dimension vermeintlich zeremonieller Handlungen sichtbar wer-

den lässt. In Bezug auf die Mobilisierung politischen Handelns impliziert diese mit ihrem Fokus auf Normerfüllung durch kompensatorische Inszenierungen eine Tendenz zur Annahme eines »functional equilibrium« im organisationalen Output (kritisch hierzu Streeck 2010). Zeitliche Verschiebung existiert dort nur als rhetorische Verpflichtung, die Akteure eingehen, um Erwartungen in der Gegenwart zu erfüllen. Inwiefern sich ein entsprechendes Commitment in der Zukunft in ein tatsächliches politisches Handeln übertragen kann, bleibt hierbei aber unberücksichtigt. Aus einer optimistischen Sicht kommt solchen symbolischen Bildern über die Zukunft der EU als politisches Projekt eine wichtige Bedeutung zu, »in the sense that novel institutions do not emerge *ex nihilo*« (Sabel und Zeitlin 2012, 423): Die Etablierung relativ weitreichend gültiger und beständiger Regeln als Rahmenwerk eines politischen Systems erfordert zumindest im Fall ihrer absichtsvollen Gestaltung eine gemeinsame Vision unter den aktiv beteiligten Akteuren.

Wie schon im Johannes-Evangelium (»Am Anfang war das Wort«) beginnen nicht nur religiöse, sondern auch politische Projekte häufig mit nicht mehr als einer Idee, deren Umsetzung sich an der praktischen Schnittstelle erfahrungsbasierter Antizipation, unternehmerischer Hoffnung und strategischen Interessenhandelns vollzieht (Swedberg 2007). Noch stärker als in der Lohnkoordinierung zeigt sich dies an der Mobilisierung des Frames eines Sozialen Europa als Ganzes. So ist es im Fall der Dienstleistungsfreiheit vor allem die Aussicht auf eine Angleichung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Lohnstandards nach oben, die es den osteuropäischen Vertretern ermöglicht, in den Widerstand gegen einen Unterbietungswettbewerb einzuwilligen.

Über die Realisierbarkeit eines Projekts ist durch die mit ihm verbundenen Hoffnungen noch nichts gesagt, denn nicht jedes hoffnungsvolle Vorhaben lässt sich schließlich umsetzen. Angesichts der dargestellten Lohnentwicklung zeigte sich, dass die Koordinierungsregel von der deutschen Lohnpolitik nicht eingehalten wurde. Der Ankündigung einer gegenteiligen Planung durch den IG-Metall-Vertreter zum Trotz ist darüber hinaus gegenwärtig kein Transfer lohnpolitischer Verhandlungskompetenz auf die europäische Ebene zu beobachten (Henning 2013, 104).

Die Ausführungen der Vertreter aus Italien und Österreich verdeutlichen den Unmut, den die Lohnpolitik der IG Metall unter vielen europäischen Kollegen auf sich zieht. Eine Präferenzverschiebung der beteiligten Akteure im Sinne des pragmatistischen beziehungsweise sozialisationstheoretischen Handlungsmodells ist, anders als Pernicka und Glassner (2014) dies annehmen, in diesem Zusammenhang nicht zu erkennen. Gleichzeitig betonen vor allem die Vertreter von IndustriALL die langfristige Ausrichtung der Lohnkoordinierung. Die Umdeutung einer kurzfristig angelegten Initiative zur Abstimmung der Lohn-

abschlüsse in ein langfristiges Projekt lässt sich als Form kreativen Handelns im Joas'schen (1996) Sinne verstehen. Angesichts der mangelnden Umsetzbarkeit ihres Vorhabens in der Gegenwart bemühen die Akteure eine historische Analogie (Herausbildung des Nationalstaats), um die Unwägbarkeiten eines vermeintlich bevorstehenden Entwicklungsprozesses zu überbrücken.

Die interviewten IG-Metall-Vertreter beschreiben die praktische Relevanz der Koordinierungsregel vor allem hinsichtlich ihrer symbolpolitischen Bedeutung. Zusätzlich zu verschiedenen Mängeln in der Umsetzung (keine brauchbaren Daten, keine wechselseitige Beteiligung von Beobachtern an den konkreten Tarifverhandlungen) sind mit Blick auf die Gewährleistung gleichmäßiger Lohnentwicklung zwei weitere Defizite der gegenwärtigen Koordinierungsinitiativen erkennbar.

So würde angesichts der Lohnentwicklungen im Verlauf der letzten Jahrzehnte eine bloße Angleichung der nationalen Lohnzuwächse die aktuelle Situation weder im Hinblick auf die nationale Wettbewerbsfähigkeit noch bezüglich der makroökonomischen Ungleichgewichte in der Eurozone verändern. Hierzu würde es vor allem einer gezielten Inflationierung in den Exportüberschussländern bedürfen (Watt 2011). Grundsätzlich stellt die Koordinierung von Lohnforderungen keine Sicherheit über das tatsächliche Ergebnis der Lohnverhandlungen her. Eine Reihe von Entwicklungen im deutschen System der Arbeitsbeziehungen macht die Einhaltung der Koordinierungsregel unter den gegebenen Bedingungen unwahrscheinlich. Neben der strukturellen Schwächung arbeitnehmerseitiger Verhandlungsmacht im Zuge der Hartz-Reformen kommt hier der jüngere Trend zur Verbetrieblichung der Lohnverhandlungen zum Tragen (was brächte eine lineare Entwicklung der Löhne im Flächentarifvertrag, wenn dieser nicht mehr allgemein gilt?). Inwiefern die Gewerkschaften dabei willentlich die von Deppe (2012) als der eines »Juniorpartners« der deutschen Kapitalistenklasse beschriebene Rolle einnehmen (siehe auch Baccaro und Benassi 2014), ist auf Grundlage der erhobenen Daten nicht eindeutig zu bestimmen. Angesichts der traditionellen Exportorientierung des deutschen Metallsektors, die auch in den Reihen der IG Metall in der arbeitspolitischen Haltung des »Produktivismus« (Rüb 2009) zutage tritt, ist ein ernsthaftes Interesse der Gewerkschaft an einer Einhaltung der Regel im deutschen Metall- und Elektrosektor als stärkstem Exportsegment der nationalen Wirtschaft aber zumindest als fraglich einzuschätzen.

Ein zweiter Punkt ergibt sich aus dem genuin unverbindlichen Charakter der Lohnkoordinierung. Denn was dort koordiniert wird, sind ja nicht die tatsächlichen Löhne, sondern lediglich die in den Tarifrunden geäußerten Forderungen der Gewerkschaften. Wie anhand der Rekonstruktion der vergangenen Tarifrunden gezeigt werden konnte, bewegen sich diese zwar zumeist im Einklang mit der Koordinierungsregel – in diesem Sinne ließe sich an dieser Stelle statt

von Lohnkoordinierung von einer Lohnforderungskordinierung sprechen. In eine entsprechende Entwicklung der Abschlüsse konnten diese jedoch über den Untersuchungszeitraum hinweg nicht überführt werden. Dass die Eingangsforderungen insgesamt in Höhe der Koordinierungswerte angelegt wurden, deutet darüber hinaus darauf hin, dass mit einer ernsthaften Durchsetzung einer entsprechenden Entwicklung vonseiten der IG Metall gar nicht gerechnet wurde – welche Gewerkschaft setzt schon regelmäßig ihre Eingangsforderung durch?

In der Debatte um die Ursachen unterschiedlicher Wettbewerbsfähigkeit als Ausgangspunkt makroökonomischer Ungleichgewichte im Euroraum haben etwa Bispinck und Schulten (2014) zuletzt mit Recht auf die Gefahr einer monokausal argumentierenden Kritiklinie verwiesen, die die Lohnentwicklungen am Standort Deutschland als einzige Ursache der aktuellen Asymmetrie verkennt. Mit dem einzigartigen Spezialisierungsprofil der deutschen Exportindustrie und der hohen Qualität der dort gefertigten Produkte lassen sich hier weitere Faktoren erkennen, die auch den IG-Metall-Vorsitzenden Detlev Wetzel (2012, 112) zu folgenden rhetorischen Fragen führen:

Wenn die Nachfrage von China und den Schwellenländern nach Autos steigt und deshalb Arbeitsplätze aufgebaut werden, was hat das mit Arbeitsmarktreformen zu tun? Wenn der deutsche Maschinenbau durch Ingenieure und Facharbeiter Produkte anbietet, die den höchsten Kundennutzen haben, was hat das mit den Hartz-Gesetzen zu tun?

Eine Antwort im Sinne der hier präsentierten Befunde könnte folgendermaßen lauten: Viel, denn es hat damit zu tun, dass diese die preisliche Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts mitbegründen. Denn der Preis der Arbeit bleibt letztlich eine ausschlaggebende Komponente für internationale Konkurrenz. Die Verunklarung wettbewerbskorporatistischer Arrangements (Deppe 2013a) mag – etwa aus Imagegründen oder zur Legitimation des Status quo – im Interesse der IG Metall liegen. Und tatsächlich ist die Neuausrichtung der Gewerkschaft, die auch durch proaktive Co-Management-Strategien (Haipeter und Dörre 2011) sowie Ansätze gewerkschaftlicher Revitalisierung (Brinkmann et al. 2008) hervortreten konnte, eine bemerkenswerte organisationspolitische Leistung. Ob man die Transformation sozialpartnerschaftlicher Arrangements als Flexibilisierung oder Erosion beschreiben möchte, ist in erster Linie ein weltanschauliches Problem. Streecks (1995b) perspektivische Frage, ob der spezifische »German Capitalism« auch im 21. Jahrhundert überleben kann, lässt sich vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Eurozone, zumindest im engeren Sinne, positiv beantworten: Er überlebte, weil er sich veränderte (Streeck 2009). Inwiefern dieses Überleben kompatibel mit dem Euro ist, wird zunehmend fraglich.

Die explizite Zukunftsorientierung der Koordinierungsinitiativen erscheint hierbei ambivalent. Ausgangspunkt der Untersuchung war die Beobachtung,

dass Versuche zur Abstimmung der Lohnabschlüsse im Einklang mit dem Inflationsziel und dem Produktivitätszuwachs über die letzten Jahrzehnte hinweg nicht erfolgreich umgesetzt werden konnten. Unter Bezug auf die Forschungsliteratur sowie die Ausführungen der Interviewpartner konnte gezeigt werden, dass die effektive Lohnkoordinierung aus einer Reihe von Gründen auch in der absehbaren Zukunft unwahrscheinlich ist. Hierzu zählen die Heterogenität der Tarifsysteme im Euroraum, ein internationaler Trend gewerkschaftlichen Einflussverlusts, die Dezentralisierung der nationalen Lohnfindung sowie die Austeritätspolitik der Troika. Vor diesem Hintergrund stellte sich die Frage, warum die beteiligten Gewerkschafter weiterhin an ihrem Ziel festhalten. Diese Frage lässt sich mit Verweis auf die spezifische Dynamik beantworten, die unter Bezug auf die Theorieelemente der Entkopplung, die pragmatistische Sozialtheorie und den Ansatz fiktionaler Erwartungen dargestellt wurde.

Gewerkschafter versuchen also, wenn auch nur rhetorisch, der Idee internationaler Solidarität in der Lohnpolitik zu entsprechen. Diese Idee wird von den europäischen Vertretern, das heißt aus der Organisationsumwelt, an sie herangetragen. Sie ergibt sich aber gleichzeitig auch aus ihrem Selbstverständnis als Arbeitnehmervertreter. Mit diesem aufrichtigen Bedürfnis nach funktionierender internationaler Zusammenarbeit, das heißt der Verfolgung eines gemeinsamen Klasseninteresses, verbinden die Gewerkschafter die »fiktionale Erwartung« einer Lohnkoordinierung in der Zukunft. Und um diese zu einem späteren Zeitpunkt etablieren zu können, muss man sie auch in der Gegenwart als Ziel im Auge behalten.

Dass hier, wie in dem bekannten Sprichwort, der Wunsch als »Vater des Gedankens« genannt wird, ist für die Sphäre des Politischen keineswegs ungewöhnlich. Viele große und erfolgreiche Projekte begannen mit einer Idee. Dass die beteiligten Gewerkschafter eine prinzipiell offene Zukunft über die Etablierung solcher fiktionalen Erwartungen gestalt- und handhabbar zu machen versuchen, birgt allerdings nicht nur Chancen, sondern auch Gefahren.

Indem die IG Metall fortwährend eine stärkere Europaorientierung ankündigt (IG Metall 2005; 2009; 2014), bei der zwar »einzelne Politikbereiche schrittweise geöffnet werden« (Rüb 2009, 287), die transnationale Koordinierung der Lohnpolitik aber auf einige prozedurale Aspekte (zum Beispiel Ausbau der Monitoring-Systeme, Sicherstellung des Delegiertenprinzips) beschränkt bleibt, schafft sie möglicherweise die Voraussetzungen für eine effektive Koordinierung in der Zukunft. Eine kritischere und deswegen nicht mehr oder weniger wahre Sichtweise fokussiert jedoch noch einen anderen Aspekt der Angelegenheit: Die Zukunftsorientierung in der Programmatik dient den Akteuren zur Kompensation und Rationalisierung des Scheiterns in der Gegenwart.

Um politische Handlungsfähigkeit auf europäischer Ebene zu erhalten, bleiben die Akteure bei ihrem vorformulierten Programm internationaler Lohnkoordination. Der vom IndustriALL-Vertreter bemühte Vergleich der Entwicklung des Nationalstaats zur tarifpolitischen Arena erscheint als plausible Analogie. Die Entstehung der Koordinierungsinitiative mitsamt ihrem Personalbestand, dem technischen Apparat der Eucob@n-Datenbank und den zahlreichen Gewerkschaftspublikationen sowie den zeremoniellen Selbstvergewisserungen wie der tarifpolitischen Konferenz decken die Parameter gängiger soziologischer Kriterienkataloge darüber ab, was eine Institution ist (Davis und Scott 2006). Dass die Entstehung einer solchen Institution als leistungsfähiger Apparat zur effektiven Abstimmung nationaler Lohnabschlüsse unter den gegebenen Bedingungen sehr unwahrscheinlich ist, unterstreicht die Wirkmächtigkeit der mit dem Projekt verbundenen fiktionalen Erwartungen. Diese Ambivalenz beschreibt auch Thorsten Schulten (2005, 15):

Es ist gerade der Widerspruch zwischen der Hoffnung auf ein integriertes Europa als Gegengewicht zur neoliberalen Globalisierung einerseits und der praktischen EU-Politik, die vielfach selbst das neoliberale Projekt vorantreibt, andererseits, die das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und europäischer Integration vielfach ambivalent erscheinen lässt.

Eine besonders skeptische Sichtweise auf derartige Zukunftsambitionen findet sich bei Scharpf (2008): Indem die Suche nach Strategien zur Lösung politischer Probleme auf die europäische Ebene beschränkt werde, erscheine diese als einzig möglicher Referenzrahmen politischen Handelns. Eine Rückbesinnung auf mögliche nationale Lösungswege, wie sie etwa Wolfgang Streeck (2013) vorschlägt, bliebe aber so nicht nur strukturell, sondern bereits semantisch versperrt: Sie wären undenkbar. Die Hoffnung auf ein Soziales Europa wäre aus dieser Perspektive irreführend.¹

Soziales (West-)Europa?

Die Aufnahme der neuen Mitgliedsländer in den Erweiterungsrounds 2004 und 2007 hat die politökonomische Heterogenität unter europäischen Gewerkschaften in einem Maße erhöht, das, so der Ausgangspunkt der Untersuchung, die Entwicklung gemeinsamer politischer Positionen unter europäischen Gewerkschaften besonders schwierig macht. Diese Heterogenität wurde im Design der vorliegenden Studie dadurch abgebildet, dass mit den Gewerkschaften aus

1 Für die politische Praxis bedeutet dies keineswegs die Notwendigkeit einer Abkehr von der Idee eines »Sozialen Europa«. Wünschenswert ist aber die stärkere Reflexion über seine Möglichkeit: »Auf der Höhe der Zeit agieren bedeutet auch, sich von einem naiven Europaoptimismus zu trennen« (Urban 2015, 36).

Polen, Ungarn und Schweden diejenigen politischen Akteure in Betracht gezogen wurden, deren Positionen in den untersuchten Politikfeldern am stärksten divergieren. Als weitere Akteurgruppe wurden außerdem die Vertreter der europäischen Verbände untersucht, die in diesem Zusammenhang einerseits eine moderierende, in Teilen aber auch parteiische, weil den Vorstellungen der westeuropäischen Repräsentanten zugeneigte Rolle erfüllen.

Nicht zuletzt angesichts der jüngeren Krisenentwicklungen versuchen Gewerkschaften, das Konzept eines Sozialen Europa als gemeinsame Klammer zur Formung einer politischen Agenda im Integrationsprozess zu etablieren (Aust, Leitner und Lessenich 2002). In Anknüpfung an Vaughan-Whitehead (2003) und Ansell (1997) zielte die Untersuchung darauf ab, darzustellen, auf welche Weise Akteure das Konzept als »Frame« zu etablieren versuchen, der die Parameter der politischen Diskussion beinhaltet (Fligstein 2001). Wie angesichts der politökonomischen Heterogenität zu erwarten, verfolgen die beteiligten Akteure dabei unterschiedliche Ziele.

Im Fall der beispielhaft für den Block der mittel- und osteuropäischen Länder untersuchten Gewerkschaften aus Polen und Ungarn findet sich hier eine klare Präferenz für eine aktive europäische Flankierung tarifpolitischer Angelegenheiten. Diese Haltung ergibt sich zuvorderst aus der vergleichsweise schwachen Position, die diese Organisationen im Rahmen ihrer nationalen Settings innehaben (siehe Tabelle 5-1, S. 150). In Bezug auf die europäische Ebene spielt hier vor allem die schwache Ressourcenausstattung eine Rolle. Dass die osteuropäischen Vertreter die Brüsseler Verkehrssprachen Englisch und Französisch oft nur in geringem Umfang beherrschen, schränkt ihre Durchsetzungsfähigkeit dort ein. Auch beruht die Brüsseler Vertretungsarbeit auf einer jahrzehntelangen Tradition westeuropäischer Verbände, deren Repräsentanten daher besondere Etabliertenvorrechte genießen (zum Beispiel in Form einer überproportionalen Repräsentation in den Mitarbeiterstäben der europäischen Verbände). Hiermit korrespondiert außerdem eine generell am nord- und westeuropäischen Vertretungsstil orientierte und vorwiegend sozialdemokratische Politiklinie, die durch radikalere Organisationen aus dem Süden Europas in der politischen Praxis der europäischen Verbände nicht wesentlich infrage gestellt wird.

Exemplarisch für die gesamte Gruppe der skandinavischen Länder wurden die schwedischen Gewerkschaften untersucht. Von den mittel- und osteuropäischen Ländern unterscheiden sich die nordischen Länder durch ihre starken Gewerkschaften, die aufgrund ihrer hohen Mitgliederzahlen zum einen über viele Ressourcen verfügen und zum anderen auf eine lange und enge Einbindung in ihre nationalen politischen Systeme zurückblicken. Diese starke Ausgangsposition hat, vor allem vor dem Hintergrund jüngerer Liberalisierungsentwicklungen, unter den skandinavischen Gewerkschaften eine gewisse Skepsis gegenüber

der europäischen Integration genährt. Eine in ihrer Euroskepsis sichtbare Kohäsion des nordischen Blocks bestätigt sich auch im empirischen Material zur gewerkschaftlichen Zusammenarbeit in der europäischen Tarifpolitik.

In den untersuchten Feldern äußert sich die Unterschiedlichkeit der nationalen Ansätze auf verschiedene Weise. Nachdem die MOE-Vertreter im Fall der Dienstleistungsrichtlinie zu Anfang der Diskussion einen wirtschaftlichen Vorteil für ihre Länder darin gesehen hatten, ein West-Ost-Gefälle in Sozial- und Entlohnungsstandards gegebenenfalls als Wettbewerbsvorteil nutzen zu können, änderten sie diese Haltung im Verlauf der Auseinandersetzung mit den westeuropäischen Gewerkschaften. Anders als im Bereich der Lohnkoordinierung zeigt sich hier also die Dynamik des pragmatistischen Handlungsmodells, in dem Akteure ihre Präferenzen im Prozess der Auseinandersetzung einander anpassen. Die Beibehaltung westeuropäischer Standards als Ausgangspunkt der politischen Forderung wird gegenüber den Mittel- und Osteuropäern mit der Begründung legitimiert, dass dies die einzige Möglichkeit sei, entsprechende Bedingungen perspektivisch auch in den dortigen Ländern durchzusetzen. Stand am Anfang der Diskussion noch eine klare Präferenz für die Nutzung von Wettbewerbsvorteilen durch gezielte Unterschreitung westlicher Maßstäbe, hat sich diese Position im Verlauf der weiteren Auseinandersetzung grundlegend geändert. Die Zusammenarbeit im Fall der Dienstleistungsrichtlinie lässt sich mit Ansell (2011, 12) im Sinne des pragmatistischen Handlungsmodells als Prozess »of refining values and knowledge« beschreiben. Allerdings ist es bemerkenswert, dass die Anpassungsleistung hier fast ausschließlich aufseiten der Osteuropäer stattfindet.

Weniger eindeutig stellt sich die Konstellation in der Diskussion um die Kampagne für einen europäischen Mindestlohn dar, in der die Mittel- und Osteuropäer zusammen mit den südeuropäischen Ländern mit Ausnahme Italiens eine gemeinsame Befürworterposition vertreten. Von den skandinavischen sowie italienischen und österreichischen Repräsentanten wird diese dagegen vehement zurückgewiesen. Dass die nominelle Position hier lediglich aus einem Missverständnis der nordischen Vertreter entstanden ist, führt dazu, dass eine gemeinsame Kampagne auf Ebene des EGB weiterhin blockiert wird. Könnte die Einhaltung gemeinsamer Mindeststandards also in der Diskussion um die Dienstleistungsfreiheit als Gebot eines Sozialen Europa eingefordert werden, ist eine entsprechende Argumentation im Feld des europäischen Mindestlohns nicht erfolgreich. Wie Ahrne und Brunsson (2008, 145) bemerken, bietet diese Form von Konsensfindung für Meta-Organisationen wie den EGB die einzige Chance, gemeinsame Positionen nicht nur festzulegen, sondern auch umzusetzen. In der Praxis wird dies durch die anhaltende Blockade der nordischen Vertreter verhindert. Von einer Angleichung der politischen Präferenzen im Zuge der Auseinandersetzung kann – anders als im pragmatistischen Modell ange-

nommen – hier also nicht die Rede sein. Ein anderes Ergebnis zeigt sich im Fall der Durchsetzungsrichtlinie: Trotz andauernder Interaktion findet zwischen den Repräsentanten des EGB und der Branchenverbände keinerlei Annäherung statt.

Es ist bemerkenswert, dass die Positionen in den jeweiligen Feldern durch das Verhandlungsgeschick der beteiligten Vertreter etabliert werden konnten. Auf diese Weise gelang es den westlichen Repräsentanten im EGB, die polnischen Gewerkschafter mit Präferenz für das Herkunftslandprinzip durch andauernde Überredung umzustimmen (im sozialisationstheoretischen Sinne: »persuasion«; siehe Risse 2010, 88). Eine ähnliche Strategie wenden auch die EGB-Vertreter an, wenn sie ihre skandinavischen Kollegen ohne deren Kenntnis zur Einwilligung in den Vorschlag für die Mindestlohnkampagne bringen. Die besondere Vormachtstellung der skandinavischen Gewerkschaften im Rahmen der europäischen Verbände und vor allem des EGB entsteht, neben ihrem allgemein hohen Organisationsgrad, aus ihrer Abstimmung untereinander. Dass diese im Council of the Nordic Trade Unions gemeinsame Grundpositionen formulieren, um so ihre Abstimmungsmacht zu bündeln, bedeutet für sie einen wesentlichen Verhandlungsvorteil und Einflussfaktor. In Anknüpfung an die Befunde von Götz und Haggrén (2009) lässt sich also ein besonderer Zusammenhalt der nordischen Vertreter konstatieren, die durch die Bündelung ihrer jeweiligen Einflusspotenziale andere, schwächere Interessen innerhalb der EU marginalisieren können. Zwar streben die osteuropäischen Viségrad-Länder ebenfalls eine ähnliche Abstimmung an, doch mangelt es nicht nur an Ressourcen, sondern auch an einer jahrhundertelangen Tradition erfolgreicher Zusammenarbeit. Obwohl Einigungen zwar nicht deliberativ, das heißt unter annähernd gleichen Beteiligungsbedingungen aller Parteien, erzielt wurden, zeigt dieser Umstand doch die fundamentale Bedeutung der »social skills« (Fligstein 2001; FligsteinMcAdam 2012) in der Entwicklung gemeinsamer Positionen.

Unter Bezug auf della Portas (2015, 165) Modell, das die Praxis politischer Abstimmung demokratischer Art als »precarious equilibrium« zwischen Deliberation und Repräsentativität beschreibt, bildet die Abstimmung zwischen den Gewerkschaftsvertretern auf europäischer Ebene ein normatives Problem. Wenn unter Bedingungen politökonomischer Heterogenität die finanziellen und damit auch kognitiven Ressourcen gemeinsam mit einem anhaltenden Außenseiterstatus (Elias und Scotson 2002), den die osteuropäischen Vertreter gegenüber den etablierten Westeuropäern in Brüssel innehaben, eine Konstellation bedingen, in denen letztere Inhalte, Bewertungskriterien und damit auch den Ton in der Auseinandersetzung angeben, erscheinen diese Kriterien allesamt als nicht erfüllt.

