

Matthias Klemm, Clemens Kraetsch, Jan Weyand*

Kultur in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung: eine oder viele?

Auf unseren Beitrag *Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung – ein kulturosoziologischer Lösungsvorschlag* in Heft 4 der Industriellen Beziehungen 2011 haben Stefanie Hürtgen, Hermann Kotthoff und Guglielmo Meardi mit vielfältigen, anregenden und produktiven Kritiken reagiert. Dafür sind wir ihnen ebenso dankbar wie den Herausgeberinnen und Herausgebern der Industriellen Beziehungen, die uns die Gelegenheit zu einer Replik eingeräumt haben.

Im Zentrum unseres Beitrags stand die These, dass die Soziologie europäischer industrieller Beziehungen von einer stärker kulturosoziologischen Orientierung profitieren könne. Dafür wurden zwei Argumente genannt:

- (i) Die Akteure in internationalen Gremien der betrieblichen Mitbestimmung können ihre Handlungspraktiken wechselseitig nur dann angemessen verstehen, wenn die unterschiedlichen institutionellen Strukturen, in denen sie ausgebildet wurden, berücksichtigt werden. Dazu bedarf es Kommunikation und Verständigung.
- (ii) Die Analyseinstrumente der Forschung zu diesem Thema sind, wenn überhaupt, ausgerichtet auf den Vergleich verschiedener Systeme industrieller Beziehungen. Sie sind aber weniger auf die Untersuchung der Verständigungsprozesse zwischen Vertretern aus unterschiedlichen Systemen industrieller Beziehungen geeicht. Sie erfassen Strukturen, Akteure, Dynamiken, nicht aber Verständigungsprozesse über Praktiken der Interessenvertretung. Genau darum jedoch geht es in internationalen Gremien.

In unserem Beitrag haben wir die genannte These an einem speziellen Aspekt der *Kooperation* von betrieblichen Arbeitnehmervertretern in Europa, ihren Verständnissen von Solidarität, entwickelt (vgl. zur Praxis der Solidarität Klemm et al. 2011b). Wir untersuchten, wie Arbeitnehmervertreter die Möglichkeiten und Grenzen internationaler Solidarität zwischen Belegschaften unterschiedlicher Standorte eines Unternehmens verhandeln. In den von uns untersuchten Fällen war (und ist) das Thema internationale Solidarität zwischen den Standorten virulent, weil sich die Arbeitnehmervertreter einem durch das Management induzierten Wettbewerb ausgesetzt sehen, durch den das Handeln der betrieblichen Arbeitnehmervertretung an einem Standort Auswirkungen auf andere Standorte hat. Das Bestreben zur Vertiefung des

* Dr. Matthias Klemm, Jg. 1973 / Clemens Kraetsch M.A., Jg. 1968 / Dr. Jan Weyand, Jg. 1966: alle Wissenschaftliche Mitarbeiter an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstr. 4, D – 91054 Erlangen.
E-Mail: Matthias.Klemm@soziol.phil.uni-erlangen.de,
Clemens.Kraetsch@soziol.phil.uni-erlangen.de, Jan.Weyand@soziol.phil.uni-erlangen.de.

Austauschs und der Kooperation warf zwei Fragen auf, welche die Diskussion der Arbeitnehmervertreter maßgeblich bestimmten: a) die nach der Grenze zwischen legitimem und illegitimem standortbezogenem Interessenhandeln auf europäischer Ebene; b) die nach der Gestaltung des gemeinsamen Handlungsraumes im Sinne des Aufbaus von Gegenmacht. Unsere Analyse ergab, dass in der Auseinandersetzung um transnationale Solidarität nicht nur unterschiedliche Interessen und ungleiche Macht der beteiligten Standorte eine Rolle spielten, sondern ebenso kulturelle Verständigungsprobleme.

