

Philipp Gies

Transnationale Soziale Dialoge in der EU

Mechanismus sozialer Normbildung –
Entwicklung einer neuen Staatlichkeit?

**WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE
AUS DEM TECTUM VERLAG**

Reihe Politikwissenschaften

WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE AUS DEM TECTUM VERLAG

Reihe Politikwissenschaften

Band 76

Philipp Gies

Transnationale Soziale Dialoge in der EU

Mechanismus sozialer Normbildung –
Entwicklung einer neuen Staatlichkeit?

Tectum Verlag

Philipp Gies

Transnationale Soziale Dialoge in der EU. Mechanismus sozialer
Normbildung – Entwicklung einer neuen Staatlichkeit?
Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag:
Reihe: Politikwissenschaften; Bd. 76

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2018
Zugl. Diss. Universität Bremen 2017
E-Book: 978-3-8288-6997-4
ISSN: 1869-7186

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-4134-5 im Tectum Verlag erschienen.)

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind
im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Vorwort

Bei dieser Monographie handelt es sich um die Veröffentlichung meiner Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde durch den Promotionsausschuss Dr. rer. pol. mit dem Titel: „Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge in der EU im Feld von Information und Konsultation“. Die Dissertation wurde am 17.02.2017 an der Universität Bremen, Fachbereich Politikwissenschaft, eingereicht, mit dem Prüfungskolloquium am 23.08.2017 erfolgreich verteidigt.

Erstgutachter der Dissertation ist Prof. Dr. Ulrich Mückenberger (Universität Bremen – Zentrum für Europäische Rechtspolitik [ZERP]). Das Zweitgutachten erfolgte durch PD Dr. Sebastian Haunss (Universität Bremen – Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik [SOCIUM]).

Mit der Veröffentlichung erfolgen leichte Modifikationen zur Originalarbeit. Sie basieren auf den Empfehlungen, die aus den Gutachten und der Diskussion während der Verteidigung entstanden. Diese Veränderungen dienen in erster Linie einer besseren Lesbarkeit sowie Verständlichkeit der Monographie. So war die Dissertation zuvor stärker geprägt durch die Einbettung in den größeren Forschungszusammenhang am Sonderforschungsbereich 597 der Universität Bremen (Teilprojekt A7). Dieser Fokus wurde überarbeitet und entsprechend einige Definitionen, sprachliche Übergänge sowie die Abbildungen zwei und acht hinzugefügt. Hinzu kommen für die Veröffentlichung einige Formatänderungen – etwa die Umstellung auf Grafiken in Graustufen und die Umsetzung verlagsbedingter Vorgaben. Inhaltlich und am Ergebnis wurden in der vorliegenden Veröffentlichung im Vergleich zur eingereichten Dissertationen keine Veränderungen vorgenommen.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich meinen besonderen Dank nachstehenden Personen entgegenbringen, ohne deren Mithilfe die Anfertigung dieser Promotion niemals zustande gekommen wäre:

Mein Dank gilt zunächst Herrn Prof. Dr. Mückenberger, meinem Doktorvater, für die Betreuung dieser Arbeit. Seine Anregungen und Betreuung sind für die Entstehung der Arbeit maßgeblich. Ebenfalls gilt mein Dank Herrn PD. Dr. Haunss, meinem Zweitbetreuer, dessen Anregungen der Arbeit erst den letzten Schliff gegeben haben.

Darüber hinaus möchte ich Kathrin Horne danken. Ihre (persönliche, intellektuelle, finanzielle, kritische und und und) Unterstützung und Motivationsweitergabe waren wichtige Stützen, um über die gesamte Zeit – mit und ohne Job – an der Promotionschrift arbeiten zu können. Du hast mir diese Arbeit ermöglicht! Auch meinem Kind, Kolja Pepe Horne, möchte ich danken. Sein Geburtstermin hat für mich ein festes Abgabedatum markiert. So habe ich ohne Abschweifungen bis zum Schluss mein Ziel der Abgabe verfolgt und freue mich nun über diese „Doppelgeburt“.