Diese Vormachtstellung der westlichen Vertreter im Rahmen der europäischen Verbände tritt deutlich in der Erzählung des polnischen Vertreters von der Jubiläumsfeier der Solidarność zutage. Maßstab des (symbol-)politischen

Handelns sind nicht die Erfahrungen der Mittel- und Ost-, sondern die der Westeuropäer. Eine ähnliche Dynamik lässt sich nun in den beiden untersuchten Politikfeldern beobachten. Während der Frame eines Sozialen Europa geeignet erscheint, die Einhaltung nationaler Mindeststandards gegenüber der Logik eines gemeinsamen Markts zu rechtfertigen (Wunsch der Westeuropäer), stellen die Gegner eine europäische Lohnuntergrenze als illegitimen Eingriff in die nationalen Systeme dar. Die identitätsstiftende Kraft dieses Frames reicht hier also nicht aus, um die geteilte Identität der nordischen Vertreter außer Kraft zu setzen. Vielmehr entsteht der Eindruck, die Mobilisierung des Frames eines Sozialen Europa durch die westlichen (das heißt in diesem Fall: die skandinavischen) Vertreter als »skilled actors« folge einem interessegeleiteten Prinzip. Wenn es nützt, ist es das Soziale Europa, wenn es nicht nützt, eben nicht. Die von Vaughan-Whitehead (2003, 8) angeführten Grundprinzipien des Sozialen Europa einer »participation extended to all citizens« sowie einer »inclusive society« erscheinen angesichts dessen jedenfalls nicht gewahrt. Insgesamt ist also Gläasers (2009, 231) Einschätzung zuzustimmen: »Ausgehend von der eher paternalistisch geprägten Herangehensweise der Anfangsjahre ist die Herausbildung einer partnerschaftlichen Arbeitsweise, die auf wirklicher Gleichberechtigung beruht, sicherlich noch nicht abgeschlossen« (Gläser 2009, 231).

Das Vielfalt-Argument von Gumbrell-McCormick und Hyman (2013; siehe auch Platzer 2002), dem zufolge sich unterschiedliche Hintergründe nationaler Gewerkschaften in eine Erweiterung des Handlungsrepertoires übertragen, hat sich angesichts der erhobenen Daten nicht bestätigt. Institutionelle und kulturelle Unterschiede verhindern die Entstehung gemeinsamer politischer Positionen viel stärker, als dass sie diese ermöglichen. Allenfalls das Versprechen einer Angleichung sozialer Standards in den osteuropäischen Ländern ließe sich als so einen Lerneffekt beschreiben. Ob sich das tatsächlich bewahrheiten kann, hängt jedoch von der weiteren wirtschaftlichen und politischen Entwicklung der kommenden Jahrzehnte ab.

Mit Blick auf die Vertreter der Gewerkschaften aus Ungarn, Schweden und Polen lässt sich die Handlungslogik in dem Politikfeld mit Streeck (1995c, 120) als »institutioneller Nationalismus« beschreiben, der

soweit wie möglich an bestehenden nationalen Organisationsformen festhalten bzw. Internationalisierung nur in dem Maße akzeptieren will, wie sie die Stabilität und Autonomie nationaler Institutionen nicht beeinträchtigt und national definierte Interessen nicht benachteiligt.

Während sich die wirtschaftliche Interdependenz der nationalen Ökonomien im Zuge der Integration immer weiter intensiviert, behindert eine solche Haltung die Entwicklung einer sozialpolitischen Komplementierung auf EU-Ebene.

Über die Etablierung des Frames eines Sozialen Europa schaffen die westlichen Vertreter sowie die Repräsentanten der europäischen Verbände ein Identifikationsangebot, das die Gewerkschafter aus Mittel- und Osteuropa aufnehmen. Hiermit einher geht die Einwilligung in eine politische Strategie, die die Anerkennung westeuropäischer Sozialstandards mit dem Versprechen plausibilisiert, einzig auf diese Weise ähnliche Standards in den neuen Mitgliedsländern erreichen zu können. Die Konstruktion des Frames mit den ihm zugrunde liegenden Prämissen (»die westeuropäischen Volkswirtschaften müssen vor Lohnwettbewerb geschützt werden«) obliegt dabei den etablierten Vertretern aus dem Westen. Die MOE-Repräsentanten dürfen einwilligen oder werden wie selbstverständlich unter Druck gesetzt, bis sie dies tun. Jenseits eines bloßen Interessenabgleichs spielt ihre gemeinsame Identität als Arbeitnehmervertreter eine wichtige Rolle bei der Etablierung dieser gemeinsamen Strategie. Im Einklang mit Fligstein und McAdam, Risse (2010) und Woll (2008) zeigt sich hier, wie diese Gemeinsamkeit den Gruppierungen die Etablierung eines gemeinsamen Anliegens erleichtert. Die Macht- und Anerkennungsasymmetrie zwischen den unterschiedlichen nationalen Vertretern ist nicht hinderlich, sondern ermöglicht die gemeinsame Positionsbildung erst.

Linker Integrationismus und die Etablierung einer europäischen Verhandlungsebene

Wie die Befunde gezeigt haben, sind die Versuche der untersuchten Gruppen, eine europäische Verhandlungsarena in der Tarifpolitik zu etablieren, von unterschiedlicher Ambition und Intensität geprägt. Wichtig ist dabei die prozedurale Dimension. Dass die Vertretungsarbeit bei den Gewerkschaftern in den meisten Fällen aufgrund der allgemeinen Belastung wie auch generell kurzer Handlungs- und Reaktionszeiträume ergebnisorientiert ausfällt, lässt ihnen in der Regel wenig Raum für grundsätzliche Debatten über ihre politische Orientierung. Vertretungspolitische Impulse gewinnt die Gewerkschaftsbewegung zwar auch aus ihr nahestehenden Forschungsorganisationen wie dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung oder dem dem EGB angeschlossenen Europäischen Gewerkschaftsinstitut. Ihre wesentliche Programmatik gewinnt sie aber in erster Linie aus der politischen Vertretungspraxis.

Unter Bezug auf die Arbeiten der Pariser Forschungsgruppe um Patrik Le Galès (Lascoumes und Le Galès 2007; Kassim und Le Galès 2010) lässt sich vor allem der europäische Mindestlohn als »policy instrument« interpretieren, dessen tatsächlicher Effekt sich von dem nominell mit ihm verbundenen Zweck unterscheidet. Indem seine Befürworter eine anhaltende Debatte über die europäische Tarifpolitik führen, leisten sie einen Beitrag zum Agenda Setting der

gewerkschaftlichen Diskussion.² Das Engagement in tarifpolitischen Debatten hat somit – zumindest gemessen an der rhetorisch formulierten Zielvorstellung – zwar keinen substanziellen Nutzen. Auf einer prozeduralen Ebene aber dient die Durchführung der Initiativen neben der Möglichkeit zur programmatischen Diskussion einem weiteren Zweck: Wenn die Tarifpolitik, wie Kädler (2013) und Wiesenthal (1992) unterstreichen, das gewerkschaftliche Kerngeschäft darstellt, muss es folglich für europäische Gewerkschaftsorganisationen von grundlegender Bedeutung sein, sich in diesem zu engagieren.

Dieser Punkt trifft vor allem für die europäische Lohnkoordinierung zu. Indem er regelmäßige Treffen zwischen den Delegierten seiner Mitgliedsverbände organisiert, gewährleistet der Dachverband IndustriALL nicht nur einen regelmäßigen Austausch, sondern verdeutlicht den nationalen Organisationen gegenüber auch deren beständiges europäisches Engagement. Wie die anhaltende Aufrechterhaltung der Koordinierungsinitiative – ihrer Erfolglosigkeit zum Trotz – zeigt, geht es hierbei noch nicht einmal darum, dass tatsächlich Löhne koordiniert werden.³ Dass die IG Metall und andere europäische Gewerkschaften sich anhaltend im Bereich der Lohnkoordinierung engagieren, liegt an ihrer allgemeinen Bereitschaft, einer internationalistischen Handlungsorientierung als symbolischem Leitwert gewerkschaftlicher Politik zu entsprechen. Und zweitens dient ihre Fortdauer in Verbindung mit dem ersten Punkt einer Erhaltung internationaler Handlungsfähigkeit. Um irgendwann einmal in der Lage zu sein, auf europäischer Ebene tarifpolitisch tätig zu werden, müssen – so die Sicht der Akteure – Grundbedingungen internationaler Zusammenarbeit bereits im Vorfeld anhaltend gewährleistet werden, um nicht hinter den bereits erreichten Stand zurückzufallen. Die praktische Durchführung der Lohnkoordinierung wird aus dieser Perspektive auch zu einer Auseinandersetzung zwischen den Vertretern der internationalen und der tarifpolitischen Abteilungen der Gewerkschaften.

Angesichts der Tatsache, dass sich die Etablierung der europäischen Gewerkschaftsorganisationen und des EGB historisch betrachtet weniger als Bottom-

2 Und damit nicht genug: Wie Le Galès und Halpner (2008, 2) treffend bemerken, »it is essential to disconnect policy instruments from political goals in order to analyse policy changes«. Führt man das Gedankenexperiment etwas weiter und stellt sich vor, die europäischen Gewerkschaften würden mit ihrer Initiative für einen europäischen Mindestlohn tatsächlich ein Initiativrecht für Gesetzesentwürfe in Fragen der Lohnfindung für die Kommission erwirken: Wie ließe sich sicherstellen, dass sie dieses nicht auch nutzen würde, um Löhne zu beschneiden oder zu deckeln?

3 Eine ähnliche Dynamik ist in der Diskussion um den europäischen Mindestlohn zu beobachten, denn auch hier scheinen die Aussichten auf ein erfolgreiches Engagement begrenzt zu sein. Angenommen, der EGB würde eine entsprechende Kampagne schließlich in die Praxis überführen und öffentlichkeitswirksam einen europäischen Mindestlohn fordern – ein zwingender politischer Druck auf die nationalen Regierungen zur Einführung einer solchen Untergrenze entstände gewiss nicht.

up-Initiative, sondern vor allem unter Einfluss der europäischen Institutionen ereignete, lässt sich die Aufrechterhaltung eines tarifpolitischen Betriebs als legitimatorische Leistung zur Rationalisierung des Brüsseler Betriebs interpretieren. Als Konstruktionsmaßstab der EU umfassen die politischen Systeme der nord- und westeuropäischen Länder in aller Regel zumindest eine institutionalisierte Instanz der Arbeitnehmervertretung. Und auch aus Sicht der Gewerkschaften ist die Einwilligung in diese Form der Repräsentation in erster Linie prinzipieller Natur. Wenn Brüssel als politisches Zentrum der EU einen Platz zur Repräsentation gewerkschaftlicher Belange vorsieht, muss dieser selbstverständlich besetzt werden. Und wenn sie dort vertreten sind, dann müssen sie auch irgendetwas tun.

Vor diesem Hintergrund erscheint es nicht überraschend, dass die Etablierung der europäischen Arena hauptsächlich durch die europäischen Verbände selbst angestrebt wird. Ein organisationales Eigeninteresse geht hier, wie am Fall des EGB verdeutlicht, einher mit einer starken Tendenz zur Unterstützung der europäischen Integration auf Kosten der Wahrung sektoral verfasster Arbeitnehmerinteressen als eigentliches politisches Ziel. Die Ineinsetzung von sozialpolitischen und integrationistischen Absichten auf Ebene des EGB erzeugt ein Abstimmungsproblem mit den sektoralen Verbänden: Denn wie sich im Fall der Durchsetzungsrichtlinie zeigt, wird diese Unterstützung auf Ebene der Branchenverbände nicht unter allen Bedingungen geleistet.

Weinerts (2001, 333) Diagnose, der zufolge europäische Tarifpolitik einen »Prozess schleichender Entdiplomatisierung« durchläuft, lässt sich nur mit Einschränkungen zustimmen. Im Bereich der Lohnkoordinierung zeigt sich ganz eindeutig, wie die Vertreter der IG Metall an ihren Zuständigkeiten auf der nationalen Ebene festhalten. Die Notwendigkeit einer Abstimmung der Tarifabschlüsse wird zwar gemeinhin bestätigt und entsprechende Ambitionen für die Zukunft, ob glaubhaft oder nicht, in Aussicht gestellt. Eine effektive transnationale Koordinierung oder gar ein Kompetenztransfer zeichnen sich hingegen nicht ab.

Eine noch stärkere Ablehnung gegen die europäische Arena äußern schwedische Vertreter, wenn sie ihre nationalen Institutionen der Lohnfindung gefährdet sehen. Insofern ist die Zurückweisung des Herkunftslandprinzips in der Dienstleistungsrichtlinie und die des europäischen Mindestlohns auch kein Widerspruch. Eine »schleichende Entdiplomatisierung« als graduelle Implementierung einer Kompetenz zu verbindlichen Entscheidungen beim europäischen Dachverband im Sinne Weinerts (ebd.) wird durch die schwedischen Vertreter effektiv verhindert – und dies zumeist durchaus undiplomatisch. Das Kerngeschäft soll auch hier unter nationaler Kontrolle bleiben.

Wie in der Literatur zur politischen Arbeit des EGB konzeptionell dargelegt worden ist, besteht unter seinen Vertretern eine Tendenz, in ein Integrationsprojekt einzuwilligen, das sich stark an den Vorstellungen der Kommissionsvertreter

orientiert. Hierfür werden dort verschiedene Gründe angeführt. Zum einen bedingt eine fortschreitende Professionalisierung (Wagner 2013) nicht nur eine inhaltliche, sondern auch eine habituelle Distanzierung der EGB-Vertreter von der Branchenebene. Zusätzlich zum sektoralen Bezug verlor seine Repräsentanten auch die nationale Bindung. Auf der individuellen (Rekrutierungs-)Ebene ist des Weiteren zu vermuten, dass vor allem jene Funktionäre den Brüsseler Karriereweg einschlugen, denen eine internationalistische Grundorientierung oder zumindest eine entsprechende Neigung von vornherein eigen ist. Entsprechend dem von Berger und Luckmann (1980, 56) formulierten »Gesetz der Gewöhnung« ließe sich hier auch von einer »Habitualisierung« sprechen: Eine internationalistische Denkweise wird den Repräsentanten im Zuge ihrer alltäglichen Vertretungspraxis zur Selbstverständlichkeit.

Ein zweiter Grund für die verglichen mit den Branchenvertretern integrationsistische Orientierung der EGB-Vertreter liegt in der kollektiven Plausibilisierung des eigenen politischen Projekts (Hyman 2011). Die Vorstellung, dass Probleme im Feld der Arbeitsbeziehungen unter Bedingungen europäischer Integration im Wesentlichen auf EU-Ebene gelöst werden können, korrespondiert hier mit der Idee, dass europäische Integration erstens stets erstrebenswert und zweitens ohnehin unumkehrbar ist. Ein Verbleib der politischen Auseinandersetzung auf der nationalen Ebene erscheint den Vertretern des EGB daher weder als sinnvoll noch als möglich.⁴ Außerdem ist anzumerken, dass die politische Vision des EGB sehr langfristig angelegt ist. Während die Branchenvertreter an einer unmittelbaren Lösung aktueller Probleme in ihrem Organisationsbereich interessiert sind, geht es dem EGB um die Schaffung von Rahmenbedingungen, unter denen arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen von der europäischen Ebene aus reguliert werden könnten. Aus seiner Sicht stellt sich der Ansatz der Branchenvertreter häufig als egozentrisch und kurzsichtig dar.

Die dritte Ursache für seine Einwilligung in das europäische Integrationsprojekt in Orientierung an den Vorgaben der europäischen Institutionen ergibt sich aus der Abhängigkeit des EGB von den Ressourcen der Europäischen Kommission (Martin und Ross 2001). Um politische Handlungsfähigkeit zu gewinnen, waren und sind die Vertreter auf EU-Ebene gezwungen, die notwendigen Mittel bei der Kommission zu beantragen. Zwar erscheint unklar, inwiefern die Bezuschussung der politischen Arbeit der europäischen Verbände durch die Kommission als unmittelbares Druckmittel verwendet wird. Wie sowohl die

⁴ Wie die Interviews mit den Vertretern der EFBH zeigen, die die nationale Regulierungsarena wenigstens für den Bereich der Arbeitnehmerentsendung nahelegen, lässt sich diese Ansicht allerdings nicht verallgemeinern. Am stärksten ausgeprägt ist sie unter den Vertretern des EGB zu finden.

interviewten Branchenvertreter als auch die befragten Repräsentanten des EGB hervorheben, spielt aber die Befürchtung, die Mittel könnten in Zukunft gestrichen werden, eine Rolle in der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Es bestätigt sich also Risses Annahme (2010, 88), dass im Zuge des intensivierte Kontakts ein gemeinsames politisches Bewusstsein unter den EGB-Vertretern entsteht. Während Strategien gezielter Überredung – wie im Fall des polnischen EGB-Vertreter, der das Herkunftslandprinzip befürwortete – hierbei sicherlich von Bedeutung sind, resultiert diese identitäre Orientierung aus der engen, relativ isolierten Zusammenarbeit der EGB-Vertreter im Brüsseler Umfeld. Eine zusätzliche Komponente, die in der Literatur zur Sozialisation im supranationalen Rahmen bisher nicht berücksichtigt wurde, folgt aus der Abhängigkeit des EGB von den Ressourcen der Kommission. Es ist davon auszugehen, dass das Bewusstsein, in seiner Vertretungsarbeit auf die Unterstützung der Kommission angewiesen zu sein, das politische Handeln des EGB im Sinne einer dezidiert integrationistischen Orientierung bestimmt.⁵

Ein weiterer Grund für die Tendenz zur Stärkung der europäischen Ebene ergibt sich unter den europäischen Verbänden, und dies nicht nur im Fall des EGB, aus ihrer Position im politischen System. Dass die Vertreter der europäischen Verbände allgemein eine starke internationalistische Tendenz aufweisen, dient als ein motivationaler Ausgangspunkt eines Interesses der Verbände an sich selbst. Dass sich dieses in eine Wahrung und Ausweitung der eigenen Kompetenz überträgt, ist aus organisationssoziologischer Sicht keine Überraschung (Offe 2006; Scott und Davis 2006). Ebenfalls zeigt sich diese internationalistisch-integrationistische Haltung stärker unter den Repräsentanten des EGB als unter den Branchenvertretern. Inwiefern eine prinzipiell europäische Orientierung unter den politischen Akteuren der Gewerkschaftsbewegung gerechtfertigt erscheint, bleibt eine empirisch offene Frage.

Dass sich die Gestaltung europäischer Tarifpolitik abseits der Lohnkoordination – dies wird sowohl in der Auseinandersetzung um den europäischen Mindestlohn als auch im Fall der Durchsetzungsrichtlinie deutlich – zuletzt durch das besondere Engagement des EGB auszeichnete, hängt wesentlich mit der ausgeprägten Orientierung seiner Vertreter an der eigenen politischen Vision zusammen. Die von Koch-Baumgarten (2006, 219) für internationale Gewerkschaftsorganisationen identifizierte Elitenkommunikation und Informalität der

⁵ Zusammen mit dem Europäischen Gerichtshof und der Europäischen Zentralbank gehört die Europäische Kommission zu den demokratisch höchstens mittelbar legitimierten Organen der Europäischen Union. Die informelle Beeinflussung der Kommission durch unmittelbares Lobbying erscheint deshalb als sinnvolles Anliegen. Allerdings müsste hierzu gewährleistet sein, dass sich diese Beeinflussung mindestens wechselseitig vollzieht und nicht nur vonseiten der Kommission.

Entscheidungsfindung bedingen hier »ungleiche Partizipationschancen« und eine Einschränkung der »Binnendemokratie« (ebd.) innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

In Anbetracht dessen besteht nun die Gefahr, dass sich die Vertreter der europäischen Ebene von ihren Kollegen auf der nationalen Ebene entfernen. Dass ein Vertreter aufgrund seiner Tätigkeit in Brüssel neue Perspektiven auf den Gegenstand der europäischen Integration sowie seiner politischen Gestaltung durch die Gewerkschaften gewinnt, bedeutet nämlich keineswegs, dass diese Sichtweise auch von den Repräsentanten der nationalen Ebene geteilt würde. Ein europäisches Bewusstsein könnte in der Praxis nur dann greifen, wenn eine entsprechende Bereitschaft auch in den nationalen Gewerkschaftszentralen und damit auch unter den Mitgliedern verbreitet wäre. Wie diese Untersuchung anhand der Interviews zeigen konnte, ist dies zwar in Ansätzen, aber nicht flächendeckend der Fall. Während Bekenntnisse zur internationalen Kooperation in der Tarifpolitik zwar rhetorisch geleistet werden – und auch dies nicht in allen Fällen –, bewegt sich ihre tatsächliche Umsetzung weiterhin innerhalb enger Grenzen.

Die von Meardi (2012, 175) herausgestellte »role of socialization experiences for transnational labor solidarity« gewinnt vor diesem Hintergrund also eine neue Bedeutung. Wie auch das Beispiel der Gewöhnung osteuropäischer Vertreter an westeuropäische Gewerkschaftspolitik zeigt, ereignen sich derartige Sozialisationsprozesse im »klassischen« Sinne einer grenzüberschreitenden Annäherung (horizontale Dimension). Am Beispiel der europäischen Verbände erkennt man jedoch nun eine vertikale Entfaltung dieser Sozialisationsdynamiken. Die im Sinne eines »transfer of loyalties to the European level« (Risse 2010, 88; siehe auch Majone 2009, 23) entstandene Geisteshaltung unter den EGB-Vertretern lässt sich nun mit Höpner (2015a, 30) als *Integrationismus* beschreiben: Die Idee, »jedes Problem der europäischen Integration lasse sich durch ein *Noch mehr* an Europa lösen« (ebd.), ergibt sich, dies zeigt die empirische Analyse der Positionsbildung, aus einer Dynamik der Habitualisierung internationalistischer Ideologie in der alltäglichen Praxis. Darüber hinaus, und hierin liegt ein weiterer ganz wesentlicher Punkt zur Erklärung dieser Sozialisationsdynamik, ist die Identifikation der EGB-Vertreter mit dem Integrationsprojekt in ihrer finanziellen Abhängigkeit von den europäischen Institutionen und insbesondere der EU-Kommission begründet. Deutlich zutage tritt hiermit der von Schmalz und Dörre (2014, 227) proklamierte »Doppelcharakter« institutionalisierter Partizipation, in deren Rahmen »Gewerkschaften zwar mitunter weitgehende Rechte [gewährt werden]«, welche »aber zugleich zur Einschränkung ihrer Handlungsfähigkeit« führen.

Verglichen mit früheren Auseinandersetzungen in der europäischen Tarifpolitik, wie etwa der Diskussion um die Entsenderichtlinie, ist in der aktuellen Konstellation eine Verschiebung der Zuständigkeiten zu erkennen. Während

wesentliche Kompetenzen und Initiativgewohnheiten hier bei den sektoralen Verbänden und nationalen Organisationen angesiedelt waren, zeigt sich in den Diskussionen um die Durchsetzungsrichtlinie sowie den europäischen Mindestlohn eine klare Führungsambition vonseiten des EGB. In Anbetracht der Aufwertung der EU-Ebene im Zuge der fortschreitenden Integration ist dies durchaus nachvollziehbar.⁶

Zusätzlich zur in der horizontal Vergleichenden Politischen Ökonomie prominenten Konfliktlinie zwischen Ländern (Hall und Soskice 2001) ist im Mehrebenensystem der europäischen Arbeitsbeziehungen (Marginsson und Sisson 2004) also eine vertikale Differenzierung erkennbar, die die Zusammenarbeit der Gewerkschaftsorganisationen erschwert. Entworfen als politisches Regime, das seinen Einfluss ohne demokratische Legitimation ausweiten und festigen kann (Scharpf 2012), ist die »Entwicklung eines supranationalen Patriotismus« (Streeck 1998a, 394f.) nicht unbedingt überraschend.⁷ Wenn der EGB in der Etablierung politischer Ziele und ihrer Durchsetzung eigene Ambitionen jenseits der Interessen seiner Mitglieder entwickelt, indem er sich an der Kommission orientiert, verdeutlicht das einen von Ahrne und Brunsson (2008) im Konzept der Meta-Organisation vernachlässigten Aspekt: Es ist durchaus möglich, dass sich einzelne Hierarchieebenen eben nicht an den Haltungen der Mitgliedsorganisationen, sondern an Referenzgrößen aus der Organisationsumwelt orientieren. Dass der EGB einen internationalistisch-integrationistischen Sozialisierungseffekt mit viel größerer Intensität erzielen kann, als es den europäischen Branchenverbänden möglich ist, folgt zu wesentlichen Teilen aus den materiellen Gegebenheiten. Während das »Sein«, das heißt die sektoralen Gegebenheiten hinsichtlich Arbeit und Beschäftigung, aber auch die Mitgliedsbeiträge der nationalen Gewerkschaftsorganisationen an die europäische Ebene, der jeweiligen Branchen das »Bewusstsein« ihrer europäischen Vertreter bestimmt, gestaltet sich die Abhängigkeit und Zugehörigkeit der EGB-Vertreter auf andere Weise: Die finanzielle Unterstützung vonseiten der Kommission sowie die unspezifischen, weil branchenübergreifenden Anforderungen seiner Mitgliedsorganisationen ermöglichen dem EGB, vor allem ein europäisch orientiertes, das heißt integrationistisches Bewusstsein auszubilden.

Die hier erörterte Dynamik gradueller Orientierung der EGB-Vertreter erscheint in Anbetracht der Literatur zur Sozialisation in internationalen Organisationen überraschend. Wie in Abschnitt 4.3 gezeigt, ist in den Beiträgen aus

6 Claus Offe (2015) zieht dazu einen anschaulichen Vergleich heran: Wenn ein Haus in den oberen Geschossen in Flammen steht, benötigt man zum Löschen eine lange Leiter.

7 Ähnliche Geisteshaltungen finden etwa Höpner (2011) unter den Richtern des EuGH und Hooghe (2005) unter den Beschäftigten bei der Europäischen Kommission.

diesem Feld ein implizites Bias zu erkennen: Vor allem aus der konstruktivistischen Perspektive (Risse 2010; Checkel 2005) werden Sozialisierungseffekte als integrationsförderlicher Effekt diskutiert. Indem Vertreter internationaler Organisationen im Zuge anhaltender Zusammenarbeit im grenzüberschreitenden Maßstab ihre Loyalitäten jenseits ihrer nationalen Bezugsrahmen orientieren, soll es aus dieser Perspektive gelingen, nationale oder auch sektorale Egoismen der nachgeordneten Einheiten zu überwinden. Wie der Fall der Durchsetzungsrichtlinie zeigt, scheint die »integrationistische« (Höpner 2015a) Sozialisation der EGB-Funktionäre und der durch sie bewirkte spezifische Habitus allerdings als Hemmnis der europäischen Integration zu wirken. In diesem Sinne ließe sich zumindest für das Mehrebenensystem europäischer Gewerkschaftspolitik von einem »Sozialisationsparadox« sprechen.⁸

Das Koordinationsproblem, das sich so für die europäischen Gewerkschaften ergibt, spiegelt gleichzeitig das Legitimationsdefizit der Europäischen Union im Ganzen (Scharpf 2012) wider. Eine stärkere Orientierung an den Gegebenheiten innerhalb der einzelnen Branchen könnte hier möglicherweise eine differenziertere Abstimmung erlauben. Einerseits wäre es so möglich, besondere Gegebenheiten zu berücksichtigen, die sich aus den Bedingungen der Leistungserstellung in den einzelnen Wirtschaftssegmenten ergeben, wie zum Beispiel durch die EFBH im Bereich der Arbeitnehmerentsendung eingefordert. Eine engere und dialogischere Abstimmung zwischen EGB und Branchenverbänden könnte andererseits auch zur Folge haben, dass sich finanzkräftige Branchenorganisationen wie die IG Metall stärker und unspezifischer im europäischen Geschäft engagieren. Politische Stärke und Konfliktfähigkeit einer europäischen Gewerkschaftsbewegung sind in erster Linie das Ergebnis ihrer internen Kohäsion. Wenn der EGB im immer intensiveren Verlauf des Integrationsprozesses als »Kopf der europäischen Gewerkschaftsbewegung« agieren möchte, ließe sich ihm – mit aller gebotenen Vorsicht – empfehlen, stärker auf seinen Körper zu hören.

