

Otto Jacobi*

Horizontale Europäisierung

- Buchholtz, Gabriele (2014): Streiken im europäischen Grundrechtsgefüge. Zum Harmonisierungspotenzial des Art. 6 Nr. 4 ESC in der Anwendung des EGMR und des EuGH. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Hauser-Ditz, Axel /Mählmeyer, Valentina /Pries, Ludger (2015): Europäische Betriebsräte. Grenzüberschreitende Koordination in der Automobilzulieferindustrie. Frankfurt: Campus Verlag.
- Kotthoff, Hermann /Whittall, Michael (2014): Paths to transnational solidarity. identity-building processes in European works councils. Bern: Peter Lang.
- Mis, Karoline (2015): Europäische Betriebsräte in Polen. Ein Weg zur Europäisierung nationaler und betrieblicher Arbeitsbeziehungen? Baden-Baden: Nomos.
- Pernicka, Susanne (Hrsg) (2015): Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Rödl, Florian / Callsen, Raphael (2015): Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion. Schutz durch Art. 28 EU-Grundrechtecharta. HSI-Schriftenreihe Band 13. Frankfurt: Bund-Verlag.
- Rosenbohm, Sophie (2014): Verhandelte Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft. Frankfurt: Campus Verlag.
- Rüb, Stefan / Platzer, Hans-Wolfgang (2015): Europäisierung der Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor. Empirische Befunde, Probleme und Perspektiven eines heterogenen Feldes. Berlin: Edition sigma.
- Unger, Brigitte (ed) (2015): The German model. Seen by its neighbours. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Van Gyes, Guy / Schulten, Thorsten (eds.) (2015): Wage bargaining under the new European Economic Governance. Alternative strategies for inclusive growth. Brussels: European Trade Union Institute.
- Weber, Sabrina (2013): Sektorale Sozialdialoge auf EU-Ebene. Supranationale und nationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos.

* Dr. Otto Jacobi, Grüneburgweg 150, D – 60323 Frankfurt.
E-Mail: Otto.Jacobi@t-online.de.

1. Einleitung

Europa taumelt. Von einer Turbulenz in die andere, von der Staatsschulden- und Eurokrise bis zur Flüchtlingskrise. Zwar sind diese Krisen von außen mit dem Zusammenbruch des amerikanischen Finanzmarktes und dem Chaos im Mittleren Osten nach Europa übergeschwappt. Allerdings gilt auch, dass der europäische Eigenanteil beträchtlich ist. Die Finanzindustrie hierzulande hat sich mit toxischen Papieren voll gesaugt, bis es zu spät war und sie durch staatliche Interventionen gerettet werden musste. Das unvollkommene Gebäude der europäischen Gemeinschaftswährung hat eine schnelle Lösung der Eurokrise verhindert und innereuropäische Konflikte neu belebt. Es hat gedauert, bis man mit Rettungsschirmen, Bankenaufsicht, Bankenabwicklung und einer modernen Geldpolitik ein halbwegs stabiles Gerüst für den Euro geschaffen hat. Und auch die Flüchtlingskrise zeigt, wie fragil die europäische Wertegemeinschaft ist.

Kein Wunder, dass nationalkonservative Kräfte, angeführt von der FAZ als ihrem Leitmedium, dem Ende des bisherigen europäischen Integrationsprozesses das Wort reden. Und auch die politische Rechte mit ihrem Populismus, dass die Elite das Volk betrügt, spürt Oberwasser. Ein gefährliches Phänomen tritt hinzu, dass nämlich die Verunsicherung die politische Mitte mitzieht bis hin zu Teilen der politischen Linken.

Man tut deshalb gut daran, auch andere Nahrung zu sich zu nehmen. So hat Andreas Wirsching die These gut belegt, dass Krisen schon immer ein Impuls für weitergehende europäische Vertiefung waren und dies angesichts zunehmend globaler Verwerfungen, die national nicht glatt zu bügeln sind, auch die Leitplanke für die Zukunft bleiben wird. In einem bemerkenswerten Artikel führt Ludger Pries das zivilgesellschaftliche Engagement für Flüchtlinge auf eine „stille Revolution“ in Deutschland zurück. Im Wandel zu einer weltoffenen Gesellschaft sieht er günstige Voraussetzungen für die Integration der Neuankömmlinge und in der globalen Vernetzung den Grund dafür, dass die EU zur „Vertiefung der europäischen Einigung verdammt ist“.