Ebenso gilt mein Dank meinen Freund*innen, die mich immer wieder in meiner Arbeit und meiner Motivationsfindung unterstützt haben. Sie halfen mir mich in langwierigeren Phasen erneut zu fokussieren und mir dennoch auch (seelische) Ablenkung zu ermöglichen.

Last but not least möchte ich meiner Familie und besonders meinen Eltern danken. Buchstäblich von Beginn an haben sie es mir ermöglicht mich frei zu entfalten und mich in meinem wissenschaftlichen Werdegang immer weiter zu entwickeln. Sie waren es, die mir beibrachten, dass ich nichts im Vorhinein sein lasse, nur weil es schwer werden könnte! Damit gilt ihnen mehr Dank, als sie manchmal annehmen möchten.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	18
Tabellenverzeichnis	20
Abkürzungsverzeichnis	21
1. Einleitung.....	23
2. Forschungsstand	29
2.1 Theoretischer und konzeptioneller Rahmen des Untersuchungsbereiches.....	30
2.1.1 Zunahme transnationaler Entscheidungsräume	31
2.1.2 Governance als Anknüpfungspunkt sich wandelnder Staatlichkeit.....	35
2.1.3 Operationalisierung des abgesteckten Rahmens durch den Multi-Level Governance Ansatz	40
2.1.4 Multi-Level Governance in der europäischen Arbeits- und Beschäftigungspolitik	42
2.2 Die europäischen Sozialen Dialoge – Untersuchungsgegenstand und Instrument europäischen Regierens	44
2.2.1 Historische Entwicklung und strukturell-rechtliche Ausgangslage der europäischen Sozialen Dialoge	45

Europäischer Betriebsrat (EBR).....	47
Sektorübergreifender Sozialer Dialog nach 154/155 AEUV (Sü SD)	49
Sektoraler Sozialer Dialog nach 154/155 AEUV (Sek SD)	51
EBR-Substantives	52
Mischformen	52
Transnationale Unternehmensabkommen (TCA)	52
Europäische Gesellschaft (SE)	53
2.2.2 Die Anbindung der europäischen Sozialen Dialoge als Instrument europäischen Regierens	54
2.2.3 Aktuelle Entwicklungen transnationaler Sozialer Dialoge in der EU	59
Bedeutungszunahme und Verschiebungen bei der Verhandlungs- ebene – Aktueller Einfluss der Dialogformen in der EU.....	60
Aktive Dialoge durch Eigenverantwortung und gesetzliche Rahmen – Erkenntnisse für eine dialogformübergreifende Untersuchung.....	62
2.2.3. Folgen für die empirische Untersuchung.....	67
2.3 Information und Konsultation in transnationalen SDe als Arbeitsschwerpunkt	68
2.3.1 Information & Konsultation in transnationalen Sozialen Dialogen in der EU –Besonderheiten des Arbeitsschwerpunktes	70
2.3.2 Theoretische Einbettung von Partizipation in Organisationen.....	72

2.3.3 Untersuchungsrelevante Kriterien für Information und Konsultation.....	78
2.3.4 Partizipative Mindeststandards - Vom regime shopping zur europäischen Sozialstaatlichkeit?.....	80
Nationale Ausgangslage.....	80
Europäisierung.....	81
Einbindung von Information und Konsultation in die EU-Sozialstaatlichkeit	82
Schlussfolgerung für die Untersuchung von Information und Konsultation in den transnationalen SDe.....	86
2.4 Zusammenföhrung und Entwicklung der Forschungshypothesen	87
3. Forschungsdesign, methodische Aufarbeitung und Erkenntnisgewinnung	91
3.1 Erhebungsmethoden und Auswertungsmethoden	94
3.1.1 Inhaltsanalyse – Datenbankauswertung und Dokumentenanalyse....	95
Entwicklung eines Codierrahmens	96
Kategorienbildung und -definition	96
Codierung	98
Pilot-Phase: Pretests und Datenbereinigung	103
Main-Phase: Durchführung der Analyse und Ergebnisdarstellung.....	104
3.1.2 Leitfadengestützte Interviews.....	105
Auswahl, praktischer Ablauf, Anonymisierung und Implementation.....	105