Ausblick

Dass Pierson und Leibfried (1998, 15) die Europäische Union bereits Mitte der 1990er-Jahre als »ein Mehrebenen-System im Werden« beschrieben haben, erscheint angesichts jüngerer Entwicklungen der Erweiterung und Vertiefung der europäischen Integration auch fast zwei Dekaden später als wirklichkeitsadäquate Charakterisierung. Nicht nur das interne Spektrum der EU als Wirtschaftsraum hat sich wesentlich erweitert. Auch die Qualität des politischen Systems als Rah-

⁸ Diese prägnante Formulierung habe ich von Martin Höpner geborgt, dem ich dafür herzlich danke.

menwerk wirtschaftlicher Transaktionen hat sich in der letzten Phase der europäischen Einigung verändert. Ein Ende dieses Transformationsprozesses ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht abzusehen: Wie Claus Offe (2015, 1) schließt, befindet sich die EU in diesen Tagen »at a crossroad between something considerably better or something much worse than the plainly unsustainable status quo«.

Als Ort materieller Verteilungskämpfe sowie der Regulierung der Bedingungen, unter denen die meisten Menschen mit Erwerbsarbeit »den Großteil ihres wachen Lebens« (Pries 2005, 5) verbringen, bildet das Feld der Tarifpolitik den wichtigsten Bereich gewerkschaftlichen Engagements. Wer wie stark am gesellschaftlichen Wohlstand beteiligt wird, erstreiten die Gewerkschaften mit den nationalen und supranationalen Institutionen und dem europäischen Kapital (neben der Sozialpolitik) in diesem Bereich. Die jüngsten Entwicklungen im Prozess der europäischen Integration haben die Konstellation im Feld der vormals stark national segmentierten Tarifpolitik nicht nur durcheinandergebracht, sondern im Ergebnis zugunsten der Kapitalseite verschoben (Deppe 2012). Die Analyse der drei untersuchten Felder zeigt, dass es den Gewerkschaften nur bedingt gelungen ist, diese Verschiebung durch die Vertretung eines allgemeinen, das heißt internationalen Klasseninteresses infrage zu stellen.

Ein Wesensmerkmal sozialwissenschaftlicher Theorien liegt darin, dass nicht nur die Theorien selbst, sondern auch ihr Gegenstand – menschliches Handeln innerhalb der Gesellschaft – einem permanenten Veränderungsprozess unterliegen. Dementsprechend beschäftigen sich auch Theorien der europäischen Integration mit einem »moving target« (Bieling und Lerch 2012, 9), das heißt einem Phänomen, das sich parallel oder zumindest zeitgleich zu seiner wissenschaftlichen Charakterisierung entwickelt. Wie Michael Zürn (2013, 413) bemerkt, stehen wir Mitte des zweiten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts »inmitten eines ergebnisoffenen Prozesses der Politisierung der EU«. Wachsende Unzufriedenheit mit dem Integrationsprojekt unter den Lohnabhängigen Europas nehmen etwa Gallas und Nowak (2012) wahr, die allein in den Jahren 2010 und 2011 24 Generalstreiks zählen – so viele wie in den 1980er- und 1990er-Jahren in jeweils einem Jahrzehnt abgehalten wurden. Auch die Proteste gegen die Austeritätspolitik in Südeuropa oder die gewalttätigen Auseinandersetzungen, die sich im Rahmen eines »European Day of Action« gegen die Kürzungspolitik der Troika ereigneten, lassen sich hier als deutliche Zeichen einer wachsenden Unzufriedenheit deuten.⁹

Auf die besondere Rolle, die das Feld der europäischen Tarifpolitik in der Demokratisierung der Europäischen Union als normative Legitimationsbasis ih-

9 <http://www.theguardian.com/business/2012/nov/14/eurozone-crisis-general-strikes-protest-day-of-action> (Abruf: 20.7.2015).

res politischen Systems spielen müsste, verweist Wolfgang Streeck (2013, 237): Die Gewährleistung einer solchen erfordere es, »Institutionen aufzubauen, mit denen Märkte wieder unter soziale Kontrolle gebracht werden können«. Aber wie genau ist diese zu erreichen? Was sind adäquate europäische Mindeststandards, die die nationalen Gegebenheiten der unterschiedlichen Länder gleichermaßen in Betracht ziehen? Und wie ist deren Einhaltung zu garantieren? Welche Verantwortung tragen Gewerkschaften als Agentinnen der Arbeiterklasse für die angemessene Verteilung des durch sie erwirtschafteten Wohlstands jenseits des eigenen Landes? Und inwiefern verpflichtet dies zum Beispiel die IG Metall zur Einhaltung einer bestimmten Lohnentwicklung? Und wäre so eine Verpflichtung – nicht nur gegenüber der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern, sondern letztlich gegenüber dem deutschen Kapital – überhaupt politisch durchsetzbar? Unter den Bedingungen eines politischen Systems mit neoliberaler Schlagseite und politökonomischen sowie weltanschaulichen Unterschieden zwischen den verschiedenen gewerkschaftlichen Tarifakteuren stellen diese Fragen Grundprobleme der europäischen Integration und damit auch der sozialwissenschaftlichen Integrationstheorie dar.

Mit Grande (2000, 17) lässt sich die EU als »Verhandlungssystem« verstehen, »in dem Ergebnisse nicht durch Befehlsmacht oder durch Mehrheitsentscheid, sondern durch Verhandlungsgeschick erzielt werden«. Während die lohnpolitische Kompetenz der IG Metall weiterhin auf nationaler Ebene angesiedelt bleibt, lässt sich eine entsprechende Verhandlungsdynamik im Rahmen der untersuchten Felder zumindest im Bereich der Dienstleistungsfreiheit sowie in der Diskussion um den europäischen Mindestlohn erkennen. Die These vom »Verhandlungssystem« aufnehmend, haben in der letzten Zeit eine Reihe von Beiträgen aus dem Spektrum einer soziologisch argumentierenden Europaforschung die potenziell integrative Bedeutung solcher Auseinandersetzungen hervorgehoben (Preunkert und Vobruba 2012).

Als »eine Legitimitätssuchende und Legitimitätsherausfordernde institutionelle Ordnung« (Trenz 2012, 323) kann das politische Projekt der Europäischen Union aus dieser Sicht die Verdichtung internationaler Figurationen zu einer europäischen statt national segmentierten Gesellschaft bewirken. Als »positive Nebenfolge der Euro-Krise« erkennen etwa Gerhards und Lengfeld (2013, 207f.) die Tatsache, »dass das europäische Projekt nunmehr zu einem öffentlich politisierten Projekt geworden ist, über dessen Zukunft europaweit intensiv und breit debattiert wird« und sich somit »auf dem Weg zu einer weiteren systemischen Integration« (ebd.) befindet.¹⁰ Um die Legitimität einer neuen institutio-

10 Eine ähnliche Teleologie findet sich, wie Beckmann (2012, 109) bemerkt, auch in marxistisch argumentierenden Ansätzen: »Erst dann, wenn die internationale ökonomische Konzentration

nellen Ordnung zu verhandeln, werden entsprechende Auseinandersetzungen zu einem »transnationalen Handlungs- und Kommunikationsraum«, »der von aktiven politischen Bürgerinnen und Bürgern gefüllt wird, die über die Gestaltung ihrer eigenen Lebensbedingungen ein Gefühl der Zugehörigkeit zu diesem Raum entfalten« (Trenz 2012, 322).

Nun stellt die perspektivische Rahmung des Streits als »Vergesellschaftungsform« für die Analyse sozialer Integration nicht erst seit Georg Simmel (1908) ein probates heuristisches Instrument der Sozialwissenschaft dar. Und wie zumindest die empirischen Befunde über die Aushandlungen zur Dienstleistungsrichtlinie zeigen, konnten die osteuropäischen Gewerkschafter im Zuge der Diskussion vom Projekt eines Sozialen Europa im klassischen westeuropäischen Sinn überzeugt werden. Auch erscheint fraglos, dass die anhaltende Formulierung gemeinsamer oder auch verschiedener politischer Positionen im europäischen Rahmen zumindest einen »Kommunikationsraum« schafft. Und wie der Fall der Durchsetzungsrichtlinie zeigt, findet sich mit dem EGB zumindest ein mächtiger Akteur, der die Stärkung der europäischen Verhandlungsebene als Kernpunkt seiner Agenda übernommen hat.

Zur gleichen Zeit, und hierin liegt vielleicht das größte Problem dieser Perspektive auf die europäische Integration, scheinen die Protagonisten eines solchen Ansatzes die Bedeutung der nationalen Ebene zu verkennen: Sowohl die asymmetrische Durchsetzungsfähigkeit der Westeuropäer gegenüber den Osteuropäern als auch die anhaltende tarifpolitische Kompetenz der IG Metall (beziehungsweise der lokalen Betriebsräte) deuten hier auf eine Persistenz hierarchischer Steuerungsformen hin: Auf europäischer Ebene wird zwar diskutiert, die relevanten Entscheidungen fallen aber im nationalen Rahmen.¹¹

Das theoretische Motiv des gemeinsamen Kommunikationsraums als Sozialisationsinstanz einer europäischen Gesellschaft lässt sich mit Blick auf den hier untersuchten Bereich der Tarifpolitik am Beispiel der Initiativen zur Lohnkoordinierung darstellen. Nimmt man die Vorstellung der Konstitution einer europäischen Gesellschaft im Widerstreit unterschiedlicher national oder weltanschaulich gerahmter politischer Projekte ernst, müsste sich die verbindende Kraft gemessen am Ziel der Lohnkoordinierung im Einfluss der europäischen Öffent-

und staatliche Supranationalisierung eine Qualität erreicht haben, die den Klassenkampf im nationalstaatlichen Rahmen obsolet erscheinen lässt, muss die sozialistische Antwort ebenfalls international ausfallen.«

11 Aus einer von Karl Polanyi inspirierten Perspektive lassen sich auch der Rechtsruck bei letzten nationalen Parlamentswahlen sowie das Entstehen sozialer Bewegungen wie PEGIDA ähnlich interpretieren. Der Entbettung des Markts aus dem nationalen Institutionensetting folgt eine nationale Gegenbewegung, als die Polanyi sowohl den US-amerikanischen »New Deal« als auch den Stalinismus und den Hitler-Faschismus beschrieben hat.

lichkeit auf die nationalen Tarifakteure manifestieren. Die soziale Konstruktion organisierter Interessen in der Lohnpolitik müsste demnach unter Einfluss einer europäischen Zivilgesellschaft stattfinden, welche die Tarifakteure der Arbeitnehmerseite für die Situation aller Lohnabhängigen in der Eurozone sensibilisiert.

Praktisch gewendet würde das bedeuten: Wenn ein Betriebsrat aus dem Bereich der Metall- und Elektroindustrie aufgrund einer schwierigen Wettbewerbssituation die Möglichkeit erwägt, Beschäftigung über die Unterzeichnung einer Öffnungsklausel zu sichern, würde er sich – anders als das unter gegebenen Bedingungen vermutlich naheliegt – nicht etwa vordergründig an den Interessen seiner Belegschaft orientieren. Um die Entscheidung für oder gegen eine solche Öffnungsklausel verantworten zu können, würde er, sensibilisiert durch den europäischen Referenzrahmen, vielmehr die Situation der Arbeitnehmer in den anderen Ländern der Eurozone sowie deren spezifische makroökonomische Situation in Bezug auf die jeweilige nationale Bedeutung der Metall- und Elektrobranche in Betracht ziehen. Zusätzlich zur starken Identifikation mit den Arbeitern aller Euro-Länder wäre zudem eine große Menge an Informationen notwendig, um überhaupt eine entsprechende Forderung zu formulieren – und über deren politische Durchsetzungsfähigkeit ist damit noch gar nichts gesagt. Es erscheint leicht nachvollziehbar, dass wir zumindest im Bereich der europäischen Tarifpolitik weit von einer solchen Situation entfernt sind.

In dem auf Grundlage der Arbeiten aus dem Feld der konstruktivistisch argumentierenden Soziologie (Trenz 2016; Risse 2010) konstruierten Szenario lässt sich eine Perspektive erkennen, die die europäische Integration als Prozess der Diffusion von Ideen versteht. Indem sowohl politische Eliten als mittelfristig auch die »Bürger Europas« (Gerhards und Lengfeld 2013) ein Bewusstsein für einen EU- oder europaweiten Bezugsraum entwickeln, kann langfristig auch eine europäische Gesellschaft entstehen. Aus Sicht einer Politischen Ökonomie der europäischen Integration erkennen Höpner und Schäfer (2008, 12f.) hierin eine Reihe von Verständnisdefiziten, »die vor allem dazu führen, dass das von der europäischen Integration ausgehende Konfliktpotenzial und dessen Rückwirkung auf den Integrationsprozess systematisch unterschätzt werden«.

Während eine prozessorientierte Sicht zwar als unerlässlich erscheint, um die Verläufe und Outcomes anhaltender Aushandlungen europäischer Integration auf angemessene Weise erfassen zu können, liegt die Ursache für das perspektivische Bias der genannten Ansätze in ihrer idealistischen Schwerpunktsetzung begründet. Wie die vorliegende Arbeit unter Bezug auf die vergleichenden Arbeiten zur politökonomischen Heterogenität der EU gezeigt hat, setzt ein Verständnis politischer Willensbildung im Integrationsprozess jedoch eine Kombination soziologisch-konstruktivistischer Konzepte mit dem Blickwinkel der Vergleichenden Politischen Ökonomie voraus.

Nicht zuletzt ist es eben dieser Vernachlässigung nationaler Differenzen geschuldet, dass die Protagonisten einer integrationsoptimistischen Forschungsrichtung eine »Transnationalisierung der Demokratie« (Habermas 2014, 525) nicht nur als Chance, sondern auch als Notwendigkeit legitimer politischer Ordnung beschreiben. An den Problemen der Gewerkschaften, innerhalb des politischen Systems der EU gemeinsame Lobbying-Strategien zu entwickeln, zeigt sich die gleiche Dynamik, die das Demokratiedefizit innerhalb der Europäischen Union bewirkt: Genau wie ihre jeweiligen national- und/oder sektorenspezifischen Mitgliederinteressen die Etablierung einer gemeinsamen klassenpolitischen Position der europäischen Gewerkschaften verhindern, hält die Heterogenität nationaler Produktions- und Wohlfahrtsregime auch die europäischen Parteien davon ab, kohärente und vor allem unterscheidbare Programme zu entwickeln, die den Bürgerinnen und Bürgern Europas dann in Wahlen zur Auswahl gestellt werden können.

Solange EU-Politiken weiterhin durch die jeweiligen Mitgliedstaaten umgesetzt und vertreten werden müssen, tritt die EU ihren Bürgern als politisches System lediglich abstrakt gegenüber. Mit Blick auf die politische Rolle der Gewerkschaften zeigt sich eine ähnliche Problemdynamik in den untersuchten Feldern europäischer Tarifpolitik. Die integrationistische Haltung der EGB-Vertreter mag aus einer Brüsseler Perspektive eine Grundvoraussetzung zur Etablierung eines europäischen Sozialmodells sein. Aus Sicht der nationalen und sektoralen Vertreter erscheint sie entrückt und daher den konkreten Problemen in den jeweiligen Ländern und Branchen unangemessen. Auch die Projekte einer Lohnkoordinierung sowie eines europäischen Mindestlohns mögen für die Brüsseler Vertreter und auch für viele nationale Gewerkschafter Meilensteine auf dem Weg zu einem Sozialen Europa darstellen. Hinsichtlich der realen Gegebenheiten in den nationalen Organisationen und erst recht der tarifpolitischen Arenen der Mitgliedsländer bleiben beide Projekte zum jetzigen Zeitpunkt fast wirkungslos.

Angesichts der offenbar unüberbrückbaren Differenzen zwischen den unterschiedlichen Differenzierungslinien des Mehrebenensystems (das heißt sektorale, nationale und horizontale) ist eine solche Rolle der Gewerkschaften in der Herausbildung eines europäischen Mehrebenensystems, noch mehr gilt dies für einen Wohlfahrtsstaat, allerdings unwahrscheinlich – zu groß sind die Unterschiede, zu gering die politischen Kompetenzen und Kapazitäten. Im Einklang mit Scharpf (1999) sowie Höpner und Schäfer (2008, 13) zeigen die Ergebnisse der Arbeit erneut, wie die Struktur des politischen Systems der EU sowie die politökonomische Heterogenität unter den Ländern den Modus einer negativen Integration gegenüber dem einer positiven Integration privilegieren. Für den weiteren Integrationsprozess, ja sogar den Fortbestand der Europäischen Union im Allgemeinen ergibt sich hieraus die wohl grundsätzlichste Problemlage.

Das Schlusswort zu seiner Studie über vier Jahrzehnte gewerkschaftlicher Zusammenarbeit im EGB beendet Degryse (2013, 203) mit der perspektivischen Frage nach dessen politischen Legitimität im 21. Jahrhundert. Wenn, wie Gumbrell-McCormick und Hyman (2013) bemerken, zu Beginn des 21. Jahrhunderts ihre demokratische Erneuerung die Aufgabe der europäischen Gewerkschaften ist, stellt die semantische Klammer eines Sozialen Europa einen geeigneten Bezugsrahmen für programmatische Diskussionen über das »große Ganze« der europäischen Gewerkschaftspolitik dar. Die »Verwirklichung eines sozialen Europa«, so Seikel (2016, 10), könne nur »das Ergebnis von erst noch auszufeuchtenden politischen Auseinandersetzungen sein«. Angesichts der Einflussverluste auf der nationalen und einer bestenfalls stagnierenden Entwicklung auf der europäischen Ebene proklamiert IG-Metall-Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban (2009, 11) für die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer »strategischen Neuorientierung ihrer Europapolitik«. Aber wie könnte so eine Neuorientierung aussehen?

Für ein Forschungsprogramm, das den Weg für eine solche strategische Neuorientierung aus sozialwissenschaftlicher Sicht eruieren und damit auch konstruktiv kritisieren kann, formuliert Dörre (2012, 504) drei Prämissen. Untersuchungen gewerkschaftlicher Abstimmung und Mobilisierung müssen zum einen *transnational*, zweitens als *Mehrebenenanalyse* und drittens mit einem Fokus auf *Möglichkeitsräume strategischen Handlungsspielraums* ausgerichtet sein. Aufbauend auf den Befunden dieser Arbeit lassen sich auf der Grundlage dieser Prämissen eine Reihe von Forschungsanliegen formulieren, die für die Konzeption einer strategischen Neuorientierung europäischer Gewerkschaftspolitik in der Zukunft von Bedeutung sein könnten.

1. *Asymmetrische Zusammenarbeit unter Bedingungen politökonomischer Heterogenität*

Vor dem Hintergrund anhaltender nationaler Unterschiede sowie einer möglichen Erweiterung (etwa um die Balkan-Länder) stellt sich die Frage nach der politökonomischen Heterogenität der Europäischen Union aus gewerkschaftlicher Sicht weiterhin mit akuter Dringlichkeit. Dass sich nationale Unterschiede zwischen den Mitgliedsgewerkschaften der europäischen Verbände in die Asymmetrie innerverbandlicher Einflusschancen übertragen, führt, dies hat die vorliegende Arbeit gezeigt, zu Abstimmungsproblemen zwischen den unterschiedlichen Ländervertretern. Zwar hat die Schwäche der osteuropäischen Gewerkschaften die praktische Positionierung zur Dienstleistungsrichtlinie ermöglicht. Die anhaltende Asymmetrie äußert sich aktuell allerdings in der Blockadekonstellation im Bereich der europäischen Mindestlohnpolitik.

Neben der Überbrückung der Verteilungskonflikte zwischen den Gewerkschaften aus den reicheren und den ärmeren Ländern (zum Beispiel durch Quersubventionierung durch die nord- und westeuropäischen Gewerkschaften) würde dies auf der materiellen Ebene außerdem eine erweiterte Finanzierung der europäischen Föderationen erfordern, um diese stärker an die Mitgliedsorganisationen zurückzubinden (Evans 2010). Angesichts sinkender Mitgliedschaftszahlen der meisten europäischen Gewerkschaften erscheint dies gegenwärtig als höchstens ansatzweise realisierbar. Auf einer ideellen Ebene bedeutet dies, dass die nord- und westeuropäischen Gewerkschaften ihre Privilegien gegenüber den süd- und osteuropäischen Nachbarn reflektieren und infrage stellen müssen.

Ganz allgemein stellt sich daher die Frage nach der Integration von Vertretern schwacher Gewerkschaften in die Strukturen der europäischen Gewerkschaftsverbände. Bestehen Möglichkeiten für ein interessenpolitisches Empowerment in der finanziellen Quersubventionierung durch die besser ausgestatteten – in der Regel die nordwesteuropäischen – Verbände? Oder müsste eine (Re-)Vitalisierung eher von der nationalen Ebene aus stattfinden? In Verbindung hiermit ist außerdem zu fragen, auf welche Weise Organisationen aus verschiedenen Ländern die europäische Ebene zu nutzen beabsichtigen. Wie vor allem das Beispiel des europäischen Mindestlohns zeigt, lehnen die skandinavischen Gewerkschaften eine strukturelle Aufwertung der europäischen Verhandlungsarena ab. Aber ist dieser »institutionelle Nationalismus« (Streeck 1995c: 120) tatsächlich berechtigt, das heißt, bedingt eine Stärkung der europäischen Ebene automatisch einen tarifpolitischen Einflussverlust »zu Hause«? Oder umgekehrt, das heißt aus Sicht der Gewerkschaften aus schwachen Tarifsyste men gefragt: Wie effektiv ist die Europäisierung der Verhandlungsarena für die Verfolgung tarifpolitischer Interessen tatsächlich? Schließlich ist in diesem Zusammenhang auch die Frage nach der makroregionalen Koordinierung nationaler Gewerkschaften aus verschiedenen Teilen des Kontinents von Bedeutung. Wie das Beispiel des Council of the Nordic Trade Unions veranschaulicht, ermöglicht die Formulierung gemeinsamer politischer Ziele im Vorfeld zur Abstimmung auf Brüsseler Ebene den skandinavischen Gewerkschaften einen systematischen Einflussvorteil gegenüber den übrigen Verbänden. Inwiefern eine solche Koordinierung für die osteuropäischen Verbände, wie zum Beispiel im Rahmen der Visegrád-Länder möglich, eine Chance zu größerem Einfluss auf die Konstitution europäischer Gewerkschaftsinteressen darstellen würde, könnte ebenfalls Gegenstand zukünftiger Untersuchungen sein.

2. *Internationalismus als gewerkschaftspolitische Leitorientierung*

Traditionell folgen Gewerkschaften als »wertrationale Organisationen« (Frege und Kelly 2004) einer Reihe von Leitorientierungen, deren handlungsleitender Einfluss sich nicht allein aus der Absicht rationaler Nutzenmaximierung ergibt. Als Mittel und Ziel politischen Handelns bildete sich eine »internationalistische« (Hierlmeier 2006) Ausrichtung im Lauf der letzten Jahrhunderte nicht allein aus der Tatsache heraus, dass eine Gewerkschaft, um ihre Interessen effektiv vertreten zu können, die Anbieter auf einem Arbeitsmarkt in Gänze, das heißt gegebenenfalls auch im internationalen Rahmen organisieren muss. Die zumindest ideelle Einbindung aller Menschen in die Solidargemeinschaft ergab sich im politischen Selbstverständnis des proletarischen Internationalismus auch aus einer nicht zuletzt an die Französische Revolution anknüpfenden Idee allgemeiner Gleichheit, das heißt auch jenseits von Nationalität.

Die Frage, »ob der Sozialismus als ein nationalgesellschaftliches oder als ein von Grund auf internationalistisches Projekt verstanden werden sollte« (Honneth 2015, 154), war in der Geschichte der Arbeiterbewegung Gegenstand politischer Auseinandersetzung. Aus seiner Sicht auf die europäische Integration als groß angelegtes Liberalisierungsprojekt hat etwa Wolfgang Streeck (2013) deutlich gemacht, welche institutionellen Machtressourcen Gewerkschaften mit dem graduellen Abbau nationalstaatlicher Souveränität verlieren. Während die Etablierung eines europäischen Wohlfahrtsstaats bislang ein uneingelöstes Versprechen realkapitalistischer Modernisierung geblieben ist, trägt die EU-Integration, wie Seikel (2016, 6) formuliert, »genau zum Gegenteil bei, nicht zuletzt, indem sie mitgliedstaatliche Sozialsysteme und Produktionsregime einem direkten institutionalisierten regulativen Wettbewerb aussetzt«. Honneths Erwägungen aufgreifend ist also aus gewerkschaftlicher Sicht politisch keineswegs vom Fernziel des Sozialismus die Rede, sondern von der Möglichkeit eines Rückzugskampfes gegen die Schleifung nationaler Systeme.