Neuere Arbeiten über europäische Sozialintegration legen eine Schicht bislang wenig beachteter Vernetzung im multinationalen Wirtschafts- und Politikraum frei, die horizontale Europäisierung genannt wird. Die für die nachfolgende Sammelbesprechung ausgewählten Publikationen gewähren einen theoretisch wie methodisch und inhaltlich breiten Überblick über Zustand und Perspektiven europäischer Arbeitspolitik. Trotz mancher Fehlentwicklungen und Rückschlägen ist allen Publikationen gemeinsam, dass sie das Entwicklungspotential für ein soziales Europa betonen. Diese aktuellen Ergebnisse bestätigen Empfehlungen, mit mehr Gelassenheit den zeitgebundenen Aufgeregtheiten vom Ende der europäischen Integration zu begegnen. Gute Ratgeber sind zwei großartige Werke, die empfohlen seien: Johannes Fried legt in seinem Buch „Karl der Große“ die gemeinsamen, über Jahrhunderte gereiften Werte der westlichen Kultur dar, die zu einer einheitlichen intellektuellen Prägung Europas geführt haben. Winfried Böttcher stellt Klassiker des europäischen Denkens aus 700 Jahrhunderten gemeinsamer Kulturgeschichte vor. Sie zeigen, dass die europäische Integration über eine große kulturell-historische Substanz verfügt, Konflikte und

Kriege nicht nur zerstörend wirkten, sondern stets aufs Neue Ansporn für progressive Entwicklungen waren.

2. Arbeitsfeld horizontale Verflechtung und horizontale Europäisierung

Pernicka: Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen

In diesem und dem folgenden Abschnitt sind Publikationen zusammengefasst, die sich auf das Forschungskonzept der horizontalen Europäisierung beziehen. Susanne Pernicka erläutert in dem von ihr herausgegebenen Sammelband, was darunter zu verstehen ist: „Im Mittelpunkt des Konzepts stehen Prozesse der Vergesellschaftung und Vergemeinschaftung in Europa als räumlicher und sozialer Bezugspunkt“. Die Annahme ist, dass die EU spezifische Formen horizontaler Vernetzung von Mitgliedstaaten, Organisationen, sozialen Bewegungen und Individuen entwickeln wird. Es geht um transnationale Vergesellschaftung und Solidarisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen, verbunden mit der Suche nach Möglichkeitsformen für ein gemeinsames Solidarsystem in der EU.

Susanne Pernicka lässt Autoren zu Wort kommen, deren Beiträge die Anwendung des theoretischen Konzepts der horizontalen Europäisierung über ein breites thematisches Spektrum unter Beweis stellen.

- Stefanie Hürtgen schreibt über multiscalar Praxis im Handeln von Europäischen Betriebsräten (EBRs). Sie versteht Globalisierung und Europäisierung nicht bloß als ökonomische und soziale Ausdehnung sondern als „fundamentale Veränderung aller sozialräumlichen Ebenen von Vergesellschaftung“. Sie verdichtet ihre empirischen Befunden dahingehend, dass die „Belegschaften transnationaler Produktionszusammenhänge“ die Bedeutung „länderübergreifender Legitimationszusammenhänge für soziale Forderungen und Ansprüche“ erkannt haben und transnationale Solidarstrukturen auszubilden vermögen.
- Mattias Klemm und Jan Weyand kommen zu dem Ergebnis, dass für betriebliche Interessenvertretungen die Einbeziehung der Gegebenheiten an anderen europäischen Standorten zunehmend zur Selbstverständlichkeit wird. Sie heben hervor, dass aus der Sicht einer organisationalen Feldtheorie konfliktreiche Kooperationsbeziehungen dazu beitragen, gemeinsam geteilte Normen entstehen zu lassen.
- Torben Krings bezieht das Konzept der horizontalen Europäisierung auf den transnationalen Mobilitätsraum, den die EU mit ihrer Personenfreizügigkeit geschaffen hat. Das war für die Gewerkschaften nicht leicht zu verkraften, so dass sie unterschiedliche Strategien von Exklusion und Inklusion verfolgten. Trotzdem, so sein empirischer Befund, hat sich im Laufe der Zeit eine gewisse Konvergenz gewerkschaftlicher Positionen herausgeschält. Die größere Aufgeschlossenheit für Binnenwanderung in der EU hat zur Transnationalisierung der Arbeitsmärkte beigetragen.
- Die Herausgeberin und ihre Koautorinnen Vera Glasner und Nele Dittmar steuern einen Beitrag über transnationales Gewerkschaftshandeln in der Automobilindustrie bei. Ihre These ist, dass die europäischen Gemeinschaftsbeziehungen im Feld der Automobilproduktion Wissensbestände oder repertoires of contention

geschaffen haben, die in zukünftigen Arbeitskonflikten reaktiviert werden können. Sie vergleichen Gewerkschaftshandeln bei Volkswagen und General Motors Europe. Sie prüfen die strukturellen, assoziativen und institutionellen Machtressourcen der IG Metall. Fazit ihrer differenzierten Analyse ist, dass in beiden Konzernen betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertreter Vertrauensbeziehungen aufgebaut haben, die zu hoher transnationaler Interaktionsdichte und kooperativem Verhalten geführt haben. Dies lässt, so die Schlussfolgerung der Autorinnen, auf intakte institutionelle Logiken schließen, die zwischenzeitliche interne Konflikte überdauern.