3.1.3 Fallstudien.....	107
Design, Auswahl und praktisches Vorgehen.....	108
3.1.4 Diffusionsanalyse.....	109
Definition.....	110
Praktische Analyse.....	110
3.2 Zusammenfassende Darstellung der Methoden.....	112
4. Beiträge der europäischen SDe zur sozialen Normbildung mit dem Schwerpunkt auf Regelungen zu Information und Konsultation.....	115
4.1 Ergebnisse der Datenbankauswertung und Dokumentenanalyse.....	116
4.1.1 Transnationale Soziale Dialoge im Überblick	117
Darstellung der Ergebnisse	117
Zeitliche Entwicklung	120
Sitz des Unternehmens	125
Sektor.....	127
Zwischenfazit	129
4.1.2 Europäische Betriebsräte.....	130
Darstellung der Ergebnisse	130
Zeitliche Entwicklung	130
Sitz des Unternehmens	133
Sektor.....	134
Analyse	136
Zwischenfazit	145
4.1.3 Sektorübergreifender Sozialer Dialog.....	147

Darstellung der Ergebnisse	148
Zeitliche Entwicklung.....	148
Analyse	148
Zwischenfazit	150
4.1.4 Sektoraler Sozialer Dialog	151
Darstellung der Ergebnisse	151
Zeitliche Entwicklung.....	151
Sektor.....	152
Analyse	154
Zwischenfazit	156
4.1.5 EBR-Substantives, Mischformen, TCA – Drei SD-Formen, eine Funktion	158
Darstellung der EBR-Substantives	158
Zeitliche Entwicklung.....	158
Sitz des Unternehmens	159
Sektor.....	160
Darstellung der Mischformen.....	161
Zeitliche Entwicklung.....	161
Sitz des Unternehmens	162
Sektor.....	163
Darstellung der Transnationalen Unternehmens- abkommen (TCA)	164
Zeitliche Entwicklung.....	164

Sitz des Unternehmens	165
Sektor.....	166
Analyse	167
Zwischenfazit	176
4.2 Fallstudien	178
4.2.1 Fall 1: Telekommunikationsunternehmen.....	178
Ausgangslage	178
Durchführung und Ergebnisse.....	180
4.2.2 Fall 2: Chemiekonzern.....	187
Ausgangslage	187
Durchführung und Ergebnisse.....	188
4.2.3 Bewertung der Fallstudien.....	194
4.3 Diffusion innovativer Normen	197
4.3.1 Ausgewählte Besonderheiten der induktiven Diffusionsanalyse.....	198
4.3.2 Ausgewählte Besonderheiten der deduktiven Diffusionsanalyse.....	202
Erneuerung der EBR RL – Diffusion durch Erweiterung einer Norm	202
Anticipation of Change – Normdiffusion durch Themenrelevanz.....	205
4.3.3 Bewertung der Diffusionsanalyse.....	207
4.4 Synthese der empirischen Ergebnisse und Bewertung der Forschungshypothesen.....	208
4.4.1 Überblick bisheriger Ergebnisse.....	208

4.4.2 Hypothesenbezogene Gesamtbetrachtung von Information und Konsultation.....	210
Zunehmende Strahlkraft transnationaler SDe	210
Bestehende Normen lenken die Ausgestaltung von I&K.....	210
Selbstbestimmung und demokratische Gestaltung als vorauselendes Ziel in Verhandlungen über Information und Konsultation.....	213
Staatliche Anbindung und Leidensdruck der Unternehmen als Katalysatoren im transnationalen SDe	223
Rechtlich flankierte Befähigung und Eigeninitiative transnationaler SDe als Pfeiler sozialstaatsadäquater Normen.....	225
Die mögliche positive Verflechtung staatlicher und sachnaher Akteure in den transnationalen SDe.....	226
Eine steigende Fähigkeit, sozialstaatsadäquate arbeitsrechtliche Normen in der EU zu bilden als Resultat sich ergänzender Kompetenzen in den transnationalen SDe.....	227
4.4.3 Transnationale SDe: Mehr als Kaffeezimmersgespräche – Rückschlüsse ihrer praktischen und wissenschaftlichen Bedeutung.....	233
Modifikationen in der wissenschaftlichen Debatte durch die Leistungen der transnationalen SDe.....	235
Schlussfolgerung	238
5. Transnationale Soziale Dialoge in der EU und die Entwicklung einer neuen Staatlichkeit – Ein Ausblick auf die Einbindung der Sozialpartner in die europäische Governance	243
5.1 Transnationale Soziale Dialoge – Soziale Normbildung mit Lücken.....	244