Im Folgenden gehen wir auf die drei Kritikpunkte an unserem Beitrag ein, die den Kern unserer These und ihre Begründung betreffen:¹ Erstens argumentieren Hürtgen und Kotthoff, wir analysierten die Deutungsmuster und Handlungspraktiken der Arbeitnehmervertreter vor allem als nationale. Dies sei einem Gegenstand unangemessen, der in Wirklichkeit durch eine viel komplexere, regionale, nationale und europäische Verwobenheit der Akteure gekennzeichnet sei (1). Hürtgen wendet zweitens ein, dass die nationalen Selbstdeutungen der Akteure in Wirklichkeit mehr oder minder ausgeprägte Verschleierungen eines Standortegoismus seien, der durch europaweite Prozesse der Verbetrieblichung der Interessenpolitik (Co-Management, Euro-korporatismus o. Ä.) erzwungen worden sei. Das Handeln der Akteure sei daher als Teil einer europaweiten Veränderung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zu interpretieren (2). In der Kritik steht drittens unser methodologisches Vorgehen. Die methodologische Differenz zwischen Hürtgens und unserer Position besteht in der unterschiedlichen Beantwortung der Frage, wann Aussagen als soziale Konstruktionen betrachtet werden (sollten) und was daraus folgt (3). Abschließend greifen wir den Vorschlag von Meardi und Kotthoff auf, Forschungsfelder zu bestimmen und zu präzisieren, die sich aus unserer Argumentation ergeben. Wir plädieren dafür, weniger über (institutionelle) Modelle und mehr über Praktiken der Arbeitnehmervertretung in Europa zu forschen (4).

1. Nationale Kulturen vs. Mehrebenenanalyse – ein Missverständnis

Ein empirisches Ergebnis unserer Untersuchung besteht darin, dass der Kenntnisstand von Belegschaftsvertretern über die Vertretungspraktiken (!) *an anderen als dem eigenen* Standort unterschiedlich und in den meisten Fällen – aus durchweg nachvollziehbaren Gründen – gering ist,² wenn die anderen Standorte im Ausland liegen. Für die wechselseitige Bewertung des Handelns durch die Belegschaftsvertreter spielt die geringe Kenntnis aber kaum eine Rolle. Es fehlt gewiss nicht an Informationen über die formale Struktur (über die Modelle) von industriellen Beziehungen, aber es fehlt sehr wohl an Zeit, Ressourcen und Gelegenheiten, nicht nur das Geschriebene über, sondern die gelebten Formen der betrieblichen Interessenvertretung in anderen

¹ Zu den weiteren, v. a. von Kotthoff (2011: 349 f.) angeführten Kritikpunkten verweisen wir auf Klemm et al. (2011b: 27-46, 63-70; 151-178), wo wir Methode, Zugang, Solidaritätsbegriff ausführlich erläutert haben und der Bezug zu anderen Studien hergestellt wird.

² Die Unkenntnis der praktischen Routinen, Deutungsmuster usw. der Arbeitnehmervertretung in einem anderen als dem eigenen Land wird in der Forschungsliteratur wiederholt konstatiert (vgl. jüngst Waddington 2011).

Ländern kennen zu lernen.³ Dies gilt in abgeschwächter Form auch für die (sehr kleine Anzahl) international versierter Arbeitnehmervertreter in den Leitungsausschüssen von Eurobetriebsräten (EBR). In der Folge bewerten Akteure in solchen Gremien das Handeln ihrer Kollegen aus anderen Ländern häufig anders, als diese es selbst tun würden. Die Unterschiede in den Bewertungen werden aber in der Regel nicht in den gemeinsamen Gremiensitzungen thematisiert, sondern an den eigenen Standorten, wenn dort über die Treffen berichtet oder ‚nachgedacht‘ wird bzw. das Verhalten der Kollegen aus anderen Ländern ‚analysiert‘ wird. Das typische – und nahe liegende – Verfahren besteht darin, die Praxis der anderen nach den eigenen Bewertungsmaßstäben zu beurteilen. Nahe liegend ist dies, weil den Akteuren keine anderen Maßstäbe zu Verfügung stehen. Die Bewertungsmaßstäbe sind vor allem in den institutionellen Strukturen betrieblicher Arbeitnehmervertretung gebildet worden, in denen die international tätigen Belegschaftsvertreter sozialisiert worden sind. Das sind wesentlich nationalstaatliche Strukturen. Weil das Verhalten der anderen auf dieser Grundlage interpretiert wird, erscheint es oft befremdlich, z. B. als doppelbödiges Form der Interessenvertretung, in der offen von Solidarität gesprochen wird, hinter der aber in Wirklichkeit die eigenen Interessen kaschiert werden. Die EBR-Treffen führen deswegen, trotz der face to face-Kontakte, nicht automatisch zu mehr Solidarität, sondern es können sich auch Misstrauensspiralen entwickeln.