Für die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit der normativen Begründung politischer Orientierung von Gewerkschaften scheint es geboten (Dörre 2009, 35), vom Standpunkt der Ideologiekritik jene Instanzen in den Blick zu rücken, die kapitalistische Vergesellschaftungsmodi mit ihrem spezifischen Sinn versehen. In ihrer Studie zu zeitgenössischer kapitalistischer Vergesellschaftung arbeiten Luc Boltanski und Eve Chiapello (2005, 292) »die erstaunliche Fähigkeit des Kapitalismus« heraus, »gerade dadurch zu überleben, dass er einen Teil der gegen ihn gerichteten Kritik in sich aufnimmt«. Wie die Autoren darlegen, galten Eigeninitiative und Unabhängigkeit den Protagonisten progressiver Milieus im Anschluss an 1968 zur Etablierung einer Konterhegemonie gegenüber der Zwangsvergemeinschaftung im Nachkriegseuropa der tra-

ditionellen Sozialisationsinstanzen Kirche, Staat und Kleinfamilie. Ihr Kampf für eine »freie Gesellschaft« – und hierin liegt genau die Krux des idealistisch begründeten Engagements – mündete aber zeitgleich in eine Erschließung jener kulturellen Grundlagen, auf denen aufbauend sich die fortschreitende Restrukturierung wohlfahrtsstaatlicher Arrangements (Lessenich 2008) gemeinsam mit der Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung (Brinkmann 2011) über die letzten Jahrzehnte hinweg vollzogen haben.

Wenn nun, so lässt sich ausgehend von den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit fragen, Gewerkschaften ihre politischen Hoffnungen aus internationalistischen Begründungsmustern ableiten, *obwohl* es eben jene Idee von Internationalisierung gewesen ist, die die europäische Integration als neoliberales Projekt erst ermöglicht und legitimiert hat, haben wir es dann möglicherweise mit einer ähnlichen Konstellation zu tun? Wie am Beispiel der Auseinandersetzung um die Durchsetzungsrichtlinie gezeigt werden konnte, tritt eine entsprechende Konfliktlinie auch zwischen den Vertretern der unterschiedlichen europäischen Verbände zutage. Die Wirkmächtigkeit einer, wie Höpner (2015a, 13) es formuliert, »integrationistischen« Ideologie bewirkt hier eine prinzipielle Orientierung an der europäischen Regulierungsebene, die möglicherweise nicht immer in der Sache begründet ist. Denn prinzipiell ist die Effektivität einer Regelung nicht abhängig von der Ebene, auf der sie durchgesetzt wird, sondern von ihrer Reichweite und Wirksamkeit im Allgemeinen.

Gleichzeitig, und dies ist vielleicht sogar der spannendste Aspekt, zeigen die Ergebnisse dieser Studie, wie eine Orientierung an dem vor allem national, teilweise zusätzlich noch sektoral gerahmten Produzenteninteresse der jeweiligen Organisationen die tarifpolitische Praxis im Verhältnis der europäischen mit der nationalen Ebene strukturiert. Der Diskrepanz zwischen internationalistischem Bekenntnis bei nationalistischer Orientierung der realen Vertretungspolitik wurde in der vorliegenden Untersuchung mit Brunssons (1989; 2003) Konzept der »organized hypocrisy« Rechnung getragen.

Inwiefern die Entkopplung von Reden und Handeln als forschungsheuristisches Konzept ausreicht, um die Widersprüche im Verhältnis von Programmatik und Vertretungspraxis vollumfänglich erfassen zu können, erscheint jedoch fraglich. Die Auseinandersetzung zwischen den Vertretern des EGB und denen der Branchenverbände im Fall der Durchsetzungsrichtlinie verdeutlicht genau wie die unterschiedlichen Auffassungen über die erstrebenswerte Bedeutung der europäischen Verhandlungsarena zwischen osteuropäischen und skandinavischen Repräsentanten, dass Internationalismus innerhalb verschiedener Bereiche unterschiedlich gedacht und praktiziert wird.

Als Grundproblem demokratischer Steuerung von Interessenorganisationen der letzten Jahrzehnte erkennen Schmalz und Dörre (2014, 219) klaffende »Re-

präsentationslücken zwischen gewerkschaftlicher Basis und Hauptamtlichen«. Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, auf welche Weise derartige Diskrepanzen auch im Mehrebenensystem europäischer Gewerkschaftspolitik von Bedeutung sind. Dass die Organisationseliten von Parteien und Gewerkschaften dazu neigen, eigene, das heißt von denen der regulären Organisationsmitglieder entkoppelte Interessen zu entwickeln, wurde bereits von Robert Michels (1911) herausgearbeitet. Wie Ahrne und Brunsson (2008) bemerken, stellt diese Entkopplungslogik bei internationalen Organisationen ein häufig auftretendes Entwicklungsmotiv dar. Die Herausbildung positionsspezifischer Interessenlagen ist als Sozialisationsverlauf und somit als Prozess der Verdichtung von Ideen und Identität in sich anhaltend routinisierender Interaktion zu verstehen. Der Stellenwert des Internationalismus als die treibende Kraft hinter einer solchen Entkopplungsdynamik hat für zukünftige Arbeiten sowohl zur grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit als auch im Bereich der europäischen Integrationsforschung größere Aufmerksamkeit verdient.

Die vor allem linke Gewerkschaftsforschung hat den politischen Internationalismus von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen in der Vergangenheit zum Gegenstand einer Vielzahl von Auseinandersetzungen gemacht (Webster et al. 2008; Fairbrother, Lévesque und Hennebert 2014). Vielen dieser Arbeiten ist jedoch, dies lässt sich kritisch anmerken, eine ins Positive reichende Suggestionstendenz zu eigen. Primäres Ziel einer solidarischen Kritik ist jedoch nicht die Versöhnung mit den zugeschriebenen Qualitäten ihres Gegenstands. Eine progressive Analyse internationaler Klassenpolitik muss es, um ideologiekritisch zu bleiben, nicht nur vermeiden, einer (Re-)Nationalisierung oder auch Sektoralisierung oder Verbetrieblichung das Wort zu reden. Sie muss gleichzeitig die reale Wirkmächtigkeit internationalistischer Bekenntnisse im Verhältnis zu ihrer tatsächlichen Realisierbarkeit berücksichtigen.

3. *Re-Nationalisierung als Coping-Strategie*

Die Widersprüchlichkeit europäischer Integrationsdynamik offenbart sich vielleicht am deutlichsten im Projekt der Währungsunion. Wie verschiedene Autoren mit Blick auf die Auswirkungen des Euro auf die Lohnpolitik gezeigt haben, wächst ohne die Möglichkeit zur Abwertung nationaler Währungen der Anreiz zur Lohnzurückhaltung hauptsächlich in den Exportsektoren der Euro-Länder (Höpner 2014).

Angesichts der Dysfunktionen der Währungsunion, die das Resultat divergenter Lohnentwicklungen in den Exportsektoren der Eurozone sind, entsteht ein erster Forschungsbedarf in diesem Bereich aus der Frage nach den strategischen Orientierungen der beteiligten Akteure. Anders als Flassbeck und Lapa-

vitsas (2015) vermuten, lassen die Befunde der Untersuchung einen zweifelsfreien Schluss auf eine absichtsvolle Strategie der Lohnzurückhaltung im Fall der IG Metall nicht zu. Weitere, vor allem ethnografische Analysen konkreter Lohnverhandlungen könnten den Stellenwert der europäischen Ebene für die regionale Lohnfindung herausarbeiten. Eine solche Untersuchung der Operationalisierung ihrer politischen Programmatik im Tagesgeschäft der Gewerkschaften könnte Aufschluss über die realen Möglichkeiten und Grenzen einer europäischen Tarifpolitik verschaffen.

Wie die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen, dient das anhaltende Engagement der IG Metall im Bereich der Lohnkoordinierung zumindest teilweise dazu, diese Unterbietung moralisch zu rationalisieren. Die befragten Vertreter begründen die moderate Lohnentwicklung in ihrem Organisationsbereich mit Verweis auf die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen im Rahmen der Agenda 2010. Diese Form der rhetorischen Abgrenzung ist, so Baccaro (2014, 224), »fully compatible with a neoliberal policy framework«.

In diesem Sinne erkennt auch Dörre (2013, 151) einen »weitreichenden Funktionswandel von Gewerkschaften«. Indem sie Bündnispolitik mit »ihren« Arbeitgebern oder Betriebs- und Unternehmensleitungen betreiben, vertreten Gewerkschaften wie die IG Metall mehr oder weniger effektiv die Interessen ihrer Mitglieder. Mit Blick auf die politische Rolle, die man Gewerkschaften normativ zuschreibt, kann man das nun gut oder weniger gut finden. Abgesehen von solchen moralischen Erwägungen liegt eine wesentliche Ursache der makroökonomischen Instabilität des Euroraums insgesamt in der Verbrüderung von Arbeits- und Kapitalinteressen in der deutschen Exportindustrie. Die Bedeutung der Gewerkschaften aus diesen Sektoren im Rahmen nationaler »social blocks« (Baccaro und Pontusson 2015, 41) als klassenübergreifende Koalitionen zu untersuchen, die für sich die Hegemonie über die Deutung des legitimen nationalen Wirtschaftsinteresses beanspruchen, kann als weitere Aufgabe zukünftiger Forschung betrachtet werden.¹² Der Befund, dass es sich bei Initiativen zur

12 Wie Hürtgen (2015, 5) betont, ergeben sich die Selbst- und Fremdwahrnehmungen und damit auch die ökonomischen Interessen politischer Akteure aus der »Kreation nationaler Stories« über wirtschaftliche Entwicklung. Der »wachstumsbezogene methodologische Nationalismus«, den Hürtgen (ebd.) im Selbstkonzept der am deutschen Wettbewerbskorporatismus beteiligten Akteurguppen erkennt, spiegelt eine von Lessenich (2014, 6) diagnostizierte »kapitalistische Handlungslogik systemischer Wachstumszwänge« wider. Diese, so Lessenich (ebd.) weiter, »verankert die kulturelle Selbstverständlichkeit einer permanenten, immer wieder neuen, immer weitergehenden Steigerung von Handlungsoptionen und Lebenschancen im Wertehaushalt der gesellschaftlichen Subjekte«. Die Einbindung der Gewerkschaften aus den deutschen Exportsektoren ist vor diesem Hintergrund als historischer Subjektivierungsprozess zu verstehen. Diesen genauer zu untersuchen, ist potenziell ein vielversprechendes Anliegen zukünftiger Untersuchungen.

Lohnkoordinierung zumindest teilweise um Instanzen zur moralischen Rationalisierung eines national beziehungsweise sektoral und/oder betrieblich ausgerichteten Wettbewerbskorporatismus (Schulten 2000; Deppe 2013a) handelt, böte Anlass, bei der Analyse solcher Legitimationsordnungen auch die europäische Ebene in den Blick zu rücken.

4. *Zur Bedeutung imaginierter Zukünfte als Mobilisierungsnarrative*

Ein weiterer anschlussfähiger Befund der Arbeit findet sich schließlich in der Bedeutung fiktionaler Erwartungen als Instrumente politischer Mobilisierung. Die Etablierung gemeinsamer Bezugsrahmen wie der eines Sozialen Europa kann hiermit zur Überbrückung eines Problems dienen, das der ehemalige Vorsitzende der kanadischen Automobilarbeitergewerkschaft Sam Gindin (2015, 107) als »the ›short-terminism‹ of labor politics« bezeichnet. Weil Gewerkschaftsfunktionäre bei der Erfüllung ihrer alltäglichen Aufgaben vor allem die unmittelbaren Ziele ihrer Mitglieder verfolgen müssen, fällt es ihnen häufig schwer, längerfristige Orientierungen zu verfolgen.

Um gewerkschaftspolitisches Handeln nicht bloß als reaktiv verfassten Rückzugskampf, sondern vorwärtsgewandte Expansionsbewegung zu gestalten, bedarf es, ganz im Sinne Beckerts (2016), fiktionaler Erwartungen, die irgendwann Wirklichkeit werden können. Wie genau solche fiktionalen Erwartungen entstehen, ist aus Sicht einer Soziologie politischer Mobilisierung bisher nicht systematisch untersucht worden. Sind sie als das Ergebnis strategisch geführter Kämpfe um symbolische Rahmungen zu verstehen? Beruhen sie auf realen Überzeugungen der beteiligten Akteure? Oder versuchen Akteure – ähnlich wie Fligsteins (2001) »skilled actors« – die Denkweise ihres Gegenübers zu antizipieren und gezielt die Erwartungen zu befriedigen, die sie bei ihm vermuten, unabhängig davon, ob entsprechende Folgen tatsächlich eintreten?

Wie gezeigt wurde, birgt die unreflektierte Formulierung solcher Zukunftsaussichten aber auch ein erhebliches Risiko, nämlich die Gefahr, mit unrealistischen Versprechungen ein europäisches Integrationsprojekt zu rationalisieren, das aus gewerkschaftlicher Sicht längst aus den Fugen geraten ist. Solidarische Kooperation im grenzüberschreitenden Maßstab erfordert an erster Stelle eine möglichst realistische Einschätzung ihrer Voraussetzungen. Idealerweise hilft die Sozialwissenschaft dabei, eine solche zu ermöglichen.

Anhang

A Interviewpartner

Nr.	Organisation		Datum
1.	ver.di	Deutschland	31.10.2013
2.	DGB	Deutschland	1.11.2013
3.	Unabhängiger Berater	Deutschland	11.11.2013
4.	EGB	EU	13.11.2013
5.	EGB	EU	13.11.2013
6.	ITGLW	EU	14.11.2013
7.	IG Metall	Deutschland	15.11.2013
8.	IG Metall	Deutschland	15.11.2013
9.	Unabhängiger Berater	Deutschland	20.11.2013
10.	DGB	Deutschland	21.11.2013
11.	EGB	EU	21.11.2013
12.	ver.di	Deutschland	13.12.2013
13.	DGB	Deutschland	13.12.2013
14.	EGB	EU	7.1.2014
15.	EPSU	EU	14.1.2014
16.	DGB	Deutschland	28.1.2014
17.	LO Brussels	Norwegen	5.2.2014
18.	EFBH	EU	12.2.2014
19.	IG BAU	Deutschland	14.2.2014
20.	SACO	Schweden	18.2.2014
21.	LO	Schweden	18.2.2014
22.	Council of the Nordic Unions	Skandinavien	19.2.2014
23.	FES Stockholm	Deutschland	20.2.2014
24.	Nordic In	Schweden	20.2.2014
25.	TCO	Schweden	21.2.2014
26.	TCO	Schweden	21.2.2014
27.	LO	Norwegen	24.2.2014
28.	Fellesforbundet	Norwegen	25.2.2014
29.	YS	Norwegen	25.2.2014
30.	LO	Norwegen	25.2.2014
31.	Unio	Norwegen	26.2.2014
32.	Fellesforbundet	Norwegen	28.2.2014
33.	NGG Hamburg	Deutschland	6.3.2014
34.	IGBCE Hannover	Deutschland	10.3.2014
35.	Schwedischer Repräsentant	EU	13.3.2014

Fortsetzung Anhang A

Nr.	Organisation		Datum
36.	Solidarność	Polen	14.3.2014
37.	EFBH	EU	17.3.2014
38.	IndustriALL Europe	EU	18.3.2014
39.	FNV	EU	19.3.2014
40.	EGB	EU	20.3.2014
41.	EU-Kommission	EU	20.3.2014
42.	CGSLB	EU	24.3.2014
43.	EFBH	EU	25.3.2014
44.	EFFAT	EU	31.3.2014
45.	Solidarność	Polen	7.4.2014
46.	Solidarność	Polen	7.4.2014
47.	Budowlani	Polen	10.4.2014
48.	OPZZ	Polen	10.4.2014
49.	FZZ	Polen	11.4.2014
50.	VASAS	Ungarn	14.4.2014
51.	MZSOS	Ungarn	14.4.2014
52.	VASAS	Ungarn	15.4.2014
53.	ESZT	Ungarn	17.4.2014
54.	LIGA	Ungarn	17.4.2014
55.	Verdi	Deutschland	30.4.2014
56.	CCOO (Europa)	EU	5.5.2014
57.	ITF	EU	5.5.2014
58.	CISL	Italien	16.5.2014
59.	CISL	Italien	16.5.2014
60.	CISL	Italien	17.5.2014
61.	CGIL	Italien	17.5.2014
62.	CISL	Italien	18.5.2014
63.	CCOO Gleichstellung	Spanien	19.5.2014
64.	UGT	Spanien	19.5.2014
65.	UGT (Public Sector)	Spanien	19.5.2014
66.	CCOO	Spanien	21.5.2014
67.	UGT	Spanien	21.5.2014
68.	NGG	Deutschland	26.5.2014
69.	ver.di	Deutschland	27.5.2014
70.	ver.di	Deutschland	28.5.2014
71.	EPSU	EU	3.6.2014
72.	EGB	EU	3.6.2014
73.	Pro GE	Österreich	10.6.2014
74.	IG Metall	Deutschland	11.7.2014
75.	EFBWW	EU	15.7.2014
76.	IG Metall	Deutschland	22.7.2014
77.	EFBH	Schweiz	22.7.2014
78.	DGB	Deutschland	24.7.2014
79.	Solidarność	Polen	31.7.2014
80.	EFBH	Finnland	31.7.2014
81.	LO Sweden	Schweden	9.9.2014
82.	Council of the Nordic TUs	Schweden	10.9.2014
83.	TCO Sweden	Schweden	19.9.2014
84.	ver.di	Deutschland	21.8.2014
85.	EGB	EU	8.6.2015
86.	IndustriALL	EU	8.6.2015
87.	IG Metall	Deutschland	9.6.2015

B Nominale Lohnstückkostenentwicklung in der Eurozone (Index 2000 = 100)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Belgien	100,0	104,2	106,6	107,7	107,1	108,6	110,7
Deutschland	100,0	100,4	101,1	102,0	101,5	100,6	98,6
Irland	100,0	105,7	107,1	111,8	116,4	121,8	126,2
Spanien	100,0	103,2	106,4	109,3	112,0	115,7	119,3
Frankreich	100,0	102,4	105,5	107,6	108,7	110,7	112,7
Italien	100,0	102,9	106,4	110,6	112,9	115,6	117,9
Luxemburg	100,0	106,6	108,9	110,3	111,6	114,2	115,6
Niederlande	100,0	105,1	110,1	112,8	113,1	112,6	113,3
Österreich	100,0	101,0	101,1	102,6	102,2	103,4	104,6
Portugal	100,0	103,8	107,2	111,3	112,5	116,4	117,5
Finnland	100,0	103,7	104,5	105,3	105,3	107,5	107,8

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgien	113,1	118,1	122,7	122,3	125,5	130,1	132,9
Deutschland	97,8	100,0	105,6	104,4	105,9	109,0	111,1
Irland	131,4	139,8	134,7	125,9	121,9	120,7	121,7
Spanien	124,3	131,3	133,0	130,4	128,5	124,4	124,1
Frankreich	114,6	118,3	122,6	123,4	125,4	127,8	129,7
Italien	119,8	125,2	130,2	129,9	131,3	134,1	135,3
Luxemburg	117,5	128,4	137,9	140,1	144,6	150,7	154,9
Niederlande	115,2	118,7	124,9	124,0	125,6	127,8	129,8
Österreich	105,7	109,7	115,1	115,1	116,1	120,1	122,4
Portugal	118,9	122,9	126,8	125,0	124,2	119,4	120,4
Finnland	108,5	115,8	126,1	124,1	126,3	130,9	134,4

Quelle: Lesch (2013, 26).

Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

3-1	Mindestlohn in Prozent des Medianlohns für Vollzeitbeschäftigte 2012	74
3-2	Leistungsbilanzsalden Deutschlands gegenüber der Eurozone	83
3-3	Nominale Lohnstückkostenentwicklung in der Eurozone	84
5-1	Darstellung der Machttypen nach Hyman und Gumbrell-McCormick (2013)	150

Tabellen

5-1	Übersicht über Gewerkschaftsverbände in Schweden, Polen und Ungarn	149
5-2	Strukturdaten europäischer Branchenverbände	151
5-3	Rahmendaten zu den Tarifsystemen der untersuchten Länder	182
5-4	Entwicklung der Tarifföhne der deutschen Metall- und Elektroindustrie im Zeitraum von 1998 bis 2013	212
5-5	Ergebnisse gewerkschaftlicher Positionsbildung in der europäischen Tarifpolitik	227

Literatur

- Abbot, Andrew. 2009. »Organizations and the Chicago School«. In *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies*, hrsg. von Paul S. Adler, 400–420. Oxford: Oxford University Press.
- Abdelal, Rawi, Yoshiko Herrera, Alastair Johnston und Terry Newton. 2001. »Treating Identity as a Variable: Measuring the Content, Intensity, and Contestation of Identity«. Konferenzbeitrag. Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA), San Francisco, 30. August – 2. September.
- Abels, Heinz. 2009. *Wirklichkeit: Über Wissen und andere Definitionen der Wirklichkeit, über uns und Andere, Fremde und Vorurteile*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Abendroth, Wolfgang. 1965. *Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ahrne, Göran, und Nils Brunsson. 2008. *Meta-Organizations*. Cheltenham: Elgar.
- Albert, Michel. 1992. *Kapitalismus contra Kapitalismus*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Aligica, Paul Dragos. 2013. »Pragmatism, Institutionalism, and Democracy«. *Society* 50 (4): 408–14.
- Altvater, Elmar, und Birgit Mahnkopf. 1993. *Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung: Tarifpolitik nach Maastricht und Mauer*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Ansell, Chris. 1997. »Symbolic Networks: The Realignment of the French Working Class, 1887–1894«. *American Journal of Sociology* 103 (2): 359–90.
- . 2011. *Pragmatist Democracy: Evolutionary Learning as Public Philosophy*. Oxford: Oxford University Press.
- Anton, Thomas J. 1969. »Policy-Making and Political Culture in Sweden«. In *Scandinavian Political Studies* 4 (4): 88–102.
- Anxo, Dominique. 2012. »From One Crisis to Another: The Swedish Model in Turbulent Times Revisited«. In *A Triumph of Failed Ideas: European Models of Capitalism in the Crisis*, hrsg. von Steffen Lehndorff, 27–40. Brüssel: ETUI.
- Armingeon, Klaus. 1994. »Die Regulierung der kollektiven Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union«. In *Staat und Verbände*, hrsg. von Wolfgang Streeck, Bd. 25 von *Politische Vierteljahresschrift, Sonderhefte*, 207–22. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Arnold, Lisa Maria. 2008. »Die Entstehung der europäischen Dienstleistungsrichtlinie im Spannungsfeld organisierter Interessen: Eine Fallstudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Unternehmerverbänden im Europäischen Parlament«. *Hertie School of Governance Working Paper* 36, Hertie School of Governance, Berlin.

- Aust, Andreas, Sigrid Leitner und Stephan Lessenich. 2002. »Konjunktur und Krise des Europäischen Sozialmodells: Ein Beitrag zur politische Präexplanationsdiagnostik«. *Politische Vierteljahreszeitschrift* 43 (2): 272–301.
- Avdagic, Sabina, und Lucio Baccaro. 2014. »The Future of Employment Relations in Advanced Capitalism: Inexplorable Decline«. In *The Oxford Handbook of Employment Relations*, hrsg. von Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood und Richard Deeg, 701–26. Oxford: Oxford University Press.
- Baccaro, Lucio. 2010. »Labour and the Global Financial Crisis«. In *Socio-Economic Review* 8 (2): 341–76.
- . 2014. »Similar Structures, Different Outcomes: Corporatism's Resilience and Transformation (1974–2005)«. *Review of Keynesian Economics* 2 (2): 207–33.
- Baccaro, Lucio, und Chiara Benassi. 2014. »Softening Industrial Relations Institutions, Hardening Growth Model: The Liberalization of the German Political Economy«. *Stato e Mercato* 3, 369–96.
- Baccaro, Lucio, und Chris Howell. 2011. »A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism«. *Politics and Society* 39 (4): 521–63.
- Baccaro, Lucio, und Jonas Pontusson. 2016. »Rethinking Comparative Political Economy: Varieties of Growth Models«. *Politics and Society* 44 (2): 175–207.
- Baccaro, Lucio, und Marco Simoni. 2010. »Organizational Determinants of Wage Moderation«. *World Politics* 62 (4): 594–635.
- Bacon, Michael. 2012. *Pragmatism: An Introduction*. Cambridge: Polity.
- Bähr, Holger, und Maria Albrecht. 2014. »Interregionale Gewerkschaftsräte: Transnationale Orientierung und Interessenvermittlung von Gewerkschaften«. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 300–321.
- Barlösius, Eva. 2004. *Kämpfe um soziale Ungleichheit: Machttheoretische Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bast, Jürgen, und Florian Rödl. 2013. »Wohlfahrtsstaatlichkeit und ›soziales Europa‹ im Kontext der Eurokrise«. *Europarecht* 1, 1–12.
- Baum-Geisig, Alexandra. 2002. *Lohnpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion: Möglichkeiten und Grenzen europäischer Tarifverhandlungen*. Osnabrück: Universität Osnabrück.
- Beck, Ulrich. 1985. *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Becker, Peter. 2006. *Die EU-Dienstleistungsrichtlinie: Neue Wege europäischer Gesetzgebung*. Berlin: Stiftung Wissenschaft und Politik.
- Becker, Jens, Harald Jentsch und Peter Wald, Hg. 2007. *Otto Brenner: Biografie, Reden, Briefe*. Göttingen: Steidl.
- Beckert, Jens. 1997. *Grenzen des Marktes: Die sozialen Grundlagen wirtschaftlicher Effizienz*. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 1999. »Agency, Entrepreneurs and Institutional Change: The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations«. *Organization Studies* 20 (5): 777–99.
- . 2007. »Die Abenteuer der Kalkulation: Zur sozialen Einbettung ökonomischer Rationalität«. *Leviathan* 35 (3): 295–309.