5.1.1 Anerkennung einer allgemeinen Bedeutungszunahme transnationaler SDe	244
5.1.2 Die prozedurale Grundlage als Ausgangspunkt eines allgemeinen Leistungswandels	245
5.1.3 Transnationale SDe – Ein etabliertes Governance-Instrument	247
5.2 Die Auswirkung transnationaler Sozialer Dialoge auf das europäische Mehrebenensystem	249
5.2.1 Die bestehenden Einflüsse transnationaler Sozialer Dialoge auf die europäische Staatlichkeit	250
5.2.2 Konflikte arbeitsrechtlicher Transnationalisierung und ein austeritätspolitischer Fokus als aktuelle Hemmnisse in der EU.....	255
5.2.3 Eine Zusammenführung aktueller Krisenprozesse und der Rolle transnationaler Sozialer Dialoge in einer neuen Economic Governance.....	258
Sinkende Akzeptanz der transnationalen SDe? – Fehlender Output und knappe Ressourcen als Begrenzung.....	259
Ausformung eines „neoliberalen Konsolidierungsstaates“ und Begrenzung von Staatlichkeit?	263
Die Krise als neues Paradigma in der arbeitsbezogenen Governance? – Eine vorläufige Einschätzung.....	266
5.3 Erkenntnisse für den theoretischen und konzeptionellen Rahmen	268
5.3.1 Grundlage einer Demokratisierung der transnationalen SDe.....	268
5.3.2 Auswirkung auf Staatlichkeit	270
5.4. Hybride Akteure für arbeitsbezogene Staatlichkeit – Keine zwei Seiten einer Medaille	272

5.4.1 Durch proaktive Subsidiarität zu hybriden Akteuren in einer sozialen Normbildungsordnung.....	272
6. Kurzdarstellung der Ergebnisse der Untersuchung	275
Literaturverzeichnis	281
ANNEX	315

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aufbau und Ablauf der Aufarbeitung des Forschungsstandes.....	30
Abbildung 2: Bewertung eines möglichen Leistungswandels durch transnationale SDe.....	74
Abbildung 3: Ablaufplan der Untersuchung	93
Abbildung 4: Aufbau der Forschungsmethoden	95
Abbildung 5: Implementation der Methoden im Forschungsdesign.....	112
Abbildung 6: Abgleich zwischen der Gesamtdatenbank und Dokumenten zu Information und Konsultation.....	117
Abbildung 7: Vergleich der Outcomes.....	118
Abbildung 8: Thematische Ausrichtung von SDe Dokumenten	120
Abbildung 9: Anstieg der SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf.....	122
Abbildung 10: Unterteilter Anstieg der SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf	124
Abbildung 11: SD-Dokumente nach Sitz des Unternehmens	126
Abbildung 12: SD-Dokumente nach Sektor.....	128
Abbildung 13: Neugründung von EBR im zeitlichen Verlauf.....	132
Abbildung 14: Gründungen von EBR nach Sitz des Unternehmens	134