- Hajo Holst liefert eine fulminante Studie über Arbeitsbeziehungen im europäischen Paketsektor ab. Die Europäisierung des Paketmarktes, Ergebnis der Liberalisierungspolitik der EU, hat sechs den Markt beherrschende Unternehmen hervorgebracht. Seine empirischen Ergebnisse verdichtet er in einer starken These. Es hat sich ein „europäisches Strukturmuster der nationalen Arbeitsbeziehungen“ herausgebildet, das überall ihre institutionelle Entbettung vorantreibt. Gemeint ist damit folgender Umstand: In den Stammsitzen der sechs Logistikkonzerne wird institutionell eingebettete, tariflich geregelte Normalarbeit verrichtet und in 5 Konzernen existiert sogar ein Europäischer Betriebsrat. In ihren ausländischen Tochtergesellschaften dagegen wird der Betrieb lokal operierenden Subunternehmen übertragen, die nicht tarifgebunden sind; dementsprechend sind Beschäftigung und Entlohnung prekär. Horizontale Europäisierung zeigt also zwei Gesichter. Bezogen auf die Akteure kommt Holst zu dem Befund, dass die Konzerne ihre arbeitspolitischen Strategien grenzüberschreitend koordinieren, die europäischen Aktivitäten der Gewerkschaften hingegen sich recht unverbunden ausnehmen.
- Im Schlussbeitrag reiht Julia Hofmann wohlwollend verschiedene grenzüberschreitende Aktivitäten der Gewerkschaften aneinander. Sie erwähnt den vom DGB in die Debatte eingeschleusten Vorschlag eines europäischen Marshallplanes sowie die seit 1992 organisierten 28 Aktionstage und Euro-Demonstrationen. Dem EGB hält sie zugute, dass er zum Ort politischer Debatten und grenzüberschreitender Positionsbestimmungen geworden ist. Sie sieht darin Chancen und Potenziale für die Herausbildung einer transnationalen Identität. Die Realität, die Hofmann nicht übersieht, zeigt ein etwas düsteres Bild. Innerhalb des EGB zeichnet sich eine Blockbildung zwischen den eher konfliktorientierten Gewerkschaften des Südens und den konsensorientierten Gewerkschaften des Nordens ab. Ganze Gewerkschaftslandschaften, vornehmlich die mittel-, nord- und osteuropäischen, beteiligen sich eher symbolisch an den Aktionstagen des EGB.

Der von Pernicka editierte Sammelband ist reich an theoretischen und methodischen Erörterungen. Dies macht dem Leser die Lektüre nicht einfach, ist aber eine Fundgrube für den interessierten Experten. Das große Verdienst des Bandes ist, dass das Forschungsfeld der europäischen Arbeitsbeziehungen neu vermessen wurde.

3. Transnationale Arbeitsbeziehungen

Dem Forschungsfeld horizontale Europäisierung zuzurechnen sind neuere Publikationen, die im Folgenden vorgestellt werden. Sie zeichnen sich ausnahmslos durch ein hohes wissenschaftliches Niveau aus. Hervorzuheben ist, dass die empirischen Erhebungen über EBRs, europäische Aktiengesellschaften und sozialen Dialog in branchen- und konzernspezifische Analysen eingebettet sind, was zum besseren Verständnis der Schlussfolgerungen ganz erheblich beiträgt. Bemerkenswert auch, dass die Rolle von Gewerkschaften regelmäßig einbezogen wird. Mit diesen Büchern wird die junge, gleichwohl schon etablierte deutsche Sozialforschung auf dem Gebiet der europäischen Arbeitsbeziehungen auf eindrucksvolle Weise fortgesetzt.

Es sei noch angemerkt, dass die Akademie für Europäische Betriebsräte eine gute Informationsquelle für aktuelle Entwicklungen liefert. Ihr Informationsdienst erscheint vierteljährlich, auch in englischer und französischer Sprache, und kann unter www.ewc-academy.eu kostenlos abonniert werden.