Hürtgen wendet dagegen ein, dass wir die Handlungs-, Ausdrucks- und Deutungsmuster der betrieblichen Arbeitnehmervertreter ausschließlich auf einen nationalstaatlichen Raum zurückführten. Der „methodologische Nationalismus“, die „Rückführung“ der „aufgefundenen Deutungsmuster ... allein auf die nationale Ebene“, sei aber „viel zu begrenzt“ (Hürtgen 2011: 318). Stattdessen „gilt es, die aufgefundenen Deutungsmuster als Ausdruck einer sozialen Praxis zu begreifen, die sich selbst als dynamischer Mehrebenenprozess darstellt“ (ebd.: 319). Gemeint sind die Ebenen des Standorts bzw. der Region, des Nationalstaats und Europas.

Unsere Untersuchung schließt dies in keiner Weise aus. Sie impliziert weder eine Gleichsetzung von Kultur und Nation – was sich ja auch daran zeigt, dass wir einem *deutschen* Solidaritätsverständnis ein *mittelosteuropäisches* gegenübergestellt haben – noch die Behauptung, dass es unüberwindbare Sinn Grenzen zwischen distinkten, sich ausschließenden Kulturen gäbe (so Hürtgen mit Verweis auf Reckwitz 2005). Wir hatten nicht „kulturelle Praktiken allein als national gewachsene konzipiert“ (Hürtgen 2011: 316) oder behauptet, dass „sich die BelegschaftsvertreterInnen (...) vorrangig als VertreterInnen nationaler Kulturen begegnen“ (ebd.: 330). Zu Nationalkulturen haben wir

³ Auf diesen Sachverhalt weist Meardi en passant hin: In seiner Forschung hat er festgestellt, dass italienische Manager trotz interkultureller Schulung in der Begegnung mit ihren polnischen Kollegen quasi sofort in „ihre“ Stereotype zurückfielen (Meardi 2011: 343). Wir kennen sein Material dazu nicht, vermuten aber, dass hier der Unterschied zwischen einem „Wissen über“ (Bekanntheitswissen), das notwendig stereotyp ist und das auch in Schulungen vermittelt wird, und dem „Wissen von“ (Vertrautheitswissen), das sich im Umgang mit den Anderen bewähren muss, zur Geltung kommt (vgl. zu der Unterscheidung Schütz 2003: 196 ff.). Reiseliteratur ersetzt die Reise nicht.