Abbildung 15: Gründungen von EBR nach Sektor	135
Abbildung 16: Sektorübergreifende SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf.....	148
Abbildung 17: Sektorale SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf	152
Abbildung 18: Sektorale SD Dokumente nach Sektor	153
Abbildung 19: EBR-Substantives im zeitlichen Verlauf.....	159
Abbildung 20: EBR-Substantives nach Sitz des Unternehmens	160
Abbildung 21: EBR-Substantives nach Sektor.....	161
Abbildung 22: Mischformen im zeitlichen Verlauf	162
Abbildung 23: Mischformen nach Sitz des Unternehmens.....	163
Abbildung 24: Mischformen nach Sektor.....	164
Abbildung 25: TCA im zeitlichen Verlauf	165
Abbildung 26: TCA nach Sitz des Unternehmens.....	166
Abbildung 27: TCA nach Sektor	167

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die europäischen Sozialen Dialoge im Mehrebenensystem der EU	57
Tabelle 2: Zuordnung einflussreicher Merkmale in den Kontext der Dialogform	65
Tabelle 3: Abdeckung der Kriterien von Information und Konsultation durch die Untersuchungsvariablen	99
Tabelle 4: Häufigkeit der Regelungsgegenstände bei EurLex (Auswahl)	199
Tabelle 5: Bewertung des Leistungswandels von Information und Konsultation durch transnationale SDe anhand der Untersuchungskriterien	219

Abkürzungsverzeichnis

AEUV – Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

BUSINESSEUROPE (ex: UNICE) – Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa

CEC – Europäische Vereinigung der leitenden Angestellten

CEEP – Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft

CSR – Corporate Social Responsibility

DRIS – Demokratischer Rechts- und Interventionsstaat

EBR – Europäischer Betriebsrat

EBR GD – Gründungsdokument des Europäischen Betriebsrats

EG – Europäische Gemeinschaft

EGB – Europäischer Gewerkschaftsbund

EGKS – Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl

ETUI – European Trade Union Institute

EU – Europäische Union

EuGH – Europäischer Gerichtshof

EURATOM – Europäische Atomgemeinschaft

Eurocadres – Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte

EUV – Vertrag über die Europäische Union

EWG – Europäische Wirtschaftsgemeinschaft

EWWU – Europäische Wirtschafts- und Währungsunion

ILO – International Labour Organization

MNU – multinationale Unternehmen

MoU – Memorandum of Understanding

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development

OMK – Offene Methode der Koordinierung

REFIT – European Commission's Regulatory Fitness and Performance programme

RL – Richtlinie

SD/SD& – Sozialer Dialog/Soziale Dialoge

SE – Societas Europaea/Europäische (Aktien-)Gesellschaft
sek SD – sektoraler Sozialer Dialog nach Art. 154/155 AEUV
sü SD – sektorübergreifender Sozialer Dialog nach Art. 154/155 AEUV
TCA – Transnational Company Agreements/Transnationale Unternehmensabkommen
UEAPME – Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe
UNO – United Nations Organization
WTO – World Trade Organization

1. Einleitung

Soziale Dialoge bieten die Möglichkeiten arbeitsbezogener Kommunikation und Partizipation zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Durch das Arbeitsrecht haben sich dabei schon frühzeitig verschiedene nationale Formen institutionalisiert. Die Globalisierung der Wirtschaft und die Zunahme europäischen politischen Handelns bilden Antriebsfedern für einen dauerhaften Wandel dieser Dialoge. So sind bereits über nationale Grenzen hinweg transnationale Formen Sozialer Dialoge (SDe) entstanden. Für die Praxis und die Forschung ergeben sich daraus immer neue Fragen und Handlungsspielräume. Bisher fehlt es in der Forschung an einem systematischen Vergleich der entstandenen transnationalen Dialoge und ihrer Entwicklungen. Mit dieser Untersuchung soll dieser Vergleich mit dem thematischen Schwerpunkt *Information und Konsultation* erstmalig durchgeführt und bewertet werden.