Mis: Europäische Betriebsräte in Polen

Das Interesse der Autorin richtet sich darauf, ob EBRs einen Beitrag zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen in den Ländern Mittel- und Osteuropas leisten und sich horizontal länderübergreifende Verständigungsprozesse einstellen.

Sie prüft dies am Beispiel Polens. Zum besseren Verständnis der dortigen Situation liefert sie eine Menge nützlicher, hierzulande wenig bekannter Informationen über die politischen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Ihr empirisches Material gewinnt sie anhand von fünf EBRs von multinationalen Konzernen, die allesamt Firmentöchter in Polen besitzen. Da diese Multis aus fünf verschiedenen Ländern stammen und in unterschiedlichen Branchen tätig sind, gelingt es der Autorin ein repräsentatives Bild von EBRs in Polen zu zeichnen.

Ihre Ergebnisse lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass evolutionäre Europäisierungspfade zu beobachten sind, die allerdings in Breite und Qualität sehr verschieden sind. Ihr Fazit ist, dass fallübergreifend der europäische Mehrwert deutlich größer ist als erwartet. Zum einen ist ein struktureller Modelltransfer in Form der Neugründung oder institutionellen Verbesserung von Organen zur Vertretung von Belegschaftsinteressen festzustellen. Zum anderen erhöhen sich Reputation und Legitimität polnischer Gewerkschafter, die in EBRs sitzen. Sie eignen sich interkulturelle Kompetenzen an und verfügen über umfängliche konzerninterne Informationen, die sie für ihre betriebliche Interessenvertretung nutzen. Vergleiche der Lohn- und Arbeitsbedingungen an den verschiedenen Standorten führen zu Anpassungen, also horizontal-konvergenten Prozessen. Länder wie Polen, die sich in einer Phase der Transformation und der aufholenden Modernisierung befinden, profitieren besonders von EBRs.

Kotthoff/Whittall: Paths to Transnational Solidarity

Die Autoren versuchen herauszufinden, ob und welche Arten von transnationaler Solidarität sich in EBRs finden lassen. Ihre empirische Basis sind fünf europaweit tätige Konzerne: Unilever, Kraft Foods, Ford of Europe, Burger-Miller und Sanofi. Sie finden im Ergebnis vier Typen von Solidarität:

- Den am höchsten entwickelten Typ nennen sie „workplace citizenship“, den sie definieren als die Fähigkeit eines EBR, insbesondere des Lenkungsausschusses (steering committee), Einfluss auf die Entscheidungen des zentralen Managements auszuüben. Diesen Typ finden sie in den beiden Lebensmittelkonzernen, bei denen die steering committees eine gemeinsame europäische Perspektive entwickelt haben, eine „transnational co-responsibility“ ausüben und sich als „counterweight to management“ verstehen.
- Ford ordnen sie dem zweiten Muster zu, das sie als „subsidiary solidarity“ bezeichnen. Die Stärke des EBR besteht in dem Mitbestimmungsarrangement am deutschen Konzernsitz. Diese Form der Solidarität generiert „civic solidarity“ und kann als eine Form von „utilitarian solidarity“ verstanden werden.
- In EBRs, in denen wie bei Burger-Miller unterschiedliche gewerkschaftliche Traditionen und Selbstverständnisse aufeinander prallen, kommt es zu einem Gegensatz von „protest solidarity versus participative solidarity“ und führt zu Spannungen zwischen einer mehr kampfbetonten Solidarität und einer „solidarity of industrial citizenship“.
- „Gesture of solidarity“ kennzeichnet den EBR bei Sanofi. Unterstützt vom guten Willen eines Patriarchen kam es zwar zu einem ausgezeichneten EBR-Abkommen, verhinderte aber wegen der starken Dominanz der französischen Delegierten eine eigenständige Entwicklung, so dass mehr als „rhetorical expressions and ritual gestures of proletarian solidarity“ nicht zustande kam.

Kotthoff und Whittall widmen dem Verhältnis von EBRs und Gewerkschaften große Aufmerksamkeit. So unstrittig die besondere Rolle von Gewerkschaften bei der Gründung von EBRs ist, so unübersehbar ist ihre Zurückhaltung hinsichtlich der weiteren Entwicklung von EBRs. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die Gewerkschaften eine Beeinträchtigung ihrer tarifpolitischen Autonomie um so mehr befürchten, je mehr EBRs sich Verhandlungsspielräume verschaffen: „Trade unions have sought to restrict EWCs in order to maintain their collective bargaining prerogative“ und „to steer EWCs away from becoming an active negotiator“ (250). Kotthoff und Whittall halten dem entgegen, dass mit dem Trend zu europaweit tätigen und zentral gemanagten Unternehmen ein neuer Verhandlungsraum entsteht: „a European industrial relations sphere is emerging. At its heart is the EWC“ (253). Hier bahnt sich ein Problemkomplex an, der weniger die englischen Gewerkschaften betrifft, umso mehr aber Gewerkschaften, die Branchentarifverträge abschließen.

