

# Rezensionen

---

## Article by an MPIFG researcher

Britta Rehder: [Rezension] Eberwein, Wilhelm; Tholen, Jochen; Schuster, Joachim: The Europeanisation of Industrial Relations: National and European Processes in Germany, UK, Italy and France (Aldershot: Ashgate, 2002) und Abel, Jörg; Ittermann, Peter (Hg.): Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa (München: Rainer Hampp Verlag, 2001). In: Arbeit 12(2), 184-185 (2003). Lucius & Lucius  
The original publication is available at the publisher's web site: <https://doi.org/10.1515/arbeits-2003-0211>

---

*Wilhelm Eberwein, Jochen Tholen, Joachim Schuster: The Europeanisation of Industrial Relations. National and European Processes in Germany, UK, Italy and France, Aldershot: Ashgate Pbl., 2002, ISBN 0-7546-1892-7, x 178 p., Euro 39,95*

*Jörg Abel, Peter Ittermann (Hg.): Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-603-2, 196 S., Euro 24,80*

Zwei neue Bücher widmen sich dem Wandel der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa.

*Eberwein u.a.* untersuchen die Auswirkungen der wirtschaftlichen und politischen Integration in Europa auf die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen. Die Internationalisierung habe weder zu einer Konvergenz der nationalen Systeme geführt, noch seien diese unverändert in ihren Strukturen geblieben. Vielmehr sei ein europäisches Mehrebenensystem der industriellen Beziehungen im Entstehen begriffen, in dem die verschiedenen Regulierungsebenen reorganisiert würden und einem funktionalen Wandel unterworfen seien. Das Buch verfolgt nicht nur wissenschaftliche Zwecke, sondern versteht sich explizit als politisches Beratungsangebot an Arbeitnehmervertretungen.

Das Herzstück der Arbeit bilden fünf interessante und absolut überzeugende Fallbeispiele über den Alltag europäischer Betriebsräte (EBR), die von den Autoren als einzige europäische Instanz mit dem Potential zur Einflussnahme auf die Regulierung der Arbeitsbeziehungen betrachtet werden. Die Fallstudien beziehen sich auf multinationale Unternehmen verschiedener Provenienz, Größe und Branchenzugehörigkeit. Sie beschreiben die Arbeit von EBR im Spannungsfeld zwischen nationalen und europäischen Interessen. Vom Konzernmanagement werden sie zuweilen als Medium der effizienten Kommunikation zwischen Geschäftsführung einerseits und nationalen Belegschaften und Gewerkschaften andererseits akzeptiert und funktionalisiert. Diese Rolle nehmen die EBR auch bei den Arbeitnehmern ein: wo der lokale oder nationale

Einfluss nicht ausreicht, nutzen betriebliche Arbeitnehmervertretungen den EBR, um die Nähe zum Konzernmanagement zu suchen. In jedem Fall wurden die EBR zum Adressaten für national orientierte Interessen.

Die EBR versuchen wiederum, sich den nationalen Konflikten zu entziehen, um eine eigene Rolle und Identität als unabhängiger Akteur zu entwickeln und kooperative Beziehungen mit dem Konzernmanagement aufzubauen. Die Ausbildung dieser eigenständigen Identität geben die Autoren den amtierenden EBR auch als politische Hausaufgabe mit auf den Weg: „Our conclusions assume that the EWC has only a relatively limited independent authority. The EWC therefore only develops an efficient political practice if it is broadly accepted by those individuals with access to sufficient information, and at the same time, has a concept of its own activities. This includes in particular developing an independent view of the EWC ...” (*Eberwein u.a.*, 159).

Ob dieser Ratschlag den Interessenvertretungen allerdings wirklich hilft, ist zweifelhaft, und darin liegt die Schwäche des Buches. Denn die Fallstudien zeigen, dass die EBR vor einem strukturellen Dilemma stehen, das kaum durch effiziente Lernprozesse aufgelöst werden kann. Einerseits müssen sie darum bemüht sein, sich der “Kolonialisierung” durch nationale Interessen zu entziehen, um sich als eigenständiger europäischer Akteur zu etablieren. In den Fällen, wo sie dies tun, sind sie jedoch in wichtigen Konflikten (z.B. internationale Standortkonkurrenz) handlungsunfähig. Und dies untergräbt ihre Legitimität bei den nationalen Belegschaften.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Europäisierung der industriellen Beziehungen wirklich stattfindet, wie der Titel des Buches andeutet. Wenn die EBR wahlweise zum Appendix nationaler Interessenkonflikte oder zum europäischen zahnlosen Tiger werden, scheinen wir von einem Mehrebenensystem mit einer eigenständigen Bedeutung europäischer Akteure viel weiter entfernt, als die Autoren hoffen.