Den allgemeineren Rahmen dieser Analyse bilden die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Prozesse: Europäisierung, Internationalisierung und die Zerfaserung der nationalen Ebene. Sie üben eine starke Einflusskraft auf die Entwicklung neuer, transnationaler Entscheidungsprozesse in der EU aus. Somit sind sie auch bei der Untersuchung transnationaler Sozialer Dialoge prägend. Durch die Einbettung der Untersuchung wird in dieser Monografie auf die Definition zu Transnationalisierung und auf die Forschungsergebnisse des Bremer SFB 597 „Staatlichkeit im Wandel“ aufgebaut.¹ Ein wesentlicher Ausgangspunkt ist die Zerfaserung des Demokratischen Rechts- und Interventionsstaates (DRIS) in der OECD - unter anderem durch Privatisierung. Dies bedeutet, dass je nach Handlungsebene – lokal, staatlich, transnational – sich neue Akteurskonstellationen und neue Entscheidungsräume entstehen, die zu einer parallelen, hin-

1 Der Ausgangspunkt dieser Untersuchung basiert auf der Grundlagenarbeit, die durch das Projekt A7, Formwandel von Staatlichkeit durch transnationalen Sozialen Dialog, im Sonderforschungsbereich 597 der Universität Bremen geleistet wurde und für das ich als Wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt war.

tereinandergeschalteten und/oder komplementären Bearbeitung staatlicher Aufgaben durch nicht-staatliche Akteure führen können.² Zentraler Fokus dieser Untersuchung ist die transnationale Ebene und konkret die EU. Hier wird unter dem Begriff Europäisierung zunehmend die Verlagerung von Normbildung und Durchsetzung auf die europäische Ebene thematisiert. Zeitgleich wird über die Internationalisierung eine Verschiebung der wirtschaftlichen Handlungsräume auf eine globale Ebene festgestellt. Die Zusammenführung dieser Prozesse in einer europäischen Governance – welche zum Abschluss der Untersuchung für transnationale Soziale Dialoge angestrebt wird – ermöglicht es, die gegenwärtigen Entwicklungen im transnationalen Raum aufzuzeigen.

Für diese allgemeinere Rahmung stehen vorrangig *transnationale Soziale Dialoge* (SDe) in der EU im empirischen und normativen Untersuchungsfokus. Verschiedene nationale Variationen bilden so bereits die Grundlage im europäischen Mehrebenensystem. Zudem wurde die Entwicklung verschiedener Dialogformen durch die Europäische Kommission rechtlich flankiert. So können neue (nicht-staatliche) Akteurskonstellationen durch bestimmte Verfahren Regelungen und Gesetzesvorschläge auf der europäischen Ebene einbringen. Bisher ist zu unterscheiden zwischen Europäischen Betriebsräten (EBR), sektorübergreifenden Sozialen Dialogen, sektoralen Sozialen Dialogen, der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), ergänzenden EBR-Dokumenten (EBR-Substantives), Mischformen und Transnationalen Unternehmensabkommen (TCA). Diese Trennung basiert auf der Unterscheidung zwischen Akteuren auf Unternehmensebene und Verbandsebene und ihrer unterschiedlichen Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmaßnahmen. Dabei existiert eine rechtliche Spannbreite von klaren Vorgaben zur Gründung von EBR, bis hin zu den bisher nicht explizit geregelten TCAs. In allen Dialogformen wurden Verhandlungen geführt und Ergebnisse schriftlich festgehalten. Daraus ergeben sich sowohl freiwillige Empfehlungen und Handlungsrahmen, als auch verbindliche Abkommen. Durch diese Entwicklung transnationaler Sozialer Dialoge hat sich in der EU bereits ein Formwandel vollzogen. Die Fähigkeit zu Verhandlungen und ihre Möglichkeit, zusammen mit staatlichen Institutionen Einfluss auf die sozialstaatlichen Ziele der EU zu nehmen, zeigt die Notwendigkeit einer umfassenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung. Bei der erstmaligen Untersuchung aller Dialogformen wird zusätzlich ein Leistungswandel analysiert. Dies ist durch die Betrachtung von verbindlichen Abkommen, die bereits in allen Formen getroffen wurden, möglich. Aus den Erkenntnissen wird die Wirksamkeit und Qualität der transnationalen Sozialen Dialoge bewertet. Diese Schlüsse zeigen unmittelbar Erkenntnisse für einen Wandel von Staatlichkeit.