- . 2012. »Capitalism as a System of Contingent Expectations: Toward a Sociological Micro-foundation of Political Economy«. *MPIfG Discussion Paper 12/4*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- . 2014. »Die Ungewissheit der Moderne«. In *Rechnen mit dem Scheitern: Strategien in ungewissen Zeiten*, hrsg. von Corinne Flick, 47–65. Göttingen: Wallstein.
- . 2014a. »Capitalist Dynamics: Fictional Expectations and the Openness of the Future«. *MPIfG Discussion Paper 14/7*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- . 2016. *Imagined Futures: Fictional Expectations and Capitalist Dynamics*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beckert, Jens, und Hans Joas. 2001. »Action Theory«. In *Handbook of Sociological Theory*, hrsg. von Jonathan H. Turner, 269–85. Wiesbaden: Springer.
- Beckmann, Martin. 2012. »Marxistische Politische Ökonomie«. In *Theorien der europäischen Integration*, hrsg. von Hans-Jürgen Bieling und Marika Lesch, 99–118. New York: Springer.
- Beerhorst, Joachim, und Hans Urban-Jürgen, Hg. 2004. *Handlungsfeld europäische Integration: Gewerkschaftspolitik in und für Europa*. Hamburg: VSA.
- Beever, Colon. 1960. *European Unity and the Trade Union Movement*. Leyden: Sythoff.
- Berger, Peter, und Thomas Luckmann. 1980. *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie*. München: Fischer.
- Bergström, Carl Fredrik. 2008. »The Rotating Presidency under Passage to Post-Lisbon Rules – A Humble Task of Managing Regular Business«. In *Think Global – Act European: The Contribution of European Think Tanks to the French, Czech and Swedish Trio Presidencies of the European Union*, hrsg. von Fondation pour l'innovation politique, 49–54. Paris: Fondation pour l'innovation politique.
- Bernaciak, Magdalena. 2010. »Cross-Border Competition and Trade Union Responses in the Enlarged EU: Evidence from the Automotive Industry in Germany and Poland«. *European Journal of Industrial Relations* 16 (2): 119–35.
- . 2012. »Social Dumping: Political Catchphrase or Threat to Labour Standards?«. *Working Paper 2012/06*, European Trade Union Institute, Brüssel.
- . 2014. »Social Dumping and the EU Integration Process«. Working Paper 2014/06, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Bernaciak, Magdalena, Rebecca Gumbrell-McCormick und Richard Hyman. 2014. »European Trade Unionism: From Crisis to Renewal?«. *ETUI Report 133*, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Bernstein, Richard J. 2010. *The Pragmatic Turn*. Hoboken: Wiley.
- . 2011. »Die kreative Rolle der Imagination. In *Handlung und Erfahrung: Das Erbe von Historismus und Pragmatismus und die Zukunft der Sozialtheorie*, hrsg. von Bettina Hollstein, Matthias Jung und Wolfgang Knöbl, 51–69. Frankfurt a.M.: Campus.
- Bernstein, Steven, und Benjamin Cashore. 2007. »Can Non-State Global Governance Be Legitimate? An Analytical Framework«. *Regulation and Governance* 1 (4): 347–71.
- Beyers, Jan. 2005. »Multiple Embeddedness and Socialization in Europe: The Case of Council Officials«. *International Organization* 59 (4): 899–936.
- Bieling, Hans-Jürgen, und Marika Lerch. 2012. »Theorien der europäischen Integration: Ein Systematisierungsversuch«. In *Theorien der europäischen Integration*, hrsg. von Hans-Jürgen Bieling und Marika Lerch. Wiesbaden: Springer, 9–31.

- Bieling, Hans-Jürgen, und Thorsten Schulten. 2002. »Reorganisation der industriellen Beziehungen im europäischen Mehrebenensystem«. *Industrielle Beziehungen* 9 (3): 245–73.
- Bispinck, Reinhard, Hg. 2010. *Zwischen »Beschäftigungswunder« und »Lohndumping«? Tarifpolitik in und nach der Krise*. Hamburg: VSA.
- . 2011. »Tarifpolitischer Jahresbericht«. *Informationen zur Tarifpolitik*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2010.pdf.
- Bispinck, Reinhard, und Thorsten Schulten. 2003. »Verbetrieblung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten«. *WSI-Mitteilungen* 56 (3): 157–66.
- . 2006. »Perspektiven einer gesamtwirtschaftlich orientierten Lohnpolitik«. In *Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI*, hrsg. von Claus Schäfer und Hartmut Seifert, 253–70. Hamburg: VSA.
- , Hg. 2010. *Zukunft der Tarifautonomie: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. Hamburg: VSA.
- . 2014. »Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany: Towards a More Expansive and Solidaristic development?«. *WSI-Diskussionspapier* 191, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Bitterwolf, Sebastian, und Martin Seeliger. 2013. »Über Bande gespielt«. Möglichkeiten und Grenzen neuer Strategien im Verhältnis von Betriebsräten, Arbeitgeber und Medienöffentlichkeit am Beispiel der Regulierung von Leiharbeit«. *Industrielle Beziehungen* 20 (1): 36–53.
- Blanke, Thomas. 2008. »Die Entscheidungen des EuGH in den Fällen Viking, Laval und Ruffert – Domestizierung des Streikrechts und europaweite Nivellierung der industriellen Beziehungen«. *Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung* Nr. 18/2008, Carl von Ossietzky Universität, Jean Monnet Centre for Europeanisation and Transnational Regulations Oldenburg (CETRO).
- Blauberger, Michael. 2012. »With Luxembourg in Mind: The Remaking of National Policies in the Face of ECJ Jurisprudence«. *Journal of European Public Policy* 19 (1): 109–26.
- Bloch, Ernst. 1974. *Das Prinzip Hoffnung*. Bd. 1–3. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Block, Fred, und Margaret Somers R. 2014. *The Power of Market Fundamentalism: Karl Polanyi's Critique*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blumer, Herbert. 1973. »Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus«. In *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*, hrsg. von Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, 80–148. Reinbek: Rowohlt.
- Blyth, Mark. 2013. *Austerity: The History of a Dangerous Idea*. Oxford: Oxford University Press.
- Böhle, Dorothee, und Béla Greskovits. 2007. »Neoliberalism, Embedded Neoliberalism and Neocorporatism: Towards Transnational Capitalism in Central-Eastern Europe«. *West European Politics* 30 (3): 443–66.
- Börzel, Tanja. 2012. »Experimentalist Governance in the EU: The Emperor's New Clothes?«. *Regulation and Governance* 6 (3): 378–84.
- Bolsmann, Chris. 2007. »Trade-Union Internationalism and Solidarity in the Struggle against Apartheid«. *Historical Studies in Industrial Relations* 23–24: 103–24.
- Boltanski, Luc, und Ève Chiapello. 2006. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.

- Bosch, Gerhard. 2014. »Neuordnung des deutschen Arbeitsmarkts«. In *Arbeiten in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe*, hg. von Klaus Dörre, Kerstin Jürgens und Ingo Matuschek, 91–106. Frankfurt a.M.: Campus.
- Bosch, Gerhard, und Claudia Weinkopf. 2013. »Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen«. *WSJ-Mitteilungen* 66 (6): 393–404.
- Bosch, Gerhard, und Klaus Zühlke-Robinet. 2000. *Der Bauarbeitsmarkt: Soziologie und Ökonomie einer Branche*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Bourdieu, Pierre. 1983. »Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital und soziales Kapital«. In *Soziale Ungleichheiten*, hrsg. von Reinhard Kreckel, Bd. 2 von *Soziale Welt, Sonderbände*, 183–98. Göttingen: Schwartz.
- . 1999. *Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brandom, Robert B. 2008. *Between Saying and Doing: Towards an Analytic Pragmatism*. Oxford: Oxford University Press.
- Braverman, Harry. 1998. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brinkmann, Ulrich. 2011. *Die unsichtbare Faust des Marktes: Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus*. Berlin: edition sigma.
- Brinkmann, Ulrich, Hae-Lin Choi, Richard Detje, Klaus Dörre, Hajo Holst und Serhat Karakayali. 2008. *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bromley, Patricia, und Walter Powell W. 2012. »From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling the in Contemporary World«. *The Academy of Management Annals* 6 (1): 483–530.
- Bronfenbrenner, Kate, Hg. 2007. *Global Unions: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*. Ithaca: Cornell University Press.
- Brown, Archie. 2009. *Aufstieg und Fall des Kommunismus*. Berlin: Propyläen.
- Brown, Rupert, und Miles Hewstone. 2005. »An Integrative Theory of Intergroup Contact«. In *Advances in Experimental Social Psychology*, hrsg. von Mark Zanna, 255–343. San Diego: Elsevier Academic Press.
- Brunkhorst, Hauke. 2014. *Das doppelte Gesicht Europas: Zwischen Kapitalismus und Demokratie*. Berlin: Suhrkamp.
- Brunsson, Nils. 1985. *The Irrational Organization: Irrationality as a Basis for Organizational Action and Change*. Hoboken: Wiley.
- . 1989. *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations*. Hoboken: Wiley.
- . 2003. »Organized Hypocrisy«. In *Northern Lights: Organization Theory in Scandinavia*, hrsg. von Barbara Czarniawska und Guje Sevón, 201–22. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- . 2006. *Mechanisms of Hope: Maintaining the Dream of the Rational Organization*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- . 2009. *Reform as Routine: Organizational Change and Stability in the Modern World*. Oxford: University Press.
- Bruun, Niklas, und Claes Mikael Jonsson. 2010. »Nordic Countries: Consequences and Policy Perspectives in the Nordic Countries as a Result of Important Decisions of the European

- Court of Justice«. In *Viking – Laval – Ruffert: Consequences and Policy Perspectives*, hrsg. von Andreas Bucker und Wiebke Warneck, 15–27. Brüssel: ETUI.
- Bsirske, Frank, Frank Deppe, Stephan Lindner, Sigrid Skarpelis-Sperk et al. 2007. *Die EU-Dienstleistungsrichtlinie: Ein Anschlag auf das europäische Sozialmodell*. Hamburg: VSA.
- Bsirske, Frank, et al. 2007a. »Für ein Soziales Europa: EU-Dienstleistungsrichtlinie stoppen!«. In *Die EU-Dienstleistungsrichtlinie: Ein Anschlag auf das europäische Sozialmodell*, Frank Bsirske, Frank Deppe, Stephan Lindner, Sigrid Skarpelis-Sperk et al., 7–10. Hamburg: VSA.
- Bucker, Andreas, und Wiebke Warneck, Hg. 2010. *Viking – Laval – Ruffert: Consequences and Policy Perspectives*. Brüssel: ETUI.
- Bühlbäcker, Bernd. 2009. »Debatten um die Montanunion: Gewerkschaften und europäische Integration in den 1950er Jahren«. In *Deutsche Gewerkschaften und europäische Integration im 20. Jahrhundert*, hrsg. von Jürgen Mittag, 43–62. Bochum: Institut für soziale Bewegungen.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: Chicago University Press.
- Burkhard, Oliver, Frank Iwer und Hilde Wagner. 2006. »Thesen zur Tarifpolitik: Zukunftsfragen solidarischer Tarifpolitik«. In *Perspektiven der Tarifpolitik: Im Spannungsverhältnis von Fläche und Betrieb*, hrsg. von Berthold Huber, Oliver Burkhard und Hilde Wagner, 33–50. Hamburg: VSA.
- Burr, Vivien. 1995. *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Busch, Klaus. 2010. *Europäische Wirtschaftsregierung und Koordinierung der Lohnpolitik: Krise der Eurozone verlangt Strukturreformen*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Busch, Klaus, Christoph Hermann, Karl Hinrichs und Thorsten Schulten. 2012. *Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell: Wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Buschak, Willy. 2003. »Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände«. In *Europäische Gewerkschaftsorganisationen: Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung*, hrsg. von Uwe Optenhögel, Michael Schneider und Rüdiger Zimmermann, 9–19. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Butler, Judith. 1991. *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Carter, Pippa. 1992. »Nils Brunsson: The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations«. *Organization Studies* 13 (2): 291–95.
- Checkel, Jeffrey T. 2005. »International Institutions and Socialization in Europe: Introduction and Frameworks«. *International Organization* 59 (4): 801–26.
- Cini, Michelle, und Nieves Pérez-Solórzano Borragán. 2007. *European Union Politics*. Oxford: Oxford University Press.
- Clasen, Jochen, und Elke Viebrock. 2006. »Das Genter System der Arbeitslosenversicherung – immer noch gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument oder sozialpolitisches Auslaufmodell?«. *Zeitschrift für Sozialreform* 52 (3): 351–71.
- Coslovsky, Salo. 2010. »The Pragmatic Politics of Regulatory Enforcement«. *Working Paper No. 29*, Jerusalem Forum in Regulation and Governance, The Hebrew University of Jerusalem. regulation.huji.ac.il/papers/jp29.pdf.
- Cotton, Elizabeth, und Rebecca Gumbrell-McCormick. 2012. »Global Unions as Imperfect Multilateral Organizations: An International Relations Perspective«. *Economic and Industrial Democracy* 33 (4): 707–28.

- Cremers, Jan. 2012. »Twenty Years in Hindsight«. *CLR-News* 4/2012: 7–12.
- Cremers, Jan, und Peter Donders, Hg. 2004. *The Free Movement of Workers in the European Union: European Institute for Construction Labour Research*. CLR Studies 4. Brüssel: European Institute for Construction Labour Research.
- Cremers, Jan, Jon Erik Dølvik und Gerhard Bosch. 2007. »Posting of Workers in the Single Market: Attempts to Prevent Social Dumping and Regime Competition in the EU«. *Industrial Relations Journal* 38 (6): 524–41.
- Crespy, Amandine, und Katarzyna Gajewska. 2010. »New Parliament, New Cleavages after the Eastern Enlargement? The Conflict over the Services Directive as an Opposition between the Liberals and the Regulators«. *Journal of Common Market Studies* 24 (5): 1185–208.
- Crouch, Colin. 2004. *Postdemokratie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 2013. *Europe and Problems of Marketization: From Polany to Scharpf*. Florenz: Firenze University Press.
- Croucher, Richard, und Elizabeth Cotton, Hg. 2009. *Global Unions, Global Business: Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press.
- Crozier, Michel, und Erhard Friedberg. 1979. *Macht und Organisation: Die Zwänge kollektiven Handelns*. Königstein im Taunus: Athenäum.
- Degryse, Christophe. 2013. *1973–2013: 40 Years of History of the European Trade Union Confederation*. Brüssel: ETUI.
- Delanty, Gerard, und Chris Rumford. 2005. *Rethinking Europe: Social Theory and the Implications of Europeanization*. London: Routledge.
- della Porta, Donatella. 2015. *Spreading Protest: Social Movements in Times of Crisis*. Colchester: ECPR Press.
- della Porta, Donatella, und Manuela Caiani. 2008. *Social Movements and Europeanization*. Oxford: Oxford University Press.
- Dennis, Alex, und Peter Martin J. 2005. »Symbolic Interactionism and the Concept of Power«. *The British Journal of Sociology* 56 (2): 191–213.
- Deppe, Frank. 2012. *Gewerkschaften in der Großen Transformation: Von den 1970er Jahren bis heute. Eine Einführung*. Köln: PapyRossa.
- . 2013. *Autoritärer Kapitalismus: Demokratie auf dem Prüfstand*. Hamburg: VSA.
- . 2013a. »Vom Klassenkampf zum Wettbewerbskorporatismus«. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 58 (2): 98–110.
- Deppe, Rainer, und Melanie Tatur. 2002. *Rekonstitution und Marginalisierung: Transformationsprozesse und Gewerkschaften in Polen und Ungarn*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Descartes, René. 1994. *Meditationen über die Grundlagen der Philosophie mit den sämtlichen Einwänden und Erwiderungen*. Hamburg: Meiner.
- Desroche, Henri. 1973. *The Sociology of Hope*. London: Routledge.
- Dewey, John. 1960. *The Quest for Certainty: A Study of the Relation of Knowledge and Action*. Michigan: Capricorn.
- DiMaggio, Paul J., und Walter W. Powell. 1983. »The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields«. *American Sociological Review* 48 (2): 147–60.
- Dobbin, Frank. 1994. »Cultural Models of Organization: The Social Construction of Rational Organizing Principles«. In *The Sociology of Culture: Emerging Theoretical Perspectives*, hrsg. von Diana Crane, 117–41. Oxford: Blackwell.

- Dörre, Klaus. 2009. »Die neue Landnahme: Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus«. In *Soziologie – Kapitalismus – Kritik: Eine Debatte*, Klaus Dörre, Stephan Lesse-
nich und Hartmut Rosa, 21–86. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 2011. »Funktionswandel der Gewerkschaften: Von der intermediären zur fraktalen Or-
ganisation«. In *Gewerkschaftliche Modernisierung*, hrsg. von Thomas Haipeter und Klaus
Dörre, 267–301. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2012. »Schluss: Was ist Kapitalismus, was Arbeit? Resümee und Ausblick«. In *Kapitalis-
mustheorie und Arbeit: Neue Ansätze soziologischer Kritik*, hrsg. von Klaus Dörre, Dieter
Sauer und Volker Wittke, 488–508. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2012a. »Gewerkschaftliche Erneuerung: Aus der Krise zu neuer Stärke?«. *Emanzipation*
4 (4): 7–23.
- . 2013. »Übergebliebene und Verwundbare: Das Gesellschaftsbild des Prekariats in
Fremdzuschreibungen und Selbstzeugnissen«. In *Das Gesellschaftsbild der Lohnarbeiter-
Innen: Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*, hrsg. von
Klaus Dörre, Anja Happ und Ingo Matuschek, 132–81. Hamburg: VSA.
- . 2013. »Landnahme: Triebkräfte, Wirkungen und Grenzen kapitalistischer Wachstums-
dynamik«. In *Die globale Einhegung: Krise, ursprüngliche Akkumulation und Landnahmen
im Kapitalismus*, hrsg. von Maria Backhouse, Olaf Gerlach, Stefan Kalmring und Andreas
Nowak, 112–41. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- . 2013a. »Prekarität und exklusive Solidarität: Handlungsfelder von Gewerkschaften und
öffentlicher Soziologie«. *Sozialismus* 40 (12): 9–18.
- Dörre, Klaus, Anja Happ und Ingo Matuschek, Hg. 2013. *Das Gesellschaftsbild der Lohn-
arbeiterInnen: Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*.
Hamburg: VSA.
- Dolvik, Jon Erik. 1997. »Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, Social Dialogue and the
Europeanisation of Trade Unions in the 1990s«. *Fafo-report* 238, Fafo, Oslo.
- . 1999. *Die Spitze des Eisbergs: Der EGB und die Entwicklung eines Euro-Korporatismus*.
Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dolvik, Jon Erik, und Jelle Visser. 2009. »Free Movement, Equal Treatment and Workers’
Rights: Can the European Union Solve Its Trilemma of Fundamental Principles?«. *Indus-
trial Relations Journal* 40 (6): 491–509.
- Dribbusch, Heiner. 2014. »Voraussetzungen internationaler Solidarität: Zur Diskussion um
einen europäischen Generalstreik«. *WSI-Mitteilungen* 67 (5): 337–44.
- Dribbusch, Heiner, und Peter Birke. 2014. *Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise: Entwick-
lungen, Herausforderungen, Strategien*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Dufresne, Anne. 2012. »Ein Mindestlohn für alle EU-Bürger«. *Le Monde Diplomatique*, 10.
Februar.
- . 2014. »Trade Union Responses to the Attack of the EU on Wages«. In *Roadmap to a
Social Europe*, hrsg. von Anne-Marie Grozelier, Björn Hacker, Wolfgang Kowalsky, Jan
Machnig, Henning Meyer und Brigitte Unger, 153–54. Brüssel: Social Europe.
- Durkheim, Émile. 1966. *The Division of Labor in Society*. New York: The Free Press.
- Ebbinghaus, Bernhard, und Jelle Visser. 1994. »Gewerkschaften und Europäische Integration
Barrieren und Wege »grenzenloser« Solidarität«. In *Staat und Verbände*, hrsg. von Wolfgang
Streck, 223–55. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- . 2000. *Trade Unions in Western Europe since 1945*. New York: Palgrave Macmillan.

- Eckert, Sandra, und Tanja Börzel A. 2012. »Experimentalist Governance: An Introduction«. *Regulation and Governance* 6 (3): 371–77.
- Edelman, Murray. 1964. *The Symbolic Uses of Politics*. Chicago: University of Illinois Press.
- EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers). 2014. »Building Europe Together – for Jobs and Justice«. EFBWW European Parliament Election Manifesto for 2014–2019. Brüssel.
- EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers) und EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade). 2012. »MEP Danuta Jazlowiecka Advocates Social Dumping and Exploitation as a Normal Business Model«, Pressemitteilung, 8. November.
- EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund). 2011. »ETUC Strategy and Action Plan 2011–2015«. Brüssel.
http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Rapport_Congres_2011_EN_DEF.pdf.
- . 2012. »Solidarity in the Crisis and beyond: Towards a Coordinated European Trade Union Approach to Tackling Social Dumping«. Discussion Note for the ETUC Winter School in Copenhagen, 7.–8. Februar.
- Eichhorst, Werner. 2000. *Europäische Sozialpolitik zwischen nationaler Autonomie und Marktfreiheit: Die Entscheidung von Arbeitnehmern in der EU*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Eldring, Line, und Kristin Alsos. 2012. »Gesetzlicher Mindestlohn: Die nordischen Länder und Europas«. *Fafo-report* 2012:17, Fafo, Oslo.
- Elias, Norbert. 1984. *Über die Zeit: Arbeiten zur Wissenssoziologie II*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 1991. *Die Gesellschaft der Individuen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 2009. *Was ist Soziologie? Grundfragen der Soziologie*. Weinheim: Juventa.
- Elias, Norbert, und John Scotson L. 2002. *Etablierte und Außenseiter*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Emirbayer, Mustafa, und Ann Mische. 1998. »What Is Agency?«. *American Journal of Sociology* 103 (4): 962–1023.
- Engels, Friedrich, und Karl Marx. 1959. »Manifest der Kommunistischen Partei«. In *MEW (Marx-Engels-Werke)* 4, 459–93. Berlin: Dietz.
- Erne, Roland. 2008. *European Unions: Labors Quest for a Transnational Democracy*. Ithaca: Cornell University Press.
- . 2013. »Coordinating Collective Wage Bargaining: A Way of Transnational Solidarity in Europe?«. <http://andreasbieler.blogspot.de/2013/10/coordinating-collective-wage-bargaining.html>.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. London: Polity.
- Esser, Hartmut. 1996. »Die Definition der Situation«. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48 (1): 1–34.
- . 1999. *Soziologie: Spezielle Grundlagen*, Bd. 1: *Situationslogik und Handeln*. Frankfurt a.M.: Campus.
- European Commission. 2011. *Industrial Relations in Europe 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- . 2012. »Posting of Workers in the European Union and EFTA Countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011«. European Commission – Employment, Social Affairs and DG, Brüssel.

- European Council. 2013. »Council Recommendation on Germany's 2013 National Reform Programme and Delivering a Council Opinion on Germany's Stability Programme for 2012–2017«. COM(2013) 355 final. Brüssel, 30. November.
- European Metalworkers' Federation. 2011. »Work Programme 2011–2015 of the European Metalworkers' Federation«. Brüssel.
- Europäisches Parlament. 1993. »Bericht des Ausschusses für soziale Angelegenheiten, Beschäftigung und Arbeitsumwelt über den Entwurf einer Stellungnahme der Kommission zu einem angemessenen Arbeitsentgelt (SEK [91] 2116 endg.)«. Sitzungsdokumente PE DOK A 3-60/93. Brüssel, 18. Februar.
- Evans, Peter. 2010. »Is It Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses«. *Global Labour Journal* 1 (3): 352–79.
- Fairbrother, Peter. 2000. *Trade Unions at the Crossroads*. London: Mansell.
- . 2014. »Unions: Practices and Prospects«. In *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, hrsg. von Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood und Richard Deeg, 637–54. Oxford: Oxford University Press.
- Fairbrother, Peter, und Charlotte Yates, Hg. 2003. *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Routledge.
- Fairbrother, Peter, Christian Lévesque und Marc-Antoin Hennebert. 2013. *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*. London: Routledge.
- Falke, Josef. 2009. »Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie – statt befürchteten Sozialdumpings erhoffte Verwaltungsreform?«. In *Europäische Gesellschaftsverfassung: Zur Konstitutionalisierung sozialer Demokratie in Europa*, hrsg. von Andreas Fischer-Lescano, Florian Rödl und Christoph Ulrich Schmid, 199–228. Baden-Baden: Nomos.
- Falkner, Gerda. 1998. *EU Social Policy in the 1990s: Towards a Corporatist Policy Community*. London: Routledge.
- . 2006. »Collective Participation in the European Union: The Euro-Corporatism Debate«. In *The Diversity of Democracy: A Tribute to Philippe C. Schmitter*, hrsg. von Wolfgang Streeck und Colin Crouch, 223–42. London: Elgar.
- Fanti, Luciano, und Luca Gori. 2011. »On Economic Growth and Minimum Wages«. *Journal of Economics* 103(1): 59–82.
- Fellini, Ivana, Anna Ferro und Giovanna Fullin. 2007. »Recruitment Processes and Labour Mobility: The Construction Industry in Europe«. *Work, Employment and Society* 21 (2): 277–98.
- Filsinger, Dieter, Hans-Jürgen Lüsebrink und Luitpold Rampeltshammer, Hg. 2015. *Interregionale Gewerkschaftsräte: Historische, sozialwissenschaftliche und interkulturelle Analysen*. Baden-Baden: Nomos.
- Firth, Raymond. 1973. *Symbols: Public and Private*. Ithaca: Cornell University Press.
- Flassbeck, Heiner, und Costas Lapavistas. 2015. *Nur Deutschland kann den Euro retten: Der letzte Akt beginnt*. Frankfurt a.M.: Westend.
- Flassbeck, Heiner, und Friederike Spiecker. 2005. »Die deutsche Lohnpolitik sprengt die Europäische Währungsunion«. *WSI-Mitteilungen* 58 (12): 707–13.
- . 2010. »Lohnpolitische Konvergenz und Solidarität oder offener Bruch«. *Wirtschaftsdienst* 90 (3): 1–7.
- Fligstein, Neil. 2001. »Social Skill and the Theory of Fields«. *Sociological Theory* 19 (2): 105–25.