Auch der Sammelband von *Abel und Ittermann* beschäftigt sich mit der Entgrenzung der Arbeitsbe-

ziehungen (vor allem in Deutschland). Der Titel „Mitbestimmung an den Grenzen?“ bezieht sich dabei nicht nur auf geographische Grenzen und die Folgen wirtschaftlicher und politischer Internationalisierung. Vielmehr werden verschiedene Herausforderungen diskutiert, die das System der Mitbestimmung unter Veränderungsdruck setzen und „an seine Grenzen führen“: veränderte Betriebsstrukturen, neue Managementstrategien und die sogenannte New Economy. Der Sammelband fasst die Vorträge eines Forschungskolloquiums zum Thema „Mitbestimmung in Deutschland und Europa – Bilanz und Perspektiven“ zusammen, das im Wintersemester 2000/2001 an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt wurde.

Dieser Entstehungszusammenhang ist dem Band deutlich anzumerken. Er bietet einen breiten Überblick über die aktuellen Diskussionen des Forschungsfeldes und eignet sich als „Einstiegslektüre“ in besonderem Maße auch für solche Leser, die sich nicht wissenschaftlich-professionell mit der betrieblichen Mitbestimmung auseinandersetzen. Geboten wird eine gut zusammengefasste und aktuelle Bestandsaufnahme der Funktionen, der Geschichte und der zukünftigen Entwicklungschancen der Mitbestimmung, aus der Sicht der Wissenschaft wie auch der politischen und betrieblichen Praxis.

Die Frage, ob die Mitbestimmung an ihre Grenzen gekommen ist, wird dabei mit einem beherzt-optimistischen „jein“ beantwortet. Zwar ist empirisch deutlich feststellbar, dass ihr Geltungsbereich kontinuierlich schrumpft (*Abel/Ittermann*). Die Mitbestimmung erweist sich jedoch als erstaunlich anpassungsfähig an veränderte Umweltbedingungen. So zeichnet sich ab, dass neue Managementkonzepte, wie z.B. die Gruppenarbeit und die daraus resultierenden Formen direkter Partizipation, die Mitbestimmung ebenso wenig überflüssig machen wie die New Economy (*Hansjörg Weitbrecht/Sylvana Mehrwald; Norbert Kluge/Vera Schieman*). Neue Muster der individuellen Selbstvertretung scheinen sich mit den Prinzipien der traditionellen Mitbestimmung zu verknüpfen, wenn auch in voluntaristischem Gewand.

Und hier liegt ein Defizit des Bandes. Beim Lesen wünscht man sich ein zusammenfassendes Schlusskapitel, in dem herausgearbeitet wird, welchen Preis die Mitbestimmung für ihre Flexibilität offensichtlich zu zahlen hat. In dem Band wird viel über Interessenausgleich und Kooperation, Vertrauen und Partnerschaft gesprochen. Dabei rückt die Idee in den Hintergrund, dass der Arbeitnehmerseite durch die Mitbestimmung ein *unveräußerliches Set an Rechten* verliehen wird, mit dem einige Regelun-

gen *auch gegen den Willen der Arbeitgeberseite* durchgesetzt oder verhindert werden können. Es ist diese Idee der Mitbestimmung als „Bürgerrecht“, die hier und da an ihre Grenzen gekommen zu sein scheint. Die neuen Formen der Vertretung sind wohl funktionale Äquivalente für die Interessenvermittlung durch Betriebsräte, nicht aber für die kollektive und verbindliche Rechtsdurchsetzung. Möglicherweise hat die Mitbestimmung dadurch mehr verloren, als uns heute bewusst ist.

Dr. Britta Rehder (Köln)

*Joachim Fischer, Sabine Gensior* (Hg.): Sprungbrett Region? Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen, Berlin: edition sigma, 2002, ISBN 3-89404-491-8, 393 S., Euro 24,90

Nicht nur die entwickelten Industriegesellschaften, die Weltgesellschaft insgesamt befindet sich zur Jahrtausendwende wahrscheinlich in einem epochalen Umbruch. Viele fühlen es, viele ahnen es, kaum jemand weiß es genauer. Im geisteswissenschaftlichen Bereich setzt sich jedoch langsam die Einsicht durch, dass eine adäquate Analyse der Lage und eine realitätstüchtige Bestimmung der notwendigen Handlungsstrategien mit einem postmodernen „Wording“ allein nicht bewältigt werden kann. Um so wichtiger ist es, sich über die zentralen Fragen klar zu werden, die beantwortet werden müssen.

Das inzwischen abgeschlossene DFG-Schwerpunktprogramm „Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“ hat sicherlich eine zentrale Themenstellung formuliert, die es wissenschaftlich wie praktisch anzugehen gilt. Der hier zu besprechende Tagungsband fokussiert diese Thematik auf den Zusammenhang der Reorganisation von Unternehmen und regionalen Ökonomien. Er ist Ergebnis eines im Jahre 2000 durchgeführten Cottbuser Workshops, an dem sich Projekte aus dem DFG-Schwerpunkt, aber auch darüber hinaus präsentierte. In einer sehr spannenden Breite wurden Fragen der Globalisierung, Regionalisierung, Unternehmensreorganisation und Transformation der osteuropäischen Volkswirtschaften unter dem Aspekt des Stellenwerts der Vernetzung endogener regionaler Potentiale diskutiert.

Die den vorliegenden Sammelband Herausgebenden, die selbst mit einem gemeinsamen Projekt