2 Leibfried und Zürn 2006, S. 19–65; Hurrelmann et al. 2008b.

Der Fokus auf *Information und Konsultation* als Arbeitsschwerpunkt ermöglicht zudem eine Bewertung konkreter Regelungen. Information und Konsultation bildet die Grundlage von Verhandlungen in den transnationalen Sozialen Dialogen in der EU. So werden darunter die rechtlichen Befugnisse, die durch staatliche Institutionen gewährleistet werden, erfasst und der vereinbarte Austausch zwischen Arbeitgeber*innenseite und Arbeitnehmer*innenseite abgedeckt. Zusätzlich können durch die weitere materielle Ausgestaltung dieses Schwerpunktes innovative Regelungen aufgedeckt werden. Darüber hinaus bietet dieser Fokus zu verschiedenen Punkten weiteren Erkenntnisgewinn. So ist bisher fraglich, ob sich Konflikte aus der stark nationalstaatlichen Regelungsdichte für die Normbildungsspielräume der transnationalen SDe ergeben.³ Es ist anzunehmen, dass die Transnationalisierung von Verhandlungsmechanismen nicht widerspruchsfrei abläuft. Die Möglichkeit, transnational Aufgaben zu übernehmen, deckt sich nicht mit der Fähigkeit und Legitimität der Akteure, diese Aufgaben wahrzunehmen. Die Fähigkeit der Akteure zur Normbildung hängt maßgeblich mit der Gewährleistung von staatlichen Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen zusammen. Diese umfassen beispielsweise die Verteilung materieller und finanzieller Ressourcen zwischen den Akteuren und die allgemeine rechtliche Absicherung verschiedener Prozesse. Ausschlaggebend für die Legitimität sind die Auswahl der beteiligten Akteure und die Bedingungen, unter denen die Vereinbarungen getroffen werden. Hiervon hängt die Weiterentwicklung und Verbreitung der Regulierungen im Arbeitsschwerpunkt ab. Und hier kommt erneut der Staat (bzw. die Mitgliedsstaaten) in den Blick. So haben staatliche Institutionen durch den rechtlichen Rahmen und der Einführung von Mindeststandards Einfluss auf die Verhandlungen. Anhand konkreter Maßnahmen und Prozesse eines Schwerpunktbereiches kann die Kombination und Interaktion von staatlichem und nicht-staatlichen Handeln. Schließlich ist unter Berücksichtigung dieser verschiedenen Punkte das Ziel dieser Untersuchung Schlüsse über eine europäische Sozialstaatlichkeit unter Beteiligung transnationalen SDe zu ziehen.

Aus den skizzierten Entwicklungen und Forschungslücken über den Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge in der EU im Feld *Information und Konsultation* ergeben sich meine Forschungsfragen:

Inwiefern wird durch transnationale Soziale Dialoge in der EU die Entwicklung von arbeitsbezogener Information und Konsultation auf europäischer Ebene beeinflusst? Welche Veränderungen sind daraus hervorgegangen? Und welche normativen Implikationen bringt die Kooperation staatlicher Institutionen und der Sozialpartner in den transnationalen Sozialen Dialogen für einen Wandel von Staatlichkeit mit?

3 Mückenberger und Nebe 2013, S. 97.

Die vorliegende Untersuchung entwickelt zur Beantwortung der zentralen Fragestellung differenzierte Kriterien für Information und Konsultation und die darin stattfindende Normbildung und Normverbreitung. Mit der Absteckung des aktuellen Forschungsstandes werden zugespitzte empirische Hypothesen für den Arbeitsschwerpunkt entwickelt und bewertet. Der Bezug auf einen Wandel von Staatlichkeit macht zudem eine theoretische Auseinandersetzung mit den transnationalen Sozialen Dialogen im europäischen Mehrebenensystem nötig. Dies geschieht über die probabilistische Beantwortung der dritten, normativen Frage.