- . 2009. *Euroclash: The EU, European Identity, and the Future of Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Fligstein, Neil, und Douglas McAdam. 2012. *A Theory of Fields*. Oxford: Oxford University Press.
- Förster, Christian, Josef Schmid und Nicolas Trick. 2014. *Die nordischen Länder: Politik in Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden*. Wiesbaden: Springer VS.
- Follesdal, Andreas, und Simon Hix. 2006. »Why There Is a Democratic Deficit in the EU: A Response to Majone and Moravcsik«. *Journal of Common Market Studies* 44 (3): 533–62.
- Forschungsgruppe »Staatsprojekt Europa«. 2011. *Die EU in der Krise: Zwischen autoritärem Etatismus und europäischem Frühling*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Fossum, John Erik. 2012. »Reflections on Experimentalist Governance«. *Regulation and Governance* 6 (3): 394–400.
- Frege, Carole, und John Kelly, Hg. 2004. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Frisch, Max. 1957. *Homo faber*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Fürstenberg, Friedrich. 1958. »Der Betriebsrat: Strukturanalyse einer Grenzinstitution«. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 10 (3): 418–29.
- Furaker, Bengt, und Mattias Bengtsson. 2013. »On the Road to Transnational Cooperation? Results from a Survey of European Trade Unions«. *European Journal of Industrial Relations* 19 (2): 161–77.
- Furaker, Bengt, und Kristina Selden Loven. 2013. »Trade Union Cooperation on Statutory Minimum Wages? A Study of European Trade Union Positions«. *Transfer* 19 (4): 507–20.
- Gabriel, Yiannis. 2000. *Storytelling in Organizations: Facts, Fictions, and Fantasies*. Oxford: Oxford University Press.
- Gajewska, Katarzyna. 2009. *Transnational Labour Solidarity: Mechanisms of Commitment to Cooperation within the European Trade Union Movement*. London: Routledge.
- Galgóczi, Béla. 2014. »Wage Developments and Wage Setting in Central Europe«. Unveröffentlichtes Manuskript. European Trade Union Institute, Brüssel.
- Galgóczi, Béla, und Janine Leschke. 2012. »Intra-EU Labour Migration after Eastern Enlargement and during the Crisis«. *ETUI Working Paper* 2012.13, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Gallas, Alexander, und Jörg Nowak. 2012. »Agieren aus der Defensive: Ein Überblick zu politischen Streiks in Europa mit Fallstudien zu Frankreich und Großbritannien«. In *Politische Streiks in Europa der Krise*, hrsg. von Alexander Gallas, Jörg Nowak und Florian Wilde, 24–106. Hamburg: VSA.
- Gardawski, Juliusz, Adam Mrozowicki und Jan Czarzasty. 2012. »Trade Unions in Poland«. *ETUI Report* 123, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Gerhards, Jürgen, und Holger Lengfeld. 2013. *Wir, ein europäisches Volk? Sozialintegration Europas und die Idee der Gleichheit aller europäischen Bürger*. Wiesbaden: Springer VS.
- . 2015. *European Citizenship and Social Integration in the European Union*. London: Routledge.
- Giddens, Anthony. 1988. *Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 1990. *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.
- . 2015. *Turbulent and Mighty Continent: What Future for Europe?* Cambridge: Polity.

- Gindin, Sam. 2015. »Bringing Class Back In«. *Global Labour Journal* 6 (1): 103–15.
<https://escarpmentpress.org/globalabout/article/view/2465a>.
- Girndt, Rainer. 2013. *Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung: Der Versuch einer Konzentration der Kräfte*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- . 2013a. *Trade Unions in Hungary 2012: New Hope in a Year of Woes?* Warschau: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Gläser, Cyril. 2009. »Europäische Einheitsgewerkschaft zwischen lähmender Überdehnung und umfassender Repräsentativität: EGB-Strukturen und die Herausforderung der Erweiterung«. *Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegungen* 42, 215–34.
- Glassner, Vera. 2009. »Two Paths towards Europeanisation: The Institutional and Economic Determinants of the Transnationalization of Collective Bargaining on the European Sector Level«. Diss., Universität Wien.
- . 2013. »Central and Eastern European Industrial Relations in the Crisis: National Divergence and Path-dependent Change«. *Transfer* 19 (2): 155–69.
- Glassner, Vera, und Susanne Pernicka. 2014. »Transnational Trade Union Strategies towards European Wage Policy: A Neo-institutional Framework«. *European Journal of Industrial Relations* 20 (1): 1–18.
- . 2014a. »Transnationale Strategien der Gewerkschaften im europäischen Metallsektor: Ansätze zur Europäisierung der Lohnpolitik«. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 277–99.
- Glassner, Vera, und Philippe Pochet. 2011. »Why Trade Unions Seek to Coordinate Wages and Collective Bargaining in the Eurozone«. *ETUI Working Paper 3/2011*, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Glassner, Vera, und Toralf Pusch. 2013. »Towards a Europeanization of Wage Bargaining? Evidence from the Metal Sector«. *European Journal of Industrial Relations* 19 (2): 145–60.
- Glassner, Vera, und Kurt Vandale. 2012. »Which Way towards Europeanisation of Trade Union Strategies? Regional Differences in Trade Union Officers' Views«. Konferenzpapier. 16th ILERA World Congress, Philadelphia, 2.–5. Juli.
- Glassner, Vera, und Andrew Watt. 2010. »The Current Crisis Reveals Both: The Importance and the Limitations of the Transnational Coordination of Collective Bargaining Policies«. <http://www.social-europe.eu/2010/07/the-current-crisis-reveals-both-the-importance-and-the-limitations-of-the-transnational-coordination-of-collective-bargaining-policies/>.
- Götz, Norbert, und Heidi Haggren. 2009. »Introduction: Transnational Nordic Alignment in Stormy Waters«. In *Regional Cooperation and International Organizations*, hrsg. von Heidi Haggren und Norbert Götz, 1–23. London: Routledge.
- Goffmann, Erving. 1974. *Frame Analysis*. New York: Harper Colophon.
- Gollbach. 2005. *Europäisierung der Gewerkschaften: Praktische Ansätze im Spannungsverhältnis nationaler und europäischer Strukturen und Traditionen*. Hamburg: VSA.
- Gorz, André. 1974. *Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Granovetter, Mark. 1985. »Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness«. In *American Journal of Sociology* 91 (3): 481–510.
- Grote, Jürgen R., und Volker Schneider. 2005. »Organizations and Networks in a Globalizing Economy: British and German Chemical Interest Associations«. In *Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization*, hrsg. von Wolfgang Streeck, Jürgen R. Grote, Volker Schneider und Jelle Visser, 117–48. London: Routledge.

- Gumbrell-McGormick, Rebecca. 2013. »The International Trade Union Confederation: From Two (or More?) Identities to One«. *British Journal of Industrial Relations* 51 (2): 240–63.
- Gumbrell-McGormick, Rebecca, and Richard Hyman. 2013. *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Griffin, Larry J. 1993. »Narrative, Event-Structure Analysis, and Causal Interpretation in Historical Sociology«. *American Journal of Sociology* 98 (5): 1094–133.
- Haas, Ernst B. 1958. *The Uniting of Europe: Political, Social, and Economic Forces, 1950–1957*. Stanford: Stanford University Press.
- Habermas, Jürgen. 1974. *Zur Rekonstruktion des Historischen Materialismus*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 1992. *Faktizität und Geltung: Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaates*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 2011. *Theorie des kommunikativen Handelns*, Bd. 1: *Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 2014. »Warum der Ausbau der Europäischen Union zu einer supranationalen Demokratie nötig und wie er möglich ist«. *Leviathan* 42 (4): 524–38.
- Haffert, Lukas. 2015. *Freiheit von Schulden – Freiheit zum Gestalten? Die Politische Ökonomie von Haushaltsüberschüssen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Haggrén, Heidi, und Norbert Götz, Hg. 2009. *Regional Cooperation and International Organizations: The Nordic Model in Transnational Alignment*. London: Routledge.
- Haipeter, Thomas. 2000. *Mitbestimmung bei Volkswagen: Neue Chancen für betriebliche Interessenvertretung?* Münster: Westfälisches Dampfboot.
- . 2010. *Betriebsräte als neue Tarifakteure: Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen*. Berlin: edition sigma.
- . 2011. »Einleitung: Interessenvertretungen, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder«. In *Gewerkschaftliche Modernisierung*, hrsg. von Thomas Haipeter und Klaus Dörre, 7–28. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2011a. »Tarifabweichungen, Betriebsräte und Gewerkschaften – Modernisierungschancen in lokalen Konflikten«. In *Gewerkschaftliche Modernisierung*, hrsg. von Thomas Haipeter und Klaus Dörre, 31–60. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2014. *Das ungewisse Extra: Die Widersprüche erfolgsabhängiger Entgelte am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie*. Berlin: edition sigma.
- Haipeter, Thomas, und Klaus Dörre, Hg. 2011. *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hall, Peter A. 1993. »Policy Paradigms, Social Learning and the State: The Case of Economic Policymaking in Britain«. In *Comparative Politics* 25 (3): 275–96.
- . 2005. »Preference Formation as a Political Process: The Case of Monetary Union in Europe«. In *Preferences over Time*, hrsg. von Ira Katznelson und Barry Weingast, 129–60. New York: Russell Sage Foundation.
- . 2007. »The Evolution of Varieties of Capitalism in Europe«. In *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, hrsg. von Bob Hancké, Martin Rhodes und Mark Thatcher, 39–88. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, Peter A., und Taylor Rosemary. 1996. »Political Science and the Three New Institutionalisms«. *Political Studies* 44 (5): 936–57.

- Hall, Peter A., und David Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Haller, Max. 2003. »Die Europäische Einigung als Elitenprozess«. In *Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen*, hrsg. von Stefan Hradil und Peter Imbusch, 337–67. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- . 2009. *Die europäische Integration als Elitenprozess: Das Ende eines Traums?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Halpner, Charlotte, und Patrick Le Galès. 2008. »Public Policy Instrumentation in the EU«. *NewGov Policy Brief* No. 32, New Modes of Governance Project, European University Institute, San Domenico di Fiesole.
- Hancké, Bob. 2013. *Unions, Central Banks and EMU: Labour Market Institutions and Monetary Integration in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2014. »Employment Regimes, Wage Setting, and Monetary Union in Continental Europe«. In *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, hrsg. von Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood und Richard Deeg, 317–33. Oxford: Oxford University Press.
- Hartmann, Michael. 2004. *Elitesoziologie: Eine Einführung*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Hassel, Anke, und Christof Schiller. 2010. *Der Fall Hartz IV: Wie es zur Agenda 2010 kam und wie es weitergeht*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Hauser-Ditz, Axel, Markus Hertwig und Ludger Pries. 2008. *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland: Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Hauser-Ditz, Axel, Markus Hertwig, Ludger Pries und Luitpold Rampeltshammer. 2010. *Transnationale Mitbestimmung? Zur Praxis Europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich. 1979. *Werke*, Band 7: *Grundlinien der Philosophie des Rechts oder Naturrecht und Staatswissenschaft im Grundrisse*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Heidbreder, Eva G. 2013. »European Union Governance in the Shadow of Contradicting Ideas: The Decoupling of Policy Ideas and Policy Instruments«. *European Political Science Review* 5 (1): 133–50.
- Hennebert, Marc-Antoinin, und Reynald Bourque. 2011. »The International Trade Union Confederation (ITUC): Insights from the Second World Congress«. *Global Labour Journal* 2 (2): 154–59.
- Henning, Klaus. 2013. *Europäische Integration und Gewerkschaften: Der EMB zwischen Interessenvertretung und transnationaler Solidarität*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hernes, Tor. 2014. *A Process Theory of Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Herr, Hansjörg, Milka Kazandziska, und Silke Mahnkopf-Praprotnik. 2009. »The Theoretical Debate about Minimum Wages«. *Global Labour University Working Paper* 6, Fachhochschule für Wirtschaft, Berlin.
- Hertwig, Markus, Ludger Pries und Luitpold Rampeltshammer, Hg. 2009. *European Works Councils in Complementary Perspectives*. Brüssel: ETUI.
- Herzog, Lisa. 2013. *Inventing the Market: Smith, Hegel, and Political Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hierlmeier, Josef. 2006. *Internationalismus: Eine Einführung in seine Ideengeschichte – von den Anfängen bis zur Gegenwart*. Stuttgart: Schmetterling.

- Hilary, John. 2014. »European Trade Unions and Free Trade: Between International Solidarity and Perceived Self-Interest«. *Globalizations* 11 (1): 47–57.
- Hill, Paul B. 2002. *Rational-Choice-Theorie*. Bielefeld: Transcript.
- Hilson, Mary. 2008. *The Nordic Model: Scandinavia since 1945*. London: Reaction Books.
- Hirsch, Joachim, und Jens Wissel. 2010. »Transnationalisierung der Klassenverhältnisse«. In *Klassen im Postfordismus*, hrsg. von Hans-Günther Thien, 285–307. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hix, Simon, Abdul G. Noury und Gérard Roland. 2007. *Democratic Politics in the European Parliament*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Höpner, Martin. 2009. »Integration durch Usurpation – Thesen zur Radikalisierung der Binnenmarktintegration«. *WSI-Mitteilungen* 62 (8): 407–15.
- . 2011. »Der europäische Gerichtshof als Motor der europäischen Integration: Eine akteursbezogene Erklärung«. *Berliner Journal für Soziologie* 21 (2): 203–29.
- . 2013. »Die Verschiedenheit der europäischen Lohnregime und ihr Beitrag zur Eurokrise: Warum der Euro nicht zum heterogenen Unterbau der Eurozone passt«. *MPIfG Discussion Paper* 13/5, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- . 2013a. »Soziale Demokratie? Die politökonomische Heterogenität Europas als Determinante des demokratischen und sozialen Potenzials der Europäischen Union«. *Europa-recht Beiheft* 1/2013, 69–89.
- . 2014. »Transnationale Lohnkoordination in einem System fester Wechselkurse«. *WSI-Mitteilungen* 67 (4): 317–19.
- . 2014a. »Europe Would Be Better off without the Euro«. *Labour History* 55 (5): 661–66.
- . 2014b. »Wie der Europäische Gerichtshof und die Kommission Liberalisierung durchsetzen: Befunde aus der MPIfG-Forschungsgruppe zur Politischen Ökonomie der europäischen Integration«. *MPIfG Discussion Paper* 14/8, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- . 2015. »Der integrationistische Fehlschluss«. *Leviathan* 43 (1): 29–42.
- Höpner, Martin, und Mark Lutter. 2014. »One Currency and Many Modes of Wage Formation: Why the Eurozone Is Too Heterogeneous for the Euro«. *MPIfG Discussion Paper* 14/14, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- Höpner, Martin, und Armin Schäfer. 2008. »Grundzüge einer politökonomischen Perspektive auf die europäische Integration«. In *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*, hrsg. von Martin Höpner und Armin Schäfer, 11–48. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2008a. »Eine neue Phase der europäischen Integration: Legitimitätsdefizite europäischer Liberalisierungspolitik«. In *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*, hrsg. von Martin Höpner und Armin Schäfer, 129–57. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2010. »A New Phase of European Integration: Organized Capitalisms in Post-Ricardian Europe«. In *West European Politics* 33 (2): 344–68.
- . 2010a. »Grenzen der Integration – Wie die Intensivierung der Wirtschaftsintegration zur Gefahr für die politische Integration wird«. *integration* 33 (1): 3–20.
- . 2012. »Embeddedness and Regional Integration: Waiting for Polanyi in a Hayekian Setting«. *International Organization* 66 (3): 429–55.
- . 2012a. »Integration among Unequals: How the Heterogeneity of European Varieties of Capitalism Shapes the Social and Democratic Potential of the EU«. *MPIfG Discussion Paper* 12/5, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

- Höpner, Martin, Alexander Petring, Daniel Seikel und Benjamin Werner. 2011. »Liberalisierungspolitik: Eine Bestandsaufnahme der Rückführung wirtschafts- und sozialpolitischer Interventionen in entwickelten Industrieländern«. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63 (1): 1–32.
- Hoffmann, Jürgen. 2010. »Perspektiven der europäischen Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften zwischen Modernisierung, Europäisierung und Globalisierung«. *Leviathan* 38 (1): 89–102.
- Hoffmann, Reiner. 2004. »Europa am Scheideweg«. Interview. *Mitbestimmung* 49 (5). http://www.boeckler.de/19817_19822.htm.
- . 2011. »Offensive die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen und der Gewerkschaften voranbringen«. In *Gewerkschaften für einen europäischen Kurswechsel: Das Ende der europäischen Gemütlichkeit*, hrsg. von Wolfgang Kowalsky und Peter Scherrer, 131–55. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hoffmann, Jürgen, und Reiner Hoffmann. 1997. »Globalization – Risks and Opportunities for European Labor Policy«. *ETUI – Discussion and Working Paper*, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Hofstede, Geert. 1997. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Holst, Hajo, Oliver Nachtwey und Klaus Dörre. 2010. »Funktionswandel von Leiharbeit: Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen«. *OBS-Arbeitsheft* 61, Otto Brenner Stiftung, Frankfurt a.M.
- Honneth, Axel. 2011. *Das Recht der Freiheit: Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit*. Berlin: Suhrkamp.
- . 2015. *Die Idee des Sozialismus: Versuch einer Aktualisierung*. Berlin: Suhrkamp.
- Hooghe, Liesbet. 2005. »Several Roads Lead to International Norms, but Few via International Socialization: A Case Study of the European Commission«. *International Organization* 59 (4): 861–98.
- Horn, Gustav A. 2010. »Konstruktionsfehler des Euroraums«. In *Zwischen »Beschäftigungswunder« und »Lohndumping«? Tarifpolitik in und nach der Krise*, hrsg. von Reinhard Bispinck, 59–79. Hamburg: VSA.
- Hürtgen, Stefanie. 2015. »Das Konzept der strukturellen Heterogenität und die Analyse fragmentierter Wachstumsgesellschaften in Europa«. *Working Paper 2/2015 der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften*, Friedrich-Schiller-Universität, Jena.
- Hyman, Richard. 2001. *Understanding Trade Union Identities: Between Market, Class and Society*. London: Sage.
- . 2002. »Where Does Solidarity End?«. *Eurozine*, September 2002. <http://www.eurozine.com/where-does-solidarity-end>.
- . 2003. »Trade Unions and the Ambiguities of Social Europe«. Konferenzpapier. IIRA Konferenz, Berlin, 7.–12. September.
- . 2005. »Trade Unions and the Politics of the European Social Model«. *Economic and Industrial Democracy* 26 (1): 9–40.
- . 2006. »Strukturierung des transnationalen Raumes: Kann Europa dem multinationalen Kapital die Stirn bieten?«. In *Endspiel des kooperativen Kapitalismus? Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas*, hrsg. von Ulrich Brinkmann, Karoline Krenn und Sebastian Schief, 121–35. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- . 2007. »Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organization, Bureaucracy, Diplomacy«. *Labor History* 46 (2): 137–54.
- . 2011. »Gewerkschaftliche Strategien und Solidaritätspolitik unter globalen Konkurrenzbedingungen«. In *Solidarität über Grenzen: Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*, hrsg. von Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt, 51–72. Berlin: edition sigma.
- . 2011a. »Trade Unions, Lisbon and Europe 2020: From Dreams to Nightmare«. *LSE ›Europe in Question‹ Discussion Paper 45*, London School of Economics and Political Science, London.
- . 2013. »European Trade Unions and the Long March through the Institutions: From Integration to Contention?«. In *Transnational Trade Union: Building Union Power*, hrsg. von Peter Fairbrother, Marc-Antoin Hennebert und Christian Lévesque, 161–79. London: Routledge.
- IG Metall. 2005. *Europäische Koordinierung nationaler Tarifpolitik*. Frankfurt a.M.: IG Metall.
- . 2009. *Kurswechsel für ein solidarisch erneuertes Europa*. Frankfurt a.M.: IG Metall.
- . 2009a. *Für ein solidarisch erneuertes Europa: Europapolitisches Memorandum der IG Metall*. Frankfurt a.M.: IG Metall.
- . 2011. *Wirkung der Koordinierungsregel des EMB im Betrachtungszeitraum 2000 bis 2009*. Frankfurt a.M.: IG Metall.
- . 2014. *Das soziale Europa ... damit unser Europa eine Zukunft bekommt*. Frankfurt a.M.: Otto Brenner Stiftung.
- ILO (International Labour Office). 2010. *Global Wage Report 2010/11: Wage Policies in Times of Crisis*. Genf: ILO.
- IndustriALL. 2012. »Politische Entschließung: Vom Gründungskongress der industriAll European Trade Union am 16.05.2012 in Brüssel verabschiedet«. *Ind. 2/2012*, International Trade Union House (ITUH), Brüssel.
<http://industrial-europe.eu/committees/IP/PolPaper/industriAll-PoliticalResolution-DE.pdf>.
- . 2012a. »IndustriALL European Trade Union Wage Coordination Rule. Document adopted by the 1st Meeting of the industriAll Europe Executive Committee Luxembourg, 27th & 28th November 2012«. *Policy Position Papers 2012*, European Trade Union, Luxemburg.
<http://www.industrial-europe.eu/committees/cb/2013/WageCoorRule-EN.docx>.
- . 2014. »Unsere Zukunft verhandeln!« Gewerkschaftliche Strategien in Zeiten der Wirtschaftskrise«. Dokument zur Tarif- und sozialpolitischen Konferenz von industriALL, Wien, 12.–13. Juni.
- Jacobi, Otto. 2004. »Europa machen«. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 5/2004, 292–98.
- . 2010. »Die Mühen der Ebenen: Das ›wasteland‹ wird kleiner«. *Industrielle Beziehungen* 17 (3): 284–98.
- James, William. 2010. *Philosophical Conceptions Practical Results*. Charleston: Nabu Press.
- Jansen, Peter, und Ulrich Jürgens. 2003. »Gewerkschaften und Industriepolitik«. In *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik*, hrsg. von Wolfgang Schroeder, 429–50. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jessop, Bop, Kevin Bonnett, Simon Bromley und Tom Ling. 1988. *Thatcherism: A Tale of Two Nations*. Cambridge: Polity.

- Joas, Hans. 1989. *Praktische Intersubjektivität: Die Entwicklung des Werkes von George Herbert Mead*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 1992. *Pragmatismus und Gesellschaftstheorie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 1996. *Die Kreativität des Handelns*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Joas, Hans, und Wolfgang Knöbl. 2004. *Sozialtheorie: 20 einführende Vorlesungen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Joerges, Christian, und Florian Rödl. 2008. »Das soziale Defizit des Europäischen Integrationsprojekts«. *Kritische Justiz* 41 (2): 149–65.
- . 2008a. »Von der Entformalisierung europäischer Politik und dem Formalismus europäischer Rechtsprechung im Umgang mit dem ›sozialen Defizit‹ des Integrationsprojekts«. *ZERP-Diskussionspapier 2/2008*, Zentrum für Europäische Rechtspolitik, Universität Bremen.
- . 2009. »Informal Politics, Formalized Law and the ›Social Deficit‹ of European Integration: Reflections after the Judgments of the ECJ in Viking and Laval«. *European Law Journal* 15 (1): 1–19.
- Johnston, Alastair Iain. 2005. »Conclusions and Extensions toward Mid-Range Theorizing and beyond Europe«. *International Organization* 59 (4): 1013–44.
- Johnston, Alison. 2009. »Wage Policy in Austria and the Netherlands under EMU: A Change in Performance or the Continuation of the Status-quo?«. *ETUI Working Paper 7/2009*, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Jürgens, Ulrich, und Martin Krzywdzinski. 2010. *Die neue Ost-West-Arbeitsteilung: Arbeitsmodelle und industrielle Beziehungen in der europäischen Automobilindustrie*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Juratovic, Josip. 2012. »Kommentar zur notwendigen Überarbeitung der Entsenderichtlinie«. *Europa: Integriert – Schwerpunkt: Dienstleistungsfreiheit und Entsendung innerhalb der EU*, 1–3.
http://www.migration-online.de/data/publikationen_datei_1355321870.pdf.
- Kädtler, Jürgen. 2013. »Tarifpolitik und tarifpolitisches System«. In *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, hrsg. von Wolfgang Schroeder, 425–64. Wiesbaden: Springer VS.
- Kämpf, Tobias. 2008. *Die neue Unsicherheit: Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Kahmann, Marcus. 2006. »The Posting of Workers in the German Construction Industry: Responses and Problems of Trade Union Action«. *Transfer* 12 (2): 183–96.
- Kant, Immanuel. 1885. »Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung?«. *Berlinische Monatschrift*, Heft 2: 481–94.
- Kassim, Hussein, und Le Galés, Patrick. 2010. »Exploring Governance in a Multi-Level Polity: A Policy Instruments Approach«. *West European Politics* 33 (1): 1–21.
- Kaufman, Bruce E. 2004. *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*. Geneva: ILO.
- Keating, Michael. 1997. »Political Economy of Regionalism«. In *Political Economy of Regionalism*, hrsg. von Michael Keating und John Loughlin, 1–19. Portland: Frank Cass.
- Keller, Reiner. 2012. *Das interpretative Paradigma: Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Keune, Maarten. 2006. »The European Model and Enlargement«. In *Unwrapping the European Social Model*, hrsg. von Maria Jepsen und Ampar Serrano Pascual, 167–88. Bristol: Policy Press.