kaum etwas gesagt, das war auch nicht unser Forschungsfokus. Wir haben Kooperation und Verständigung in internationalen Gremien der Arbeitnehmervertretung untersucht, Gremien, in denen Akteure sitzen, die, anders als in nationalstaatlichen Systemen betrieblicher Interessenvertretung, unterschiedliche Sprachen sprechen,⁴ unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen des Handelns vorfinden und die die eigenen Vertretungspraktiken gut, die der anderen nicht gut kennen. Mit Kultur bezeichnen wir nicht Nation, sondern eine gelebte Praxis, in der spezifische Wissensformen und Ausdrucksweisen ihre Bedeutung erhalten. Auf dieser Grundlage konnten wir *empirisch* zeigen, dass Akteure in der europäischen betrieblichen Arbeitnehmervertretung das Handeln anderer auf der Folie von Mustern deuten, die ihnen aus der nationalstaatlichen Belegschaftsvertretung vertraut sind. Natürlich glauben die wenigsten, dass die anderen Vertreter so seien wie man selbst (zur Erklärung dieser Differenz greifen die Akteure auf nationalkulturelle Stereotype zurück). Aber: Die Deutung der anderen bezieht sich nicht auf deren gelebte Praxis, sondern auf die Vorstellung von einer solchen. Diese Vorstellung entstammt der *eigenen* Praxis. Das zeigt im Übrigen auch Hürtgen: Wenn sie postuliert, das deutsche System (gemeint ist: die „soziale Marktwirtschaft“) sei *für* tschechische Gewerkschafter oder *in* der tschechischen Öffentlichkeit Anfang der 1990er Jahre ein Ankunftsmodell gewesen, dann hat es in dieser Diskussion den Status eines *Modells* und mit der *faktischen Praxis* des deutschen „Modells“ in Deutschland morphologisch nichts zu tun; das eine ist eine Praxis, das andere ein Vorschlag in einer Diskussion (es ist eine „Intelktualisierung“, um mit Hürtgens Adaption eines Ausdrucks von Reckwitz zu sprechen (Hürtgen 2011: 331, FN 17).

Insofern scheint uns der Einwand des „methodologischen Nationalismus“ ein Missverständnis. Wir postulieren keine national-kulturellen Monaden, sondern – um mit Karl Mannheim zu sprechen – die Seinsverbundenheit von Standorten. Immerhin kann man mit dieser Annahme etwas weiter sehen, wenn man Ansatzpunkte zur Verbesserung der europäischen Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern identifizieren will: Nach unseren Ergebnissen ist es nicht zureichend, *Wissen* über andere Systeme industrieller Beziehungen zu vermitteln. Vielmehr geht es auch darum, über die Funktionsweise interkultureller Kommunikation aufzuklären.

2. Transnationale Konvergenz der Interessenvertretung?

Hürtgen argumentiert weiter, dass „Verbetrieblichung auf europäischem Niveau selbst zum europäischen, standortdiversifizierten Kontext von EBR-Deutungsmustern geworden ist“ (Hürtgen 2011: 316), und auch Kotthoff hält die „Verbetrieblichung“ für eine entscheidende Veränderung in Europa (vgl. Kotthoff 2011: 349). Folge der „Verbetrieblichung“ sei eine Veränderung der Deutungsmuster der betrieblichen Arbeitnehmervertreter in Europa, bei denen sich eine gemeinsame Sichtweise auf eine adäquate betriebliche Arbeitnehmervertretung herausgebildet habe, die in der Fokus-

⁴ Meardi hat (2011: 339 f.) völlig zu Recht darauf hingewiesen, dass dieser – mit Abstand wichtigste – Punkt in unserem Beitrag unerwähnt geblieben ist. In Klemm et al. 2011b (123-149) haben wir die Sprachbarriere und die Unverfügbarkeit einer gemeinsamen Zweitsprache jedoch ausführlich erörtert.

sierung auf die eigene Standortsicherung bestehe (vgl. Hürtgen 2011: 330). Hürtgen setzt die formbildenden Kräfte der einheitlichen, europäischen Deutungsmuster oberhalb aller Austauschprozesse zwischen den Belegschaftsvertretern an, während wir darauf beharren, dass dies nur unter Berücksichtigung der Beziehung der Akteure zueinander geschehen kann. Die Vereinheitlichung der Deutungsmuster erklärt sie regulationstheoretisch aus einem Prozess der Verbetrieblichung, der Teil eines neuen, postfordistischen Akkumulationsmodus sei. „Damit ist nicht nur die deutsche Entwicklung weg vom Flächentarifvertrag gemeint, sondern auch eine auf Standorte und Standorterhalt ausgerichtete gewerkschaftliche und Belegschaftspolitik“ (Hürtgen 2011: 329). Kern der These der Verbetrieblichung ist, dass die betriebliche (Tarif-) Politik die Folge der Verlagerung von Kompetenzen von der sektoralen auf die betriebliche Ebene ist.