Hauser-Ditz/Mählmeyer/Pries: Europäische Betriebsräte

Gegenstand der Studie sind EBRs in Konzernen der Automobilzuliefererindustrie. Die Autoren gehen der Frage nach, welche Rolle EBRs als Vehikel bei der Entwicklung des europäischen Systems der Erwerbsregulierung im Rahmen eines Mehrebenensystems“ spielen.

Die Fallstudien erstrecken sich auf folgende Unternehmen: Bosch, Continental, Delphi, GKN-Guest-Keen & Nettlefolds sowie TRW-Thompson Ramo Wooldridge. Obwohl nur dem EBR bei Bosch eine starke Position zugebilligt wird, alle anderen als schwach eingeordnet werden, ziehen die Autoren doch eine positive Bilanz. Sie führen

fünf Gründe hierfür an: Der hohe Informationsgewinn für die Arbeitnehmerseite, die transnationale Vernetzung von EBR-Arbeit, der EBR als Plattform für die Organisation grenzüberschreitender Aktionen, der Aufbau von Arbeitnehmervertretungsstrukturen vor allem in den neuen EU-Mitgliedsländern aus Mittel- und Osteuropa und schließlich die Vernetzung von nationalen und transnationalen Arbeitnehmervertretungen. Bei allen untersuchten EBRs sind Lernprozesse und eine „ausgeprägte Wandlungsdynamik“ festzustellen. Den EBRs billigen die Autoren ein hohes, häufig noch unzureichend genutztes Potenzial zu. Die Schwierigkeiten, dieses Potential auszuschöpfen, liegen in divergierenden und auch konträren Interessen je nach Standorten, Ländern und Produktionssparten. Hinzukommen unterschiedliche nationale Kulturen der Erwerbsregulierung, auch mangelndes Vertrauen der Akteure, so dass das Management von Vielfalt zu einem strukturellen Problem von EBRs wird. Die Autoren sprechen auch von einem Mangel an strategischer Weitsicht. Darin mag auch ein Grund liegen, dass die Unterstützung durch die Gewerkschaften zögerlich ist, sich nur langsam entwickelt.

Rüb/Platzer: Europäisierung der Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor

Die beiden Autoren, schon seit vielen Jahren auf dem Gebiet der europäischen Arbeitsbeziehungen tätig, wenden sich in ihrer neuen Studie dem Dienstleistungssektor zu. Die Studie hilft enorme Informationslücken in einem Sektor zu verringern, der bislang von der Forschung vernachlässigt wurde. Ihre empirische Basis besteht in je zwei multinationalen Konzernen aus der Versicherungswirtschaft (Allianz und AXA), dem Einzelhandel (IKEA und Kering) sowie der Verpackungswirtschaft (MM Packaging und DS Smith). Von primärem Interesse ist die Frage, ob die „historisch beispiellose europäische Krisenkonstellation seit 2008“ zu Veränderungen in den europäischen Konzernarbeitsbeziehungen geführt hat. Die Antwort ist negativ, es bleibt also bei der bisherigen Praxis samt den ausbaufähigen Potentialen von EBRs. Ähnlich wie im industriellen Sektor ergibt sich auch für den Dienstleistungssektor der Befund, dass für transnationale Arbeitsbeziehungen die Unternehmensebene eine weitaus „größere Entwicklungsdynamik aufweist als die europäisch-sektorale“ Ebene. Rüb und Platzer leiten daraus die Notwendigkeit einer systematischen Weiterentwicklung der transnationalen gewerkschaftlichen Unternehmenspolitik ab. Die Neujustierung des Verhältnisses zwischen überbetrieblich-gewerkschaftlicher Interessenvertretung und Interessenvertretung durch EBRs halten sie für die zentrale Herausforderung und eine Voraussetzung, das Transnationalisierungsdefizit der Gewerkschaften zu einzuebnen.