- . 2008. »Die Grenzen der europäischen Arbeitsmarktintegration: Koalitionen, Interessenvielfalt und institutionelle Hindernisse«. In *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*, hrsg. von Martin Höpner und Armin Schäfer, 279–309. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2012. »The Social Dimension of European Integration«. In *Economy and Society in Europe: A Relationship in Crisis*, hrsg. von Luigi Burroni, Maarten Keune und Guglielmo Meardi, 19–39. Cheltenham: Elgar.
- Kilpatrick, Claire. 2009. »Laval's Regulatory Conundrum: Collective Standard-setting and the Court's New Approach to Posted Workers«. *European Law Review* 34 (6): 844–65.
- Klein, Rebekka A. 2010. *Sozialität als Conditio Humana: Eine interdisziplinäre Untersuchung zur Sozialanthropologie in der experimentellen Ökonomik*. Göttingen: Edition Ruprecht.
- Klemm, Matthias, Clemens Kraetsch und Jan Weyand. 2011. »Das Umfeld ist bei ihnen völlig anders«: *Kulturelle Grundlagen der europäischen betrieblichen Mitbestimmung*. Berlin: edition sigma.
- Koch-Baumgarten, Sigrid. 2006. »Globale Gewerkschaften und Industrielle Beziehungen in der Global Governance«. *Industrielle Beziehungen* 13 (3): 205–22.
- Koeniger, Wienfried, Marco Leonardi and Luca Nunziata. 2007. »Labor Market Institutions and Wage Inequality«. *Industrial and Labor Relations Review* 60 (3): 340–56.
- Köpper, Ernst-Dieter. 1982. *Gewerkschaften und Außenpolitik: Die Stellung der westdeutschen Gewerkschaften zur wirtschaftlichen und militärischen Integration der Bundesrepublik in die Europäische Gemeinschaft und in die NATO*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Kowalsky, Wolfgang. 2006. »The Services Directive: The Legislative Process Clears the First Hurdle«. *Transfer* 12 (2): 231–49.
- . 2007. »Outcome of the Battle on the Service Directive«. *Transfer* 13 (1): 147–49.
- . 2010. »Gewerkschaften und Europa: Positionssuche zwischen naiver Akzeptanz und offensiver Ablehnung«. *IPG* 3/2010, 128–44.
- . 2011. »Gewerkschaften für einen Kurswechsel in Europa: Gewerkschaften und Europa vor der Trennung«. In *Gewerkschaften für einen europäischen Kurswechsel*, hrsg. von Wolfgang Kowalsky und Peter Scherrer, 12–130. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- . 2014. »Europäischer Gewerkschaftsbund: Politische Entwicklung«. In *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, hrsg. von Wolfgang Schroeder, 617–36. Wiesbaden: Springer.
- Kowalsky, Wolfgang, und Henning Meyer. 2013. »Introduction«. In *Roadmap to a Social Europe*, hrsg. von Anne-Marie Grozelier Anne-Marie Grozelier, Björn Hacker, Wolfgang Kowalsky, Jan Machnig, Henning Meyer und Brigitte Unger, 1–3. Brüssel: Social Europe.
- Kramer, Alexandra. 2012. »Etikettenschwindel: Der Kommissionsvorschlag für eine Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie«. *Europa: Integriert – Schwerpunkt: Dienstleistungsfreiheit und Entsendung innerhalb der EU*, 7–9.
http://www.migration-online.de/data/publikationen_datei_1355321870.pdf.
- Krassner, Stephen D. 1999. *Sovereignty: Organized Hypocrisy*. Princeton: Princeton University Press.
- Krawinkel, Moritz. 2011. *Die Schlacht am Jarama: Zwischen Geschichte und Gedächtnis*. Berlin: Dietz.
- Kren, Ildiko. 2011. *Thesen zur Standortbestimmung der Gewerkschaften in Ungarn*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- . 2013. *Hungary – Labour Relations and Social Dialogue*. Warschau: Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Krings, Torben. 2009. »Organised Labour and Migration in the Global Age: A Comparative Analysis of Trade Union Responses to Migrant Labour in Austria, Germany, Ireland and the UK«. Diss., Dublin City University.
- . 2015. »Bewegungsfreiheit in einem Ungleichheitsraum: Gewerkschaften und transnationale Arbeitsmobilität in der erweiterten Europäischen Union«. In *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*, hrsg. von Susanne Pernicka, 87–110. Wiesbaden: Springer VS.
- Kühl, Stefan. 2011. *Organisation: Eine sehr kurze Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kumm, Mattias. 2012. »Constitutionalism and Experimentalist Governance«. *Regulation and Governance* 6 (3): 401–9.
- Lakoff, George. 2002. *Moral Politics: How Liberals and Conservatives Think*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lamont, Michèle. 2004. »A Life of Sad, but Justified, Choices: Interviewing across (too) Many Divides«. In *Researching Race and Racism*, hrsg. von Martin Bulmer und John Solomos, 163–71. London: Routledge.
- Lascoumes, Pierre, und Le Galès, Patrick. 2007. »Introduction: Understanding Public Policy through Its Instruments: From the Nature of Instruments to the Sociology of Public Policy Instrumentation«. *Governance* 20 (1): 1–21.
- Lehndorff, Steffen. 2011. »'Besser statt billiger' als Türöffner zur Stärkung der Gewerkschaft? Anregungen aus einer gewerkschaftlichen Innovationskampagne für die 'Trade Union Revitalisation Studies'«. In *Gewerkschaftliche Modernisierung*, hrsg. von Thomas Haipeter und Klaus Dörre, 86–112. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2013. »Der eingebilddete Gesunde: Die neue Karriere des 'Modells Deutschlands'«. Unveröffentlichtes Manuskript. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg.
- . 2013a. »Verschiedene Welten? Gewerkschaften in der europäischen Krise«. *Das Argument: Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften* 55 (3): 181–99.
- . 2014. »Die Agenda-Legende: Die neue Karriere des 'Modells Deutschland' in Europa«. In *Arbeiten in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe*, hrsg. von Klaus Dörre, Kerstin Jürgens und Ingo Matuschek, 165–80. Frankfurt a.M.: Campus.
- Leiber, Simone, und Armin Schäfer. 2008. »Der doppelte Voluntarismus in der EU-Sozial- und Beschäftigungspolitik«. In *Die Europäische Union: Governance und Policy-Making*, hrsg. von Ingeborg Tömmel, Bd. 40 von *Politische Vierteljahresschrift, Sonderhefte*, 116–35. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lenin, Wladimir Iljitsch. 1969. *Über die Nationalitätenpolitik und den proletarischen Internationalismus*. Moskau: APN.
- Lesch, Hagen. 2013. »Lohnpolitische Koordinierung in der EU«. *IW policy paper* Nr. 15, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Lessenich, Stephan. 2008. *Die Neuerfindung des Sozialen: Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: Transcript.
- . 2014. »Akteurszwang und Systemwissen: Das Elend der Wachstumsgesellschaft«. *Working Paper 3/2014 der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften*, Friedrich-Schiller-Universität, Jena.
- Lévesque, Christian, und Gregor Murray. 2013. »Gewerkschaftsmacht verstehen: Ressourcen und Fähigkeiten zur Erneuerung strategischen Handlungsvermögens«. In *Comeback der*

- Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, hrsg. von Stefan Schmalz und Klaus Dörre, 39–55. Frankfurt a.M.: Campus.
- Lefine, Andrew, und Erik Wright Olin. 1980. »Rationality and Class Struggle«. *New Left Review* 1/123: 47–68.
- Lewis, Jeffrey. 2005. »The Janus Face of Brussels: Socialization and Everyday Decision Making in the European Union«. *International Organization* 59 (4): 937–71.
- Lillie, Nathan. 2010. »Bringing the Offshore Ashore: Transnational Production, Industrial Relations and the Reconfiguration of Sovereignty«. *International Studies Quarterly* 54 (3): 683–704.
- . 2011. »European Integration and Transnational Labor Markets«. In *Transnational Europe: Promise, Paradox, Limits*, hrsg. von Joan DeBardeleben und Achim Hurrelmann, 113–29. New York: Palgrave Macmillan.
- Lillie, Nathan, und Ian Greer. 2007. »Industrial Relations, Migration and Neo-liberal Politics: The Case of the European Construction Sector«. *Politics and Society* 35(4): 551–81.
- Lillie, Nathan, Ines Wagner und Lisa Berntsen. 2014. »Posted Migration, Spaces of Exception, and the Politics of Labour Relations in the European Construction Industry«. In *Comparative Political Economy of Work and Employment*, hrsg. von Marco Hauptmeier und Matt Vidal, 312–31. New York: Palgrave.
- Lipson, M. 2007. »Peacekeeping: Organized Hypocrisy?«. *European Journal of International Relations* 13 (1), 5–34.
- Loer, Kathrin, Renate Reiter und Annette Elisabeth Töller. 2015. »Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es?«. *Der moderne Staat* 8 (1): 7–28.
- Lofland, John D. 1995. »Analytic Ethnography: Features, Failings, and Futures«. *Journal of Contemporary Ethnography* 24 (1): 30–67.
- Lorenz, Robert. 2013. *Gewerkschaftsdämmerung: Geschichte und Perspektiven deutscher Gewerkschaften*. Bielefeld: Transcript.
- Luhmann, Niklas. 1971. »Zweck – Herrschaft – System: Grundbegriffe und Prämissen Max Webers«. In *Politische Planung: Aufsätze zur Soziologie von Politik und Verwaltung*, hrsg. von Niklas Luhmann, 90–112. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- . 2010. *Das Erziehungssystem der Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Magnusson, Lars, und Sofia Murhem. 2009. »European Integration and Nordic Trade Unions«. In *Regional Cooperation and International Organizations*, hrsg. von Heidi Haggren und Norbert Götz, 185–200. London: Routledge.
- Majone, Giandomenico. 2009. *Europe as the Would-be World Power: The EU at Fifty*. Cambridge: Cambridge University Press.
- March, Johan, und Johan Olsen. 1979. *Ambiguity and Choice in Organizations*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Marginson, Paul. 2014. »Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault?«. *European Journal of Industrial Relations* 20 (1): 37–51.
- Marginson, Paul, und Keith Sisson. 2004. *European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making*. New York: Palgrave Macmillan.
- Marginson, Paul, und Franz Traxler. 2005. »After Enlargement: Preconditions and Prospects for Bargaining Coordination«. *Transfer* 11 (3): 423–38.

- Marginson, Paul, Maarten Keune und Dorothee Bohle. 2014. »Negotiating the Effects of Uncertainty? The Governance Capacity of Collective Bargaining under Pressure«. *Transfer* 20 (1): 37–51.
- Marshall, Thomas H. 1992. *Bürgerrechte und soziale Klassen: Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Martin, Andrew, und George Ross. 2001. »Trade Union Organizing at the European Level: The Dilemma of Borrowed Resources«. In *Contentious Europeans: Protest and Politics in an Emerging Polity*, hrsg. von Dough Imig und Sidney Tarrow, 53–76. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Mathers, Andy. 2007. *Struggling for a Social Europe: Neoliberal Globalization and the Birth of a European Social Movement*. London: Routledge.
- Matthijs, Matthias, und Mark Blyth. 2015. *The Future of the Euro*. Oxford: Oxford University Press.
- Mauss, Marcel. 1990. *Die Gabe: Form und Funktion des Austauschs in archaischen Gesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Mayntz, Renate. 1964. *Zum gegenwärtigen Stand der Organisationssoziologie*. Bern: Paul Haupt.
- . 2002. *Zur Theoriefähigkeit makro-sozialer Analysen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- McCarthy, John F. 2008. »Short Stories at Work: Storytelling as an Indicator of Organizational Commitment«. *Group Organization Management* 33 (2): 163–93.
- Mead, George Herbert. 1934. *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mearidi, Guglielmo. 2002. »Trojan Horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial Relations toward the EU«. *European Journal of Industrial Relations* 8 (1): 77–99.
- . 2012. *Social Failures of EU Enlargement: A Case of Workers Voting with Their Feet*. London: Routledge.
- . 2013. »European Industrial Relations under International Pressures: A Six-Country Comparison«. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Warwick.
- Mehrtens, Philip. 2014. *Staatsschulden und Staatstätigkeit: Zur Transformation der politischen Ökonomie Schwedens*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Menz, Georg. 2005. *Varieties of Capitalism and Europeanization: National Response Strategies to the Single European Market*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2010. »Are You Being Served? Europeanizing and Re-regulating the Single Market in Services«. *Journal of European Public Policy* 17 (7): 971–87.
- Meuser, Michael, und Ulrike Nagel. 1991. »ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion«. In *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*, hrsg. von Detlef Garz und Klaus Kraimer, 441–71. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- . 2009. »Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage«. In *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft*, hrsg. von Susanne Pickel, Gert Pickel, Hans-Joachim Lauth und Detlef Jahn, 465–79. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, John W. 2005. *Weltkultur: Wie die westlichen Prinzipien die Welt durchdringen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Meyer, John W., und Brian Rowan. 1977. »Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony«. *American Journal of Sociology* 83 (2): 340–63.

- Meyer, John W., John Boli, George M. Thomas und Francisco O. Ramirez. 1997. »World Society and the Nation State«. *American Journal of Sociology* 103 (1): 144–81.
- Michels, Robert. 1911. *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie: Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens*. Leipzig: Klinkhardt.
- Minssen, Heiner. 2006. *Arbeits- und Industriezoologie: Eine Einführung*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Mische, Ann. 2009. »Projects and Possibilities: Researching Futures in Action«. *Sociological Forum* 24 (3): 694–704.
- . 2014. »Measuring Futures in Action: Projective Grammars in the Rio + 20 Debates«. *Theory and Society* 43 (3): 437–64.
- Mitscherlich, Alexander, und Margarete Mitscherlich. 2007. *Die Unfähigkeit zu trauern: Grundlagen kollektiven Verhaltens*. München: Piper.
- Mittag, Jürgen. 2008. *Kleine Geschichte der Europäischen Union: Von der Europaidee bis zur Gegenwart*. Münster: Aschendorff.
- . 2009. »Deutsche Gewerkschaften und europäische Integration: Forschungsphasen, Dilemmate und Perspektiven aus historischer Sicht«. In *Deutsche Gewerkschaften und europäische Integration im 20. Jahrhundert*, hrsg. von Jürgen Mittag, 5–24. Bochum: Institut für soziale Bewegungen.
- . 2010. »Gewerkschaften zwischen struktureller Europäisierung und sozialpolitischer Stagnation«. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 13/14: 39–46.
- Müller, Jan-Werner. 2013. *Wo Europa endet: Ungarn, Brüssel und das Schicksal der liberalen Demokratie*. Berlin: Suhrkamp.
- Müller, Torsten, Hans-Wolfgang Platzer und Stefan Rüb. 2004. *Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- , Hg. 2006. *Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen*. Bd. 13 (3) von *Industrielle Beziehungen, Schwerpunkthefte*. Mering: Hampp.
- . 2010. »Transnational Company Policy and Coordination of Collective Bargaining«. *Transfer: European Review of Labour and Research* 16 (4): 509–24.
- Müller-Jentsch, Walther. 2003. *Organisationssoziologie: Eine Einführung*. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2009. *Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2011. *Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945*. Stuttgart: Reclam.
- Nachtwey, Oliver. 2009. *Marktsozialdemokratie: Die Transformation von SPD und Labour Party*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2016. *Die Abstiegs-gesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Nave-Herz, Rosemarie. 2009. *Ehe- und Familiensoziologie: Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde*. München: Juventa.
- Németh, Edith. 2014. *Aufgeschoben, nicht aufgehoben: Der schwierige Weg zu einer neuen Dachgewerkschaft in Ungarn*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Neumann, László. 2012. »Hungarian Unions: Responses to Political Challenges«. *Management Revue* 23 (3): 369–85.

- Neusser, Christian. 2013. *Pluralisierte Partnerschaften: Über den Wandel der Parteien-Gewerkschafts-Beziehungen*. Berlin: edition sigma.
- Niethammer, Lutz. 1977. »Defensive Integration – Der Weg zum EGB und die Perspektive einer westeuropäischen Einheitsgewerkschaft«. In *Gewerkschaftliche Politik: Reform aus Solidarität: Zum 60. Geburtstag von Heinz O. Vetter*, hrsg. von Ulrich Borsdorff, Hans O. Hemmer, Gerhard Leminsky und Heinz Markmann, 567–96. Köln: Bund.
- Ohmae, Kenichi. 1995. *The End of the Nation State: The Rise of Regional Economies. How New Engines of Prosperity Are Reshaping Global Markets*. New York: Free Press.
- Ofek-Ghendler, Hani. 2009. »Globalization and Social Justice«. *Law and Ethics of Human Rights* 3 (2): 266–300.
- Offe, Claus. 2006. »Reformpolitik und das Interesse des Staates an sich selbst«. In *Strukturprobleme des kapitalistischen Staates: Aufsätze zur Politischen Soziologie*, hrsg. von Jens Borchert und Stephan Lessenich, 127–52. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2015. *Europe Entrapped*. Cambridge: Polity.
- Offe, Claus, und Helmut Wiesenthal. 1980. »Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form«. *Power and Social Theory* 1 (1): 67–115.
- Olson, Mancur. 1971. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Boston: Harvard University Press.
- Ost, David. 2009. »The Consequences of Postcommunism Trade Unions in Eastern Europe's Future«. *East European Politics and Societies* 23 (1): 13–33.
- Overdevest, Christine. 2011. »Towards a More Pragmatic Sociology of Markets«. *Theory and Society* 40 (5): 533–52.
- Overdevest, Christine, und Jonathan Zeitlin. 2012. »Assembling an Experimentalist Regime: Transnational Governance Interactions in the Forest Sector«. *Regulation and Governance* 8 (1): 22–48.
- Palier, Bruno, und Kathleen Thelen. 2010. »Institutionalizing Dualism – Complementarities and Change in France and Germany«. *Politics and Society* 38 (1): 119–48.
- Parsons, Nick. 2012. »The European Union and Posted Workers: Industrial Relations Disputes Framed by European Policy«. In *The European Union and Industrial Relations: New Procedures, New Context*, hrsg. von Stijn Smismans, 175–89. Manchester: Manchester University Press.
- Parsons, Talcott. 1949. *The Structure of Social Action: A Study in Social Theory with Special Reference to a Group of Recent European Writers*. Illinois: The Free Press.
- Pedrina, Vasco. 2012. »Europäische Gewerkschaftsbewegung: Zwischen nationalem Rückzug und europäischer Gegenoffensive«. Diskussionsbeitrag. Tagung, BHI Europa-Ausschuss, Warschau, 24. Oktober.
- Pen, Jan. 1963. »Europäische Lohnpolitik«. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 14 (10), 581–85.
- Perez, Sofia A. 2002. »Monetary Union and Wage Bargaining Institutions in the EU: Extrapolating from Some Member State Experiences«. *Comparative Political Studies* 35 (10): 1189–227.
- Pernicka, Susanne. 2015. »Einleitung«. In *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*, 1–16. Wiesbaden: Springer VS.
- Pernicka, Susanne, Vera Glassner und Nele Dittmar. 2015. »When Does Solidarity End? Transnationales Gewerkschaftshandeln in der Automobilproduktion vor und während der

- Krise«. In *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*, hrsg. von Susanne Pernicka, 111–50. Wiesbaden: Springer VS.
- Peterson, Abby, Mattias Wahlström und Magnus Wennerhag. 2011. »Swedish Trade Unionism: A Renewed Social Movement?«. *Economic and Industrial Democracy* 33 (4): 621–47.
- Piel, Ernst. 1974. *Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung*. Frankfurt a.M.: Bund.
- Pierson, Paul. 2004. *Politics in Time: History, Institutions, and Social Analysis*. Princeton: Princeton University Press.
- Pierson, Paul, und Stephan Leibfried. 1998. »Mehrebenen-Politik und die Entwicklung des ›Sozialen Europa‹«. In *Standort Europa: Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und europäischer Integration*, hrsg. von Stephan Leibfried und Paul Pierson, 11–57. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Platzer, Hans-Wolfgang. 1991. *Gewerkschaftspolitik ohne Grenzen? Die transnationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Europa der 90er Jahre*. Bonn: Dietz.
- . 1997: »The Europeanisation of Industrial Relations: State and Perspectives of the Academic Debate«. In *Labour Markets and Employment Policy in the European Union*, hrsg. von Forschungsgruppe Europäische Gemeinschaften (FEG), 65–89. FEG Studie Nr. 10. Marburg: FEG, Institut für Politikwissenschaft, Philipps-Universität Marburg.
- . 2002. »Europäisierung und Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen in der EU«. *Internationale Politik und Gesellschaft* 2: 103–21.
- . 2010. *Europäisierung der Gewerkschaften: Gewerkschaftspolitische Herausforderungen und Handlungsoptionen auf europäischer Ebene*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- . 2011. »Die Europäischen Gewerkschaftsverbände: Errungenschaften, Probleme und Perspektiven einer transnationalen Gewerkschaftspolitik in der EU«. *Internationale Politik und Gesellschaft* 2: 106–25.
- Plaines, Heiko. 2008. »Already Arrived in Brussels? Interest Representation of Trade Unions from the New EU Member States at the EU Level«. *Arbeitspapiere und Materialien* No. 91, Forschungsstelle Osteuropa Bremen.
- Polakowski, Michał. 2013. *Poland – Labor Relations and Social Dialogue 2012*. Warschau: Friedrich-Ebert-Stiftung, Michał
- . 2014. *Poland – Labor Relations and Social Dialogue 2013*. Warschau: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Polanyi, Karl. 1957. *The Great Transformation: Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrdt, Ernst August Jüres und Hanno Kesting. 1961. *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*. Tübingen: Mohr.
- Poulton, Michael S. 2005. »Organizational Storytelling, Ethics and Morality: How Stories Frame Limits of Behavior in Organizations«. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 10 (2).
http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol10_no2_pages_4–9.pdf.
- Preunkert, Jenny, und Georg Vobruba, Hg. 2015. *Krise und Integration: Gesellschaftsbildung in der Eurokrise*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pries, Ludger. 2005. »Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit: Überlegungen zu einer entwicklungs- und institutionenorientierten Sozialwissenschaft der

- Erwerbsarbeit«. *SOAPS Papers 1*, Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung, Ruhr-Universität Bochum.
- . 2008. *Die Transnationalisierung der sozialen Welt: Sozialräume jenseits von Gesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 2010. *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2015. Globalisierung nur der Unternehmen oder auch der Erwerbsregulierung? In *Wissenschaft und Arbeitswelt – eine Kooperation im Wandel*, hrsg. von Ludger Pries, Hans-Jürgen Urban und Manfred Wannöffel, 64–87. Baden-Baden: Nomos.
- Pries, Ludger, und Martin Seeliger. 2013. »Work and Employment Relations in a Globalized World: The Emerging Texture of Transnational Labour Regulation«. *Global Labour Journal* 4 (1): 26–47.
- . 2014. »BMW – Mastering the Crisis with »New Efficiency?««. In *Production, Consumption, Business and the Economy: Structural Ideals and Moral Realities*, hrsg. von Donald C. Wood, 187–208. Bingley: Emerald.
- Pries, Karin, Ludger Pries und Manfred Wannöffel. 2011. »Interkulturelle Kompetenz in grenzüberschreitenden Arbeitszusammenhängen«. *Arbeitspapier 235*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Pulignano, Valeria. 2010. »Trade Unions and Transnational Regulation in Europe: Developments and Limitations«. *Employee Relations* 32 (6): 574–89.
- Putnam, Hilary. 1988. *Representation and Reality*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Ramsay, Harvie. 1999. »In Search of International Union Theory«. In *Globalization and Patterns of Labour Resistance*, hrsg. von Jeremy Waddington, 192–239. London: Macmillan.
- Reckwitz, Andreas. 2012. *Unscharfe Grenzen: Perspektiven der Kulturosoziologie*. Bielefeld: Transcript.
- Reichardt, Sven. 2014. *Authentizität und Gemeinschaft: Authentizität und Gemeinschaft: Linksalternatives Leben in den siebziger und frühen achtziger Jahren*. Berlin: Suhrkamp.
- Renneberg, Peter. 2012. *Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf*. Hamburg: VSA.
- Reutter, Werner. 2000. »Organisierte Interessen in Deutschland: Entwicklungstendenzen, Strukturveränderungen und Zukunftsperspektiven«. *Aus Politik und Zeitgeschichte* B26–27: 7–15.
- Reutter, Werner, und Peter Rütters. 2003. »Internationale und europäische Gewerkschaftsorganisationen: Geschichte, Struktur und Einfluss«. In *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland: Ein Handbuch*, hrsg. von Wolfgang Schröder und Bernhard Wessels, 512–42. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Rhein, Thomas. 2013. »Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich«. *IAB-Kurzbericht* 15/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Rhodes, Martin. 1998. »Das Verwirrspiel der »Regulierung«: Industrielle Beziehungen und »soziale Dimension««. In *Standort Europa: Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und europäischer Integration*, hrsg. von Stephan Leibfried und Paul Pierson, 100–154. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Risse, Thomas. 2000. »Let's Argue!»: Communicative Action in World Politics«. *International Organization* 54 (1): 1–39.
- . 2004. »Global Governance and Communicative Action«. *Government and Opposition* 39 (2): 288–313.