Diese Entwicklung ist aber nicht auf Staaten übertragbar, in denen es das deutsche Flächentarifvertragssystem so gar nicht gegeben hat. Für Mitteleuropa gilt sie sicher nicht und schon gar nicht für die Staaten, die für unsere Untersuchung relevant waren (Polen, Ungarn, Tschechien). Hürtgen selbst (!) weist darauf hin, dass der Prozess, der sich vor allem in Deutschland als „Verbetrieblichung“ darstellt,⁵ in Mittel- und Osteuropa so nicht stattgefunden hat: Nach der – schwierigen – Konsolidierung der Arbeitnehmervertretungen nach der kapitalistischen Transformation waren diese nicht mit einem Prozess der Verbetrieblichung konfrontiert, sondern mit einem nach neoliberalen Prinzipien institutionalisierten Kapitalismus. Und schon gar nicht verstehen Belegschaftsvertreter aus Mittel- und Osteuropa die Entwicklung als Herausbildung eines postfordistischen Akkumulationsmodells – ein fordistisches hat es dort nicht gegeben. Natürlich stehen Belegschaftsvertreter hier und dort unter vergleichbarem Druck. Aber die Interpretationen dieses Drucks unterscheiden sich – und in der Folge die Art und Weise der Diskussion über und des Umgangs mit ihm. Die Interpretationen unterscheiden sich nach unserem Dafürhalten unter anderem deshalb, weil es in Mitteleuropa eben jene Tendenzen der Verbetrieblichung oder der Entgrenzung des fordistischen Regimes nicht gegeben hat und daher der aktuelle Druck auf Belegschaften in andere Erfahrungszusammenhänge (einem zentralen Aspekt dessen, was wir unter Kultur verstehen) eingebettet wird. Diese Erfahrungszusammenhänge müssen u. E. rekonstruiert werden, um die Kommunikationsprozesse zwischen Belegschaftsvertretern angemessen verstehen zu können.

„Verbetrieblichung“ lässt sich nur dann als ein überall in Europa stattfindender Prozess beschreiben, wenn man die Erfahrung aus dem eigenen System der industriellen Beziehungen generalisiert und auf andere Länder und Systeme überträgt. Diese Generalisierung der eigenen Erfahrung ist unzulässig und Folge eines „methodologischen Nationalismus“, der das „Fremde“ unreflektiert am „Eigenen“ misst und in der Soziologie seit Längerem als „Nostrifizierung“ diskutiert und kritisiert wird. Sie aufzu-

⁵ Im englischsprachigen Raum existiert unseres Wissens kein direktes begriffliches Pendant zu dem in Deutschland Verbetrieblichung genannten Prozess. Am ehesten wird er unter dem Begriff der decentralization gefasst. Die Differenz der Begriffe ist ein Hinweis darauf, dass auch in Nord- und Westeuropa dieser Prozess nicht in der von Hürtgen und Kotthoff unterstellten uniformen Weise abläuft.

geben oder wenigstens zu reflektieren ist nach unserer Auffassung eine der dringenden Aufgaben einer kultursoziologisch angeleiteten Soziologie der industriellen Beziehungen in Europa.

Für uns steht gerade in Frage, was für Hürtgen und Kotthoff unter dem Titel Verbetrieblichung scheinbar geklärt ist. Wo wir Abstimmungsprozesse sehen, blicken beide auf egoistische Standortinteressen. Wie in einer solchen Perspektive Solidaritätsansprüche erklärt werden können, muss ein Rätsel bleiben – diese aber gibt es, zumindest nach unseren Daten. Mit anderen Worten: Wir interessieren uns dafür, wie die Akteure sich aufeinander beziehen, nicht dafür, wie man das Tun der Akteure mithilfe von Modellannahmen aufeinander beziehen kann. Die Soziologie der industriellen Beziehungen sollte diese Differenz berücksichtigen, will sie zu tragfähigeren Aussagen kommen.