Rosenbohm: Verhandelte Mitbestimmung

Gegenstand der Studie ist das bislang wenig beachtete Feld der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Die Autorin beschreibt zunächst den schwierigen Entstehungsprozess, der in einem 2001 verabschiedeten SE-Statut mündete, das zwei EU-Rechtsakte miteinander verknüpft. Einmal die SE-Verordnung, die die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen enthält, und zum anderen die SE-Richtlinie mit den Bestimmungen zur Arbeitnehmerbeteiligung. Die Richtlinie sieht die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan vor sowie ein Vertretungsorgan zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, auch SE-Betriebsrat genannt. Allerdings haben Management

und Arbeitnehmervertretung einen großen Ermessensspielraum, wie sie die Mitbestimmung gestalten. Rosenbohm sieht in der SE-Richtlinie einen weiteren Regulierungsmodus, der zusammen mit der EBR-Richtlinie und dem Sozialen Dialog als Teil einer „europäischen Governance der Erwerbsregulierung“ gesehen wird; damit schließt sie sich einem Begriff an, den Ludger Pries geprägt hat.

In ihre empirische Erhebung nimmt sie 100 SEs auf, überwiegend aus Deutschland, dem Land mit den weitaus meisten SEs. Was die Arbeitnehmerbeteiligung betrifft, so sind in 74 Fällen Informations- und Konsultationsgremien vereinbart, in 36 Unternehmen eine Vertretung in den obersten Verwaltungsorganen. Rosenbohm wendet viel Mühe darauf festzustellen, was sich an den Mitbestimmungsformen nach Gründung einer SE geändert hat. Ändert sich nichts, spricht sie von Pfadreproduktion; sind neue Beteiligungsformen geschaffen worden, spricht sie von Pfadwechsel. Pfadreproduktion herrscht vor und zwar in 57 Fällen. Ihnen stehen 43 SE-Gründungen gegenüber, in denen neue Partizipationsmöglichkeiten auf europäischer Ebene geschaffen worden sind. SEs, so das Resümee der Autorin, führen nur vereinzelt zu Mitbestimmungsflucht, befördern im Gegenteil horizontale Europäisierung.

Weber: Sektorale Sozialdialoge

Autonome Vereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern sind ein wenig bekannter und vielfach unterschätzter Teil des sozialen Dialogs auf EU-Ebene. Es handelt sich um Abkommen, die die Vertragspartner eigenständig umsetzen, also auf eine Implementation durch EU-Rahmengesetze verzichten. Allerdings wird die beratende, organisatorische und finanzielle Unterstützung seitens der Kommission gern in Anspruch genommen mit der Folge, dass diese „die entscheidende Rolle für die Arbeit der autonomen Sozialdialoge“ spielt (183). Beispiele für autonome Vereinbarungen sind Übereinkünfte zu Telearbeit, Stress am Arbeitsplatz, Belästigung und Gewalt oder lebenslanges Lernen; darüber hinaus gibt es einige Dutzend sektoraler Abkommen. Im Wesentlichen handelt es sich um weiche Formen von Regulierung. Sabrina Weber nimmt sich dieses schwierigen Feldes an, das sie virtuos bestellt. Ihre empirische Basis sind autonome Abkommen zu Aus- und Weiterbildung, Gesundheit und Sicherheit, Gleichheit, Eingliederung von Behinderten und einiges mehr in den beiden Branchen Handel und Elektrizitätswirtschaft in Dänemark, Deutschland und Großbritannien. Sie stößt auf ähnliche Befunde wie auch andere Studien, dass nämlich nationale Gewerkschaften in europäischen Vereinbarungen einen hinderlichen, ihr Kerngeschäft beschränkenden Einfluss sehen und deshalb nicht bereit sind tarifpolitische Kompetenzen auf die europäische Ebene zu verlagern. Es kommt ein Problem hinzu, das an die Substanz von Abkommen im Sozialdialog geht. In Ländern mit entwickelten Tarifsystemen bringen diese keine Verbesserung nationaler Regeln. In Ländern mit sozial unterentwickeltem Niveau wie etwa in Mittel- und Osteuropa wäre dies durchaus der Fall, aber diese beteiligen sich wenig am Sozialdialog.

Ihren eigenen eher skeptischen Einschätzungen stellt die Autorin potentielle Vorteile gegenüber. Sie sieht ein unausgeschöpftes Potential für Selbstregulierung im europäischen Sozialverbund, ferner grenzüberschreitende Lernprozesse sowie erweiterte Chancen für eine gemeinsame Lobbytätigkeit der Sozialparteien – alles Kernelemente von horizontaler Europäisierung.