- . 2010. *A Community of Europeans? Transnational Identities and Public Spheres*. Cornell: Cornell University Press.
- Rödl, Florian. 2013. »Zu Begriff und Perspektiven demokratischer und sozialer Union«. In *Wohlfahrtsstaatlichkeit und soziale Demokratie in der Europäischen Union: Beiheft zu Euro-pacecht 1/2013*, hrsg. von Jürgen Bast und Florian Rödl, 180–206. Baden-Baden: Nomos.
- Rosa, Hartmut. 2005. *Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen der Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Rose, Edgar. 2010. *Schweden: Musterland der Tarifautonomie*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Rosenbohm, Sophie. 2013. »Verhandelte Arbeitnehmerbeteiligung: Ein empirischer Vergleich der Formen vor und nach der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft«. *Industrielle Beziehungen* 20 (1): 8–35.
- Ross, Edward A. 1896. »Social Control«. *American Journal of Sociology* 1 (5): 513–35.
- Rüb, Stefan. 2009. *Die Transnationalisierung der Gewerkschaften: Eine empirische Untersuchung am Beispiel der IG Metall*. Berlin: edition sigma.
- Rüb, Stefan, und Hans-Wolfgang Platzer. 2015. *Europäisierung der Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor: Empirische Befunde, Probleme und Perspektiven eines heterogenen Feldes*. Berlin: edition sigma.
- Rüb, Stefan, Hans-Wolfgang Platzer und Torsten Müller. 2011. *Transnationale Unternehmensvereinbarungen: Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa*. Berlin: edition sigma.
- Rycx, François, und Stephan Kampelmann. 2012. »Who Earns Minimum Wages in Europe?«. *ETUI Report* 124, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Sabel, Charles F., und Jonathan Zeitlin, Hg. 2010. *Experimentalist Governance in the European Union: Towards a New Architecture*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2012. »Experimentalism in the EU: Common Ground and Persistent Differences«. *Regulation and Governance* 6 (3): 410–26.
- Schäfer, Armin. 2006. »Nach dem permissiven Konsens: Das Demokratiedefizit der Europäischen Union«. *Leviathan* 34 (3): 350–76.
- Schäfer, Armin, und Wolfgang Streeck. 2008. »Korporatismus in der Europäischen Union«. In *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*, hrsg. von Martin Höpner und Armin Schäfer, 203–40. Frankfurt a.M.: Campus.
- Scharpf, Fritz W. 1999. *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford: Oxford University Press.
- . 2000. *Interaktionsformen: Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- . 2008. »Der einzige Weg ist, dem EuGH nicht zu folgen«. Interview. *Mitbestimmung* 54 (7–8): 18–23.
- . 2009. »The Asymmetry of European Integration – or Why the EU Cannot Be a ›Social Market Economy‹«. *KFG Working Paper* No. 6, Kolleg-Forschergroupe »The Transformation of Europe«, Freie Universität Berlin.
- . 2009a. »Weshalb die EU nicht zur sozialen Marktwirtschaft werden kann«. *Zeitschrift für Staats- und Europawissenschaften* 7 (3–4): 419–34.
- . 2012. »Legitimacy Intermediation in the Multilevel European Polity and Its Collapse in the Euro Crisis«. *MPIfG Discussion Paper* 12/6, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

- . 2012a. »Was soll und kann die Europäische Union?«. *Zeitschrift für Staats- und Europawissenschaften* 10 (4): 540–50.
- . 2012b. »Rettet Europa vor dem Euro!«. *Berliner Republik* 2/2012, 52–61.
- . 2014. »No Exit from the Euro-Rescuing Trap?«. *MPIfG Discussion Paper* 14/4, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- . 2014a. »The Eurocrisis as a Victory of Neoliberalism?«. In *The European Union in Crisis or the European Union as Crises?*, hrsg. von John Erik Fossum und José Agustín Menéndez, 143–54. Oslo: ARENA.
- . 2015. »Is there a Successful ›German Model‹?«. In *The German Model – Seen by Its Neighbours*, hrsg. von Brigitte Unger, 87–103. Düsseldorf: WSI.
- Scherrer, Peter. 2011. »Gewerkschaften auf Europakurs: Es gibt noch viel zu tun!«. In *Gewerkschaften für einen europäischen Kurswechsel: Das Ende der europäischen Gemütlichkeit*, Wolfgang Kowalsky und Peter Scherrer, 174–83. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schilling, Peter. 2009. *Neuland EU-Dienstleistungsrichtlinie: Eine strategie- und lösungsorientierte Übersicht für Unternehmen, Behörden und deren IT-Berater*. Berlin: Beuth.
- Schimank, Uwe. 2010. *Handeln und Strukturen: Einführung in die akteurtheoretische Soziologie*. Weinheim: Juventa.
- Schmalz, Stefan, und Dörre Klaus. 2013. »Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Perspektive«. In *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, hrsg. von Stefan Schmalz und Klaus Dörre, 13–36. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2014. »Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens«. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 217–37.
- Schmidt, Susanne K. 2008. »Europäische Integration zwischen judikativer und legislativer Politik«. In *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*, hrsg. von Martin Höpner und Armin Schäfer, 129–57. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2009. »Wechselseitiges Misstrauen? Die Grenzen der Europäischen Dienstleistungsfreiheit«. In *Europäische Gesellschaftsverfassung: Zur Konstitutionalisierung sozialer Demokratie in Europa*, hrsg. von Andreas Fischer-Lescano, 181–98. Baden Baden: Nomos.
- Schmidt-Hullmann, Frank. 2009. »Was können und was müssen Gewerkschaften europapolitisch tun, um erfolgreicher zu werden?«. In »*Europa sind wir*« – *Gewerkschaftspolitik für ein anderes Europa*, hrsg. von Dieter Scholz, Frank Schmidt-Hullmann, Anne Karrass, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Wolfgang Pieper und Frieder Otto Wolf, 242–52. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- . 2009a. »Hart und schnörkellos Interessen formulieren«. Frank Schmidt-Hullmann, IG BAU, über Lobbyismus in Brüssel. Interview. *Mitbestimmung* 55 (3): 33–35.
- Schmitter, Philippe C. 1979. »Still the Century of Corporatism?«. In *Trends Toward Corporatist Intermediation*, hrsg. von Philippe C. Schmitter und Gerhard Lehmbruch, 8–52. London: Sage.
- Schmitter, Philippe C., und Wolfgang Streeck. 1999. »The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies«. *MPIfG Discussion Paper* 99/1, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- Schroeder, Wolfgang, und Rainer Weinert. 2003. »Europäische Tarifpolitik: Ein neues Politikfeld«. In *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*:

- Ein Handbuch*, hrsg. von Wolfgang Schröder und Bernhard Wessels, 565–87. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- . 2004. »Designing Institutions in European Industrial Relations: A Strong Commission versus Weak Trade Unions?«. *European Journal of Industrial Relations* 10 (2): 199–217.
- Schütz, Alfred. 1932. *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt: Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*. Wien: Springer.
- Schulten, Thorsten. 2000. »Zwischen nationalem Wettbewerbskorporatismus und symbolischen Euro-Korporatismus – zur Einbindung der Gewerkschaften in die neoliberale Restrukturierung Europas«. In *Die Konfiguration Europas: Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie*, hrsg. von Hans-Jürgen Bieling und Jochen Steinhilber, 222–42. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- . 2001. »Solidarische Lohnpolitik in Europa: Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik«. *WSI-Diskussionspapier* 92, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- . 2004. *Solidarische Lohnpolitik in Europa: Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften*. Hamburg: VSA.
- . 2005. »Gewerkschaften und europäische Integration: Aktuelle Facetten eines ambivalenten Verhältnisses«. In *Handlungsfeld europäische Integration: Gewerkschaftspolitik in und für Europa*, hrsg. von Joachim Urban Beerhorst und Hans-Jürgen, 14–36. Hamburg: VSA.
- . 2008. »Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe«. *European Journal of Industrial Relations* 14 (4): 421–40.
- . 2009. »Zehn Jahre europäische Koordinierung der Tarifpolitik: Eine Zwischenbilanz«. In *Zukunft von Arbeitsbeziehungen und Arbeit in Europa*, hrsg. von Heiko Schlattermund und Manfred Flore, 103–18. Osnabrück: Secolo.
- . 2010. »Perspektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa«. *Aus Politik und Zeitgeschichte: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament* 13/14: 36–40.
- . 2010a. »Deutschlands lohnpolitische Sonderrolle in Europa«. Vortrag auf der Tarifpolitischen Tagung des WSI, Düsseldorf, 21.–22. September.
- . 2012. »European Minimum Wage Policy: A Concept for Wage-led Growth and Fair Wages in Europe«. *International Journal of Labour Research* 4 (1): 85–102.
- . 2012a. »Minimum Wages in Europe under Austerity: WSI Minimum Wage Report 2012«. *ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy* 5/2012, European Trade Union Institute, Brüssel.
- . 2013. *WSI-Mindestlohnbericht 2013*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- . 2014. *Mindestlohnregime in Europa ... und was Deutschland von ihnen lernen kann*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- . 2014a. »Konturen einer europäischen Mindestlohnpolitik«. Konferenzbeitrag, Bundeskongress der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AFA), Leipzig, 5. April.
- Schulten, Thorsten, und Reinhard Bispinck, Hg. 1999. *Tarifpolitik unter dem Euro: Perspektiven einer europäischen Koordinierung: Das Beispiel Metallindustrie*. Hamburg: VSA.
- Schulten, Thorsten, Claus Schäfer, Reinhard Bispinck, Andreas Rieger, Beat Ringger, Hans Baumann, Michel Husson und Antoine Math. 2005. »Thesen für eine europäische Mindest-

- lohnpolitik«. In *Mindestlöhne in Europa*, hrsg. von Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck und Claus Schäfer, 301–6. Hamburg: VSA.
- Schulten, Thorsten, und Torsten Müller. 2013. »Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik«. *Wirtschaft und Gesellschaft* 39 (3): 291–320.
- Schulten, Thorsten, und Andrew Watt. 2007. »European Minimum Wage Policy: A Concrete Project for a Social Europe«. *ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy* 2/2007, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Schwarz-Kocher, Martin, Eva Kirner, Jürgen Dispan, Angela Jäger, Ursula Richter, Bettina Seibold und Ute Weißfloch. 2011. *Interessenvertretungen im Innovationsprozess: Der Einfluss von Mitbestimmung und Beschäftigtenbeteiligung auf betriebliche Innovationen*. Berlin: edition sigma.
- Scott, W. Richard, und Gerald Davis F. 2006. *Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open Systems Perspectives*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Seeliger, Martin. 2012. *Mitbestimmung zwischen Klassenkampf und Sozialpartnerschaft: Erwerbsregulierung im Volkswagenkonzern zwischen Südafrika und Deutschland*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- . 2015. »Europäischer Mindestlohn als Arbeitnehmerinteresse? Probleme gewerkschaftlicher Positionsbildung«. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 65 (4–5): 36–42.
- . 2015a. »Nils Brunsson – The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations«. In *Schlüsselwerke der Organisationstheorie*, hrsg. von Stefan Kühl, 129–33. Wiesbaden: Springer.
- Ségol, Bernadette. 2013. »Why We Need an Ambitious Social Europe«. *Social Europe*, 8. Mai. <https://www.social-europe.eu/why-we-need-an-ambitious-social-europe>.
- . 2013a. »Diese Arbeitslosenquoten führen in die Katastrophe!«. Interview. *Mitbestimmung* 59 (4): 21–23.
- Seikel, Daniel. 2014. »Nationale Anpassungsstrategien an das Fallrecht des Europäischen Gerichtshofes: Europäisierung durch Richterrecht und innenpolitische Veto-Positionen«. *WSI Diskussionspapier* 189, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- . 2015. »Determinanten nationaler Anpassungsstrategien an das Fallrecht des Europäischen Gerichtshofes nach Laval und Rüffert«. Unveröffentlichtes Manuskript. Düsseldorf.
- . 2015a. »Class Struggle in the Shadow of Luxembourg: The Domestic Impact of the European Court of Justice's Case Law on the Regulation of Working Conditions«. *Journal of European Public Policy* 22 (8): 1166–85.
- . 2016. »Ein soziales und demokratisches Europa? Hindernisse und Handlungsperspektiven«. *WSI-Mitteilungen* 69 (1): 5–13.
- Sejersted, Francis. 2011. *The Age of Social Democracy: Norway and Sweden in the Twentieth Century*. Princeton: Princeton University Press.
- Seldén, Kristina Lovén. 2014. »Laval and Trade Union Cooperation: Views on the Mobilizing Potential of the Case«. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 30 (1): 87–104.
- Senge, Konstanze. 2011. *Das Neue am Neo-Institutionalismus: Der Neo-Institutionalismus im Kontext der Organisationswissenschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Senge, Konstanze, und Kai Hellmann-Uwe, Hg. 2006. *Einführung in den Neo-Institutionalismus*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Silver, Beverly J. 2005. *Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin: Assoziation A.
- Simmel, Georg. 1908. »Der Streit«. In *Soziologische Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, 186–255. Berlin: Duncker & Humblot.
- Simon, Herbert A. 1947. *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. New York: Macmillan.
- Skarpelis-Sperk, Sigrid. 2009. »Was tun? Die EU-Dienstleistungsrichtlinie und gesellschaftliche Gegenwehr«. In »Europa sind wir« – *Gewerkschaftspolitik für ein anderes Europa*, hrsg. von Dieter Scholz, Frank Schmidt-Hullmann, Anne Karrass, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Wolfgang Pieper und Frieder Otto Wolf, 54–69. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Skocpol, Theda. 1979. *States and Social Revolutions: A Comparative Analysis of France, Russia and China*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Smismans, Stijn, Hg. 2012. *The European Union and Industrial Relations: New Procedures, New Context*. Manchester: Manchester University Press.
- Smith, Adam. 1904. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: Methuen & Co.
- Stark, David. 1996. »Heterarchy: Asset Ambiguity, Organizational Innovation, and the Post-socialist Form«. *CAHRS Working Paper* 96–21, Center for Advanced Human Resource Studies, ILR School, Cornell University.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/190/>.
- Steinmo, Sven. 2013. »Governing as an Engineering Problem: The Political Economy of Swedish Success«. In *Politics in the Age of Austerity*, hrsg. von Armin Schäfer und Wolfgang Streeck, 84–108. Cambridge: Polity.
- Stetter, Wolfgang. 1968. *Gewerkschaftsapparat und Arbeiterinteressen: Die Politik der C. G. T. im Mai 1968*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Sterkel, Gabriele, und Jörg Wiedemuth. 2011. »Neue Solidarische Tarifpolitik«. *Sozialismus* 38 (9): 26–32.
- Sterkel, Gabriele, Thorsten Schulten und Jörg Wiedemuth, Hg. 2004. *Autonomie im Laufstall? Gewerkschaftliche Lohnpolitik in Euroland?* Hamburg: VSA.
- Strange, Susan. 1996. *The Retreat of the State: The Diffusion of Power in the World Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, Anselm. 1965. *Spiegel und Masken: Die Suche nach Identität*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Streeck, Wolfgang. 1991. »On the Institutional Conditions for Diversified Quality Production«. In *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, hrsg. von Egon Matzner und Wolfgang Streeck, 21–61. Aldershot: Elgar.
- . 1995. »Neo-Voluntarism: A New European Social Policy Regime?«. *European Law Journal* 1, 31–59.
- . Hg. 1995a. *Staat und Verbände*. Bd. 25 von *Politische Vierteljahresschrift, Sonderhefte*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- . 1995b. »German Capitalism: Does It Exist? Can It Survive?«. *MPIfG Working Paper* 95/5, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

- . 1995c. »Politikverflechtung und Entscheidungslücke«. In *Die Reformfähigkeit von Industriegesellschaften: Fritz W. Scharpf – Festschrift zu seinem 60. Geburtstag*, hrsg. von Karlheinz Bentele, Bernd Reissert und Ronald Schettkat, 101–30. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 1998. »The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems«. *Politics and Society* 26 (4): 429–59.
- . 1998a. »Vom Binnenmarkt zum Bundesstaat? Überlegungen zur politischen Ökonomie der europäischen Sozialpolitik«. In *Standort Europa: Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und europäischer Integration*, hrsg. von Stephan Leibfried und Paul Pierson, 369–421. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- . 1999. *Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2000. »Vorwort: Europäische? Sozialpolitik?«. In *Europäische Sozialpolitik zwischen nationaler Autonomie und Marktfreiheit: Die Entsendung von Arbeitnehmern in der EU*, Werner Eichhorst, 19–35. Frankfurt a.M.: Campus.
- . 2001. »Tarifautonomie und Politik: Von der Konzertierten Aktion zum Bündnis für Arbeit«. In *Die deutschen Arbeitsbeziehungen am Anfang des 20. Jahrhunderts*, hrsg. vom Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, 76–102. Köln: Deutscher Institutsverlag.
- . 2003. »Gewerkschaften in Westeuropa«. In *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, hrsg. von Wolfgang Schroeder und Bernhard Wessels, 86–100. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- . 2005. »The Sociology of Labor Markets and Trade Unions«. In *The Handbook of Economic Sociology*, hrsg. von Neil J. Smelser und Richard Swedberg, 254–83. Princeton: Princeton University Press.
- . 2009. *Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2010. »Taking Capitalism Seriously: Toward an Institutionalist Approach to Contemporary Political Economy«. *MPfFG Discussion Paper* 10/15, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- . 2012. »How to Study Contemporary Capitalism?«. *European Journal of Sociology* 53 (1): 1–28.
- . 2013. *Gekaufte Zeit: Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp.
- . 2013a. »Vom DM-Nationalismus zum Euro-Patriotismus? Eine Replik auf Jürgen Habermas«. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 58 (9): 75–92.
- . 2015. »Heller, Schmitt and the Euro«. *European Law Journal* 21 (3): 361–70.
- . 2015a. »The German Political Economy Today«. In *The German Model – Seen by Its Neighbours*, hrsg. von Brigitte Unger, 81–86. Düsseldorf: WSI.
- . 2015b. »Labor Unions«. In *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, Bd. 13, 2. Aufl., hrsg. von James D. Wright, 8204–10. Amsterdam: Elsevier.
- . 2015c. »Von der Gesellschaftsteuerung zur sozialen Kontrolle: Rückblick auf ein halbes Jahrhundert Soziologie in Theorie und Praxis«. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 60 (1): 63–80.
- . 2016. »Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland«. *Industrielle Beziehungen* 23 (1): 47–60.

- Streeck, Wolfgang, und Lane Kenworthy. 2005. »Theories and Practices of Neocorporatism«. In *The Handbook of Political Sociology*, hrsg. von Thomas Janoski, 441–60. Cambridge: Cambridge University Press.
- Streeck, Wolfgang, und Daniel Mertens. 2010. »Politik im Defizit: Austerität als fiskalpolitisches Regime«. *MPIfG Discussion Paper* 10/5, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- Streeck, Wolfgang, und Philippe C. Schmitter. 1991. »From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organized Interests in the Single European Market«. *Politics and Society* 19 (2): 133–64.
- . 1999. »Gemeinschaft, Markt und Staat – und Verbände? Der mögliche Beitrag von privaten Interessenregierungen zu sozialer Ordnung«. In *Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*, hrsg. von Wolfgang Streeck, 191–222. Frankfurt a.M.: Campus.
- Streeck, Wolfgang, und Kathleen Thelen. 2005. *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Streeck, Wolfgang, und Jelle Visser. 2006. »Conclusions: Organized Business Facing Internationalization«. In *Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization*, hrsg. von Wolfgang Streeck, Jürgen Grote, Volker Schneider und Jelle Visser, 242–72. London: Routledge.
- Stützel, Ingo. 2014. *Austerität als politisches Projekt: Von der monetären Integration Europas zur Eurokrise*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Suzuki, Hitoshi. 2009. »The High Authority of the ECSC, the European Network of Trade Unions and the DGB: Ideas, Strategies and Achievements«. In *Deutsche Gewerkschaften und europäische Integration im 20. Jahrhundert*, hrsg. von Jürgen Mittag, 63–88. Bochum: Institut für soziale Bewegungen.
- Svensson, Torsten. 2013. »Sweden«. In *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, hrsg. von Carola Frege und Paul Kelly, 227–44. London: Routledge.
- . 2014. »The Swedish Model of Industrial Relations«. Konferenzbeitrag, Konferenz »The Swedish Model at a Crossroads: Still the Social-Democratic Poster Child, or the Prime Example of a Neoliberal Makeover?«, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln, 24.–25. Juli.
- Swedberg, Richard. 2007. »The Sociological Study of Hope and the Economy: Introductory Remarks«. Konferenzbeitrag, Hope Studies Conference, Institute of Social Science, University of Tokyo, 18.–19. Dezember.
- Sznajder, Lee, Aleksandra, und Vera Trappmann. 2014. »Overcoming Post-Communist Labour Weakness: Attritional and Enabling Effects of Multinationals in Central and Eastern Europe«. *European Journal of Industrial Relations* 20 (2): 113–29.
- Taylor, Frederick W. 2007. *Die Betriebsleitung insbesondere der Werkstätten*. Berlin: Springer.
- The Swedish Trade Union Confederation. 2011. *The Swedish Model – the Importance of Collective Agreements in Sweden*. Stockholm: The Swedish Trade Union Confederation.
- Thelen, Kathleen. 2014. *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ther, Philip. 2014. *Die neue Ordnung auf dem alten Kontinent: Eine Geschichte des neoliberalen Europa*. Berlin: Suhrkamp.

- Thiebaut, Bernhard. 2002. »Interessengruppen«. In *Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe*, Bd. 1, hrsg. von Dieter Nohlen und Rainer Schultze-Olaf. München: Beck.
- Thomas, William I., und Dorothy Thomas. 1928. *The Child in America: Behavior Problems and Programs*. New York: Knopf.
- Thompson, Edward P. 1987. *Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Tolbert, Pamela S., und Shon Hiatt R. 2009. »On Organizations and Oligarchies: Michels in the Twenty-first Century«. In *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies*, hrsg. von Paul Adler, 174–99. Oxford: Oxford University Press.
- Tomasello, Michael. 2010. *Warum wir kooperieren*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Traxler, Franz. 2000. »Das Tarifverhandlungssystem in der Wirtschafts- und Währungsunion: Von nationalen zu supranationalen Institutionen?«. In *Die Europäisierung nationaler Gesellschaften*, hrsg. von Maurizio Bach, Bd. 40 von *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderhefte*, 93–11. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- . 2003. »Coordinated Bargaining: A Stocktaking of Its Preconditions, Practices and Performance«. *Industrial Relations Journal* 34 (3): 195–209.
- . 2005. »»Pattern Bargaining« als analytisches und empirisches Problem der Lohnpolitik«. *Wirtschaft und Gesellschaft* 31 (2): 171–95.
- Traxler, Franz, und Bernd Brandl. 2009. »Towards Europeanization of Wage Policy: Germany and the Nordic Countries«. *European Union Politics* 10 (2): 177–201.
- Traxler, Franz, Bernd Brandl, Vera Glassner und Alice Ludvig. 2008. »Can Cross-Border Bargaining Coordination Work? Analytical Reflections and Evidence from the Metal Industry in Germany and Austria«. *European Journal of Industrial Relations* 14 (2): 217–37.
- Trenz, Hans-Jörg. 2012. »Soziologische Perspektiven: Auf der Suche nach der europäischen (Zivil-)Gesellschaft«. In *Theorien der europäischen Integration*, hrsg. von Hans-Jürgen Bieling und Marika Lesch, 319–38. Wiesbaden: Springer VS.
- . 2016. *Narrating European Society: Toward a Sociology of European Integration*. Lanham: Lexington Books.
- Tudyka, Kurt P. 1982. *Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Turner, Lowell. 1996. »The Europeanization of Labour: Structure before Action«. *European Journal of Industrial Relations* 2 (3): 325–44.
- . 2005. »From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy«. *Journal of Industrial Relations* 32 (4): 383–99.
- Unger, Brigitte. 2015. »Introduction and Summary«. In *The German Model – Seen by Its Neighbours*, hrsg. von Brigitte Unger, 1–40. Düsseldorf: WSI.
- Unterschütz, Joanna. 2010. »Country Report: Poland«. In *Viking – Laval – Ruffert: Consequences and Policy Perspectives*, hrsg. von Andreas Bücken und Wiebke Warneck, 83–98. Brüssel: ETUI.
- Urban, Hans-Jürgen. 2009. »Zeit für eine politische Neuorientierung: Gewerkschaften und die Hoffnung auf ein soziales Europa«. *Internationale Politik und Gesellschaft* 4: 11–25.
- . 2015. »Gewerkschaftliche Handlungsoptionen in der Krise des europäischen Finanzmarkt-Kapitalismus«. *Politicum* 1 (2): 32–38.

- Urban, Hans-Jürgen, und Christoph Ehlscheid. 2013. »Plädoyer für ein arbeits- und sozialpolitisches Mandat – Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung der IG Metall«. *WSI-Mitteilungen* 66 (8): 614–18.
- Varga, Mihai. 2013. »Refocusing Studies of Post-communist Trade Unions«. *European Journal of Industrial Relations* 19 (2): 109–25.
- Vaughan-Whitehead, Daniel. 2003. *EU Enlargement versus Social Europe? The Uncertain Future of the European Social Model*. Cheltenham: Elgar.
- , Hg. 2010. *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. Geneva: ILO.
- . 2010a. »Towards an EU Minimum Wage Policy?«. In *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, hrsg. von Daniel Vaughan-Whitehead, 509–30. Genf: ILO.
- Verdun, Amy. 2012. »Experimentalist Governance in the European Union: A Commentary«. *Regulation and Governance* 6 (3): 385–93.
- Visser, Jelle. 2012. »The Rise and Fall of Industrial Unionism«. *Transfer* 18 (2): 129–41.
- Vitols, Sigurt. 2004. »Negotiated Shareholder Value: The German Variant of an Anglo-American Practice«. *Competition and Change* 8 (4): 357–74.
- Voit, Jochen. 2010. *Er rührte an den Schlaf der Welt. Ernst Busch: Die Biographie*. Berlin: Aufbau.
- von Alemann, Ulrich. 2012. *Organisierte Interessen in der Bundesrepublik*. Opladen: Leske + Budrich.
- Voss, Kim, und Rachel Sherman. 2000. »Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement«. *American Journal of Sociology* 106 (2): 303–49.
- Waddington, Jeremy. 2015. »Trade Union Membership Retention in Europe: The Challenge of Difficult Times«. *European Journal of Industrial Relations* 21(3): 205–21.
- Waddington, Jeremy, und Reiner Hoffmann, Hg. 2000. *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*. Brüssel: ETUI.
- Wagner, Anne-Catherine. 2013. »The Personell of the European Trade Union Confederation: Specifically European Types of Capital?«. In *The Field of Eurocracy: Mapping EU Actors and Professionals*, hrsg. von Didier Georgakakis und Jay Rowell, 188–201. New York: Palgrave Macmillan.
- Wagner, Ines. 2014a. »Transnational European Workspaces: Transnational Employment Relations and Changing States in a Pan-European Labour Market«. Diss., Universität Groningen.
- Wagner, Ines, und Nathan Lillie. 2014. »European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site«. *Journal of Common Market Studies* 52 (2): 403–19.
- Watt, Andrew. 2011. »Economic Governance in Europe in the Wake of the Crisis: Reform Proposals and their Alternatives«. *Transfer* 17 (2): 255–61.
- Weber, Max. 1934. *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. Tübingen: Mohr.
- . 1956. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr.
- Webster, Edward, Rob Lambert und Andries Beziudenhout. 2008. *Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity*. Oxford: Blackwell.
- Weinert, Rainer. 2001. »Zur Zwangseuropäisierung nationaler Gewerkschaften«. *Soziale Welt* 52 (3): 323–39.
- . 2009. *Die Rolle der Gewerkschaften in der europäischen Sozialpolitik: Was die offene Methode der Koordinierung bedeutet*. Berlin: edition sigma.

- Wessels, Wolfgang. 2007. *Das politische System der Europäischen Union*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wetzels, Detlef. 2012. *Mehr Gerechtigkeit wagen! Der Weg eines Gewerkschafters*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Weyand, Jan. 2014. »Klasse, Klassenkampf, Geschichte«. In *Marx für SozialwissenschaftlerInnen: Eine Einführung*, Ingrid Artus, Alexandra Krause, Oliver Nachtwey, Gisela Notz, Tilman Reitz, Cladius Vellay und Jan Weyand, 51–81. Wiesbaden: Springer.
- Wiesenthal, Helmut. 1992. »Das Trilemma strategisch ambitionierter Mitgliederverbände«. *Berliner Journal für Soziologie* 3 (1): 3–18.
- Wilz, Sylvia. 2010. *Entscheidungsprozesse in Organisationen: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wirth, Carsten. 1999. *Unternehmensvernetzung, Externalisierung von Arbeit und industrielle Beziehungen: Die negotiation of order von ausgewählten Netzwerkbeziehungen einer Warenhausunternehmung*. Mering: Hampp.
- Woll, Cornelia. 2008. *Firm Interests: How Governments Shape Business Lobbying on Global Trade*. Ithaca: Cornell University Press.
- Woll, Cornelia, und Sophie Jacquot. 2010. »Using Europe: Strategic Action in Multi-level Politics«. *Comparative European Politics* 8 (1): 110–26.
- Zeuner Bodo. 2004. »Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung – neue und alte Probleme der Gewerkschaften«. In *Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel*, hrsg. von Joachim Beerhorst, 318–53. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Zucker, Lynne. 1977. »The Role of Institutionalization in Cultural Persistence«. *American Sociological Review* 42, 726–43.
- Zürn, Michael. 2013. »Nachwort: Die Finanz- und Schuldenkrise«. In *Die Politisierung der Weltpolitik: Umkämpfte internationale Institutionen*, hrsg. von Michael Zürn und Matthias Ecker-Erhardt, 413–25. Berlin: Suhrkamp.
- Zürn, Michael, und Jeffrey T. Checkel. 2005. »Getting Socialized to Build Bridges: Constructivism and Rationalism, Europe and the Nation State«. *International Organization* 59 (4): 1045–79.