3. Umgang mit „sozialen Konstruktionen“

Der methodologische Einwand Hürtgens betrifft den Umgang mit erhobenen Daten. Am Ende ihres Beitrags formuliert sie prägnant, wie mit empirischem Datenmaterial zu verfahren sei: In der Forschung zu EBR sei breit dokumentiert, dass „Belegschaftsvertreter selbst oft mit nationalen Kulturunterschieden und Mentalitäten argumentieren. Solche Argumentationsfiguren sollen aber nicht einfach beim Wort genommen, sondern müssen als soziale Konstruktionen verstanden werden“ (Hürtgen 2011: 330, vgl. auch 327 f.).

Wir halten die mitschwingende Konnotation, es handele sich bei bestimmten Deutungsmustern *nur* um „soziale Konstruktionen“, für irreführend. Unter theoretischen Gesichtspunkten halten wir dagegen fest, dass *jede* Argumentationsfigur eine „soziale Konstruktion“ ist, weil sie sprachlich artikuliert wird. Sprache *ist* eine soziale Konstruktion. Eine kultursoziologisch reflektierte Soziologie der industriellen Beziehungen hat ihr Zentrum gerade in der Annahme, dass die Bedeutungen, die Dinge und Menschen für uns haben, von den kulturellen Kontexten abhängen, in denen sie in unserer Lebenswelt stehen und nicht in den Sprachzeichen oder Gegenständen selbst zu verorten sind. Reflektieren Belegschaftsvertreter ihre Erfahrungen auf internationalen Treffen typischerweise in „nationalen Kulturunterschieden und Mentalitäten“, so muss die Forschung dies in ihrer Interpretation „beim Wort“ nehmen und den sozialen Sinn dieses Musters entziffern. Und ihr sozialer Sinn ist eben, den Akteuren Schwierigkeiten in der internationalen Kooperation zu erklären.

4. Kulturelle Dynamiken und europäische Regulation

Dem völlig berechtigten methodischen Einwand von Meardi, dass drei Fallstudien kaum ausreichen, um den Einfluss kultureller Faktoren auf den „Output“ europäischer betrieblicher Mitbestimmung im Vergleich zu anderen Faktoren zu gewichten, stimmen wir zu. Hier wären weitere Untersuchungen nötig. Das gilt in gleicher Weise für die Analyse von Regulationsweisen und deren Veränderungen, die für die Untersuchung europäischer betrieblicher Mitbestimmung von herausragendem Wert sind. Allerdings bleibt sie ohne Rekurs auf die kulturellen Praktiken der Akteure einseitig und verleitet zu schiefen Interpretationen.