Unger: The German Model

In manchen der vorstehend aufgeführten Publikationen findet das deutsche System dualer Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte positive Erwähnung. Häufig spielen deutsche Vertreter in EBRs dank ihrer institutionellen Verankerung eine dominierende Rolle. Es trifft sich deshalb gut, dass die deutschen Arbeitsbeziehungen in dem Sammelband „The German Model“ auf den Prüfstand gestellt werden. Die Herausgeberin, Brigitte Unger, hat über 20 Beiträge renommierter Wissenschaftler aus allen Teilen Europas aufgenommen. Mit hervorragenden Beiträgen sind Peter Hall, Anke Hassel, Robert Boyer, Angela Garcia Calvo und Pekka Sauramo vertreten. Neben den von Autor zu Autor abweichenden Einschätzungen über Voraussetzungen und Zukunftsfähigkeit des deutschen Modells, gibt es eine fast durchweg geteilte Auffassung: Die Übertragbarkeit auf andere Länder, sozusagen das deutsche Modell als Exportgut, wird skeptisch beurteilt. Dies ist nochmals ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Gewerkschaften vor einem Dilemma stehen. Die gegenwärtige Zersplitterung von Systemen kollektiver Interessenvertretung ist nicht funktionsgerecht im Kontext des EU-Binnenmarktes. Die Europäisierung von Produkt- und Arbeitsmärkten sowie die Tendenz in Richtung auf eine europäische Wirtschaftssteuerung macht ein einheitliches Auftreten der Gewerkschaften unabweisbar. Sie müssen sich auf die Suche machen, wie man verfestigte Organisations- und Kulturgrenzen öffnen und überwinden kann.

Das Fazit des Durchgangs durch neuere Veröffentlichungen lässt sich zu zwei Ergebnissen verdichten. Erstens, erfahrene Wissenschaftler und jüngere Forscher, darunter viele Frauen, teilen sich das Forschungsfeld der europäischen Sozialbeziehungen. Eine neue Generation wächst heran, ein Verdienst der etablierten Forscher, die intensive Nachwuchsförderung betreiben; es ist auch ein Verdienst von Institutionen wie der Hans-Böckler-Stiftung, die viele dieser Studien finanziert haben. Zweitens gelingt es, das Entwicklungspotential neuartiger Formen transnationaler Partizipation deutlich zu machen. Das ist eine Ermutigung für Gewerkschaften ihre Zurückhaltung aufzugeben und ihre europäische Strategielücke durch verstärkte Anstrengungen um eine einheitliche Position in Sachen Europa zu füllen.

4. Horizontales Normengefüge

Die Politik zur Bewältigung der Staatsschuldenkrise jener Ländern, die sich nicht mehr mit eigenen Ressourcen daraus befreien konnten und auf Hilfsprogramme der Euro-Länder angewiesen waren, wie auch der neue makroökonomische Ordnungsrahmen im Euro-Raum, die sogenannte Economic Governance, sind Anlass genug für streitbare Wissenschaftler und Publizisten sich zu Wort zu melden.

Rödl/Callsen: Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion

In ihrem Rechtsgutachten für das „Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht (HSI)“ prüfen sie, inwieweit die ordnungspolitischen Maßnahmen zur Härtung der Gemeinschaftswährung und die Vereinbarungen mit den Schulden geschüttelten Programmländern mit der EU-Grundrechtecharta (EU-GRC) kollidieren. Sie legen großen Wert darauf, dass die Charta vollwertiges Primärrecht der EU ist. Der Artikel 28 garantiert das Recht auf Kollektivverhandlungen als soziales Grundrecht. Einschränkungen sind

nur erlaubt, wenn das Prinzip der Verhältnismäßigkeit gewahrt bleibt. Die Autoren sehen in einer Reihe von Maßnahmen, die im Rahmen des Hilfsprogramms für Griechenland verabschiedet wurden, eine Verletzung des Gebots zur Verhältnismäßigkeit. Dies gilt etwa für Eingriffe in tariflich vereinbarte Lohnsätze und in strukturelle Kernbestände des kollektiven Verhandlungssystems. Solche Interventionen gelten besonders deshalb als schwerwiegend, weil sie ohne Konsultation der Gewerkschaften vollzogen wurden. Rödl und Callsen ziehen in ihrem Gutachten auch völkerrechtlich verbindliche Dokumente wie die Europäische Menschenrechtskonvention oder die ILO-Konventionen heran und sprechen vom Grundsatz systemischer Integration völkerrechtlicher Normen.

