

Stefanie Hürtgen*

Europäische Interessenvertretung – eine Frage der nationalen Kultur?*

Zusammenfassung – Im folgenden Artikel wird der verbreiteten These widersprochen, eine Europäisierung von Arbeitnehmervertretung scheitere zuvorderst an nationalkulturellen Divergenzen. Statt wissenschaftlich aufgefundene Deutungsmuster europäischer Akteure analytisch v. a. auf je nationale Kulturen zurückzuführen, wie es die hier kritisierten Autoren (Klemm/Kraetsch/Weyand) vorschlagen, wird im Artikel dafür plädiert, auch in den soziologischen Betrachtungen Europäisierung als „Mehrebenenprozess“ zu verstehen, der die nationale Ebene zwar in „wettbewerbsstaatlicher“ Form befestigt, aber gerade deswegen zugleich auch lokale und transnationale (europäische) Handlungsdynamiken aufwertet. In der Konsequenz ist nicht nur der Kulturbegriff neu zu bestimmen und die selbstverständliche Voraussetzung einer nationalen Kultur zu kritisieren, sondern vor allem müssen, wie im Artikel beispielhaft skizziert, Deutungsmuster und Vorstellungsweisen von z. B. Euro-Betriebsräten auch als Bestandteil einer transnationalen (europäischen) Auseinandersetzung begriffen werden, die ihrerseits derzeit in stark verbetrieblicher Form verläuft.

European Collective Bargaining – a Question of Overcoming National Cultures?

Abstract – This article challenges the widespread thesis that the effective Europeanisation of workers representation is above all limited to national cultural differences. Instead of explaining, for example, the statements of European Works Council members solely within the framework of national thinking and traditions, as do the authors criticised in this article (Klemm/Kraetsch/Weyand), this paper proposes to use the concept of Europeanisation as a multi-level-process also for sociological analysis. In this multi-level-process, the national level is strengthened, owing to competition between states, which affects the dynamics of both sub-national and transnational (European) negotiations. As a result, this article questions the assumption that culture is above all nationally determined, and it proposes a broader discussion of the concept. As this article seeks to show, the concepts and ideas of European employee representatives have to be seen as an integral part of a transnational (European) social conflict, which itself is often carried out in a decentralised manner.

Key words: **European bargaining, Eastern Europe, solidarity, trade unions, European Work Councils** (JEL: N44, J50, P10, P20, Z10)

* Dr. Stefanie Hürtgen, Jg. 1970, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung, Senckenberganlage 26, D – 60325 Frankfurt am Mai. E-Mail: huertgen@soz.uni-frankfurt.de.

** Die folgenden Überlegungen beruhen auf Forschungen vor allem in drei Projekten: dem von der DFG geförderten Projekt „Neue Produktionsmodelle und internationale Arbeitsteilung in der IT-Industrie –global-regionale Kontraktfertigung im Pazifischen Raum und in Mittelosteuropa“ am Institut für Sozialforschung (zusammen mit Boy Lüthje, Wilhelm Schumm und Martina Sproll), meiner Dissertation (Hürtgen 2008) und einem an der Akademie der Arbeit angesiedelten Projekt „Die künftige Funktion nationaler Unternehmensmitbestimmung im integrierten Europa“ (zusammen mit Otto Ernst Kempfen, Marcus Kieper und Helge Peukert).

Artikel eingegangen: 12.7.2011, revidierte Fassung akzeptiert: 5.10.2011.