Meardi (2011: 339) und Kotthoff (2011: 348) weisen darauf hin, dass sich die Solidaritätsverständnisse innerhalb eines Nationalstaats stärker unterscheiden können als zwischen Nationalstaaten und damit auf das zentrale Manko unserer Studie. Nimmt man diesen Punkt ernst, muss man vermuten, dass die intranationale Unterschiedlichkeit der Solidaritätsverständnisse und -praktiken auch auf internationaler Ebene eine Rolle spielen müsste. Wir haben dies nicht beobachtet. Das kann mehrere Gründe haben. So wäre es möglich, dass solche Unterschiede auf einer internationalen Ebene hinter die Unterscheidung zwischen Nationalstaaten zurücktreten: Auf internationalen Treffen von Belegschaftsvertretern kommt es zwar oft vor, dass mehrere Vertreter von unterschiedlichen Standorten, die das Unternehmen in einem Nationalstaat hat, vertreten sind, aber möglicherweise spielen auf diesen Treffen wegen der Sprachgrenze und der häufig gegebenen Vertrautheit solcher Vertreter aus anderen (nationalstaatlichen) Aktivitäten der Arbeitnehmervertretung regionale Unterschiede nur in Ausnahmefällen eine Rolle. Im Regelfall gruppieren sich die Belegschaftsvertreter eines Nationalstaats zusammen, sitzen zusammen, essen und trinken zusammen usw., auch, weil sie untereinander problemlos sprechen können. Dass wir die von Meardi und Kotthoff betonte Heterogenität nationaler Solidaritätsverständnisse und -praktiken nicht beobachtet haben, kann auch eine Folge unserer kleinen Fallzahl sein. Möglich wäre schließlich, dass uns dies – trotz unserer Zusammenarbeit bei Erhebungen an nichtdeutschen Standorten und der Auswertung der erhobenen Daten mit landeskundlichen Experten (in den meisten Fällen: Einheimischen) – entgangen ist.

Auf jeden Fall gilt: Um solche Unterschiede im Datenmaterial erkennen zu können, müssten wir sensibler für regionale Unterschiede sein, als wir es waren. Sich diese Sensibilität anzueignen erfordert die Auseinandersetzung mit regionalkulturellen Studien. Solche gibt es für Mittel- und Osteuropa praktisch nicht. Dies verweist darauf, dass die auf Robertson (1998) zurückgehende, empirisch hoch plausible These der Gleichzeitigkeit von Prozessen ökonomischer, politischer und kultureller Internationalisierung und Regionalisierung bisher auf der Ebene der Kultur noch nicht zureichend in empirische Studien übersetzt worden ist. Dies gilt für Europa insgesamt, insbesondere aber für Mittel- und Osteuropa. Aktuell weiß „die Soziologie“ zu wenig für einen feinkörnigeren Blick. Es fehlt – und dies nicht nur für Mittelosteuropa – an einer international vergleichenden Erforschung der kulturellen Praktiken regionaler, sektoraler und internationaler Mitbestimmung. Wir können daher nur Meardi zustimmen, dass hier weitere Untersuchungen erforderlich sind, ja, dass hier ein Forschungsfeld erst noch erschlossen werden muss.

Literatur

- Hürtgen, S. (2011): Europäische Interessenvertretung – Eine Frage der nationalen Kultur? In: Industrielle Beziehungen, 18(4): 315-335.
- Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011a): Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung – ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag. In: Industrielle Beziehungen, 18(4): 292-314.
- Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011b): „Bei ihnen ist das Umfeld völlig anders“ – Kulturelle Grundlagen der europäischen Mitbestimmung. Berlin.
- Kotthoff, H. (2011): A. Schütz oder A. Gramsci? Kommentar zur Kontroverse Klemm/Kraetsch/Weyand vs. Hürtgen. In: Industrielle Beziehungen, 18(4): 346-351.

- Meari, G. (2011): Understanding Trade Union Cultures. In: *Industrielle Beziehungen*, 18(4): 336-345.
- Reckwitz, A. (2005): Kulturelle Differenzen aus praxeologischer Perspektive. Kulturelle Globalisierung jenseits von Modernisierungstheorie und Kulturessentialismus. In: Srubar, I./Renn, J./Wenzel, U. (Hg.): *Kulturen vergleichen – Sozial- und kulturwissenschaftliche Grundlagen und Kontroversen*. Wiesbaden: 92-111.
- Robertson, R. (1998): Glokalisierung: Homogenität und Heterogenität in Raum und Zeit. In: Beck, U. (Hg.): *Perspektiven der Weltgesellschaft*, Frankfurt am Main: 192-220.
- Schütz, A./Luckmann, T. (2003): *Strukturen der Lebenswelt*. Konstanz.
- Waddington, J. (2011): European Works Councils: The Challenge for Labour. In: *Industrial Relations Journal*, 42(6): 508-529.