Die Autoren werfen nicht die Frage auf, ob sich in den von ihnen kritisierten Eingriffen der EU in wesentliche Bestandteile nationaler Systeme von Kollektivverhandlungen Modernisierungsrückstände verbergen, die zu dysfunktionalen Ergebnissen führen und eigentlich von den Gewerkschaften selbst behoben werden müssten. Es ist zu erwarten, dass in diesem Kontext viele weitere Publikationen erscheinen werden. Erste Veröffentlichungen liegen vor. Sie beflügeln die Debatte, können aber im Rahmen dieser Sammelbesprechung nur angezeigt werden: Jonathan Zeitlin und Bart Vanhercke haben in Gutachten für das Swedish Institute for European Policy Studies und die luxemburgische Regierung erste Einschätzungen der neuen Economic Governance vorgenommen. Gegen Ende 2015 haben Guy Van Gyes und Thorsten Schulten einen Sammelband vorgelegt, der den interventionspolitischen Einfluss des neuen makroökonomischen Rahmens auf die Lohnpolitik der Gewerkschaften zu erfassen versucht.

Buchholtz: Streiken im europäischen Grundrechtsgefüge

Der Schluss- und Höhepunkt dieser Sammelbesprechung sei der Arbeit von Gabriele Buchholtz gewidmet. Sie erhielt den Hugo Sinzheimer Preis 2015 für die beste rechtswissenschaftliche Dissertation des Jahres. Sie beschäftigt sich mit der Frage, welche Schlussfolgerungen für die nationale Rechtsordnung aus der Spruchpraxis des Europäischen Gerichts für Menschenrechte (EGMR) und des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zum Streikrecht zu ziehen sind. Die Autorin erörtert im Detail die Relevanz der Europäischen Sozialcharta (ESC) für das deutsche Streikrecht. Unter dem Aspekt, dass durch die Hereinnahme der ESC in den Lissaboner Vertrag (EUV) unionsrechtliches Streikrecht geschaffen wurde, kommt sie zu dem Schluss, dass das Streikverbot für Beamte in Deutschland gegen die ESC verstößt. Während Buchholtz die Europäische Sozialcharta als Referenzmodell auswählt, beziehen sich Rödl und Callsen auf die Grundrechtecharta der EU. Das Verhältnis zwischen diesen beiden Grundrechtsfundamenten, die beide EU-Primärrecht sind, ist offensichtlich schwierig zu bestimmen; für Nicht-Juristen bleibt es in beiden Arbeiten vage.

Weiterhin legt Buchholtz dar, dass nationale Grundrechte und die der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) gleichrangig nebeneinander stehen und Konflikte zwischen diesen im Wege einer horizontalen Grundrechtskollision zu lösen seien. Gabriele Buchholtz hat in dem Kolloquium, das das Hugo Sinzheimer Institut ihrer Preisträgerin ausgerichtet hat, ihre These von der absehbaren horizontalen Vernetzung nationaler, unionsrechtlicher und völkerrechtlicher Rechtsnormen gegen

manchen Widerstand, aber auch mit viel Zustimmung durch das anwesende Fachpublikum verteidigt.

So endet dieser Bericht über neuere Publikationen im Arbeitsfeld Europäische Sozialbeziehungen mit der frappierenden Übereinstimmung in sozial- und rechtswissenschaftlichen Studien, die disziplinübergreifend einen transnationalen Trend zu horizontal systemischer Vernetzung feststellen.

Literatur

- Akademie für Europäische Betriebsräte: EBR-Informationsdienst. erscheint viermal im Jahr. Erhältlich unter www.ewc-academy.eu.
- Böttcher, W. (Hrsg.) (2014): *Klassiker des europäischen Denkens. Friedens- und Europavorstellungen aus 700 Jahren europäischer Kulturgeschichte*. Nomos Verlagsgesellschaft: Baden-Baden.
- Fried, J. (2013): *Karl der Große. Gewalt und Glaube*. Verlag C.H. Beck: München.
- Pries, L. (2015): *Es geht nur europäisch – Chancen und Herausforderungen für das Einwanderungsland Deutschland*. Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte, 12/2015.
- Van Gyes, G./Schulten, T. (Hrsg) (2015): *Wage bargaining under the new European Economic Governance – Alternative strategies for inclusive growth*. Brussels. European Trade Union Institute.
- Wirsching, A. (2015): *Demokratie und Globalisierung – Europa seit 1989*. Verlag C.H. Beck: München.
- Zeitlin, J./Vanhercke, B. (2014): *Socializing the European semester? Economic governance and social policy coordination in Europe 2020*. Swedish Institute for European Policy Studies Report 2014:7. www.sieps.se.
- Zeitlin, J./ Vanhercke, B. (2015): *Further socializing the European semester: Moving forward for the 'Social Triple A'?* Brussels. European Social Observatory Report, 1 December 2015. www.ose.be.