Der innovative Charakter der Arbeit liegt in der erstmalig umfangreichen, systematischen Auswertung und Bewertung der Sozialen Dialoge in der EU mittels eines Mixed-Method-Designs. So wird in der Untersuchung die Entstehung und Verbreitung sozialer Normbildung aufgezeigt und ein Erklärungsansatz für die bisherigen Leistungen entwickelt. Ergänzend wird ein politikwissenschaftlicher Bezug zu den aktuellen Entwicklungen von Staatlichkeit und der europäischen Governance gezogen. Ziel ist es, Aufschlüsse über die Weiterentwicklung der europäischen Sozialen Dialoge und weiterführend für das Regieren in der EU, mit Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsstrategie, zu geben.

Hierfür greife ich auf die Grundlagenarbeit des Projektes A7, Formwandel von Staatlichkeit durch transnationalen Sozialen Dialog, des Sonderforschungsbereiches 597, Staatlichkeit im Wandel, der Universität Bremen zurück. In diesem Projekt wurden alle zugänglichen 2900 Abkommen der sozialpartnerschaftlichen Akteure in der EU quantitativ ausgewertet.⁴ Zugleich wurden die Dokumente nach ihrer Rechtsverbindlichkeit gruppiert. Für das Forschungsprojekt stand dabei im Fokus, „ob transnationale SDe den durch Zerfaserung und Transnationalisierung drohenden Bedeutungsverlust von Staatlichkeit im Sinne sozialstaatlicher Ziele effektiv wettmachen“⁵. Das Projekt konnte dabei vier Felder identifizieren, in denen meist qualitative, nicht-antagonistische Abkommen getroffen werden. Die Felder decken dabei fast alle durch transnationale Soziale Dialoge entwickelte *Outcomes*, also verbindliche substantielle und prozedurale

4 Die Datenbank des Teilprojekts A7 des SFB 597 wurde zusammengestellt aus den SDe-Dokumenten der Europäischen Kommission, des Europäischen Gewerkschaftsinstituts und teilweise nationaler Sammlungen zu europäischen SDe-Dokumenten. Daraus ergibt sich erstmalig eine Datenbank aller zugänglichen europäischen SDe-Dokumente mit einem Umfang von über 2900 Dokumenten. Mit dem späteren Abzug der Dopplungen umfasst sie letztlich 2562 Dokumente, wovon 2537 SDe-Verhandlungsergebnisse sind.

5 Mückenberger und Nebe 2013, S. 84.

Abkommen, ab.⁶ Für Information und Konsultation konnten die meisten *Outcomes* ermittelt werden⁷, wodurch sich ein besonderes Forschungsinteresse ergibt.

Für die Untersuchung ergibt sich für die Beantwortung der zentralen Forschungsfragen folgender Ablauf:

Nach der Einleitung bette ich in Kapitel 2 die Arbeit in den aktuellen Forschungsstand ein. Die aktuellen Tendenzen gegenwärtiger Zerfaserung, Globalisierung und Europäisierung stelle ich kurz dar, um den Fokus auf die gegenwärtige Bedeutung des europäischen Mehrebenensystems sowie die Entwicklung der transnationalen Sozialen Dialoge in der EU zu lenken. Diese Darstellung eröffnet die Möglichkeiten, die Normbildung und -verbreitung, die sich durch die europäischen Sozialen Dialoge ergibt, im Arbeitsschwerpunkt auf die Schaffung neuer Partizipationsmöglichkeiten zu beziehen. Die zentrale Fragestellung wird hierbei durch aktuelle theoretische und empirische Studien abgesteckt und mit der Entwicklung der Forschungshypothesen operationalisierbar gemacht.

Darauffolgend stelle ich die Forschungsmethoden vor. In dieser Arbeit kommt ein Methoden-Mix aus quantitativer Inhaltsanalyse, leitfadengestützten Expert*inneninterviews, Fallstudien und einer Diffusionsanalyse zum Tragen. Das komplementäre Forschungsdesign soll eine möglichst umfassende qualitative und quantitative Untersuchung und Beantwortung der Fragestellung zulassen.

Im Hauptteil der Arbeit prüfe ich mit den vorgestellten Methoden die Fragestellung und gebe zu Beginn die Auswertung der Datenbank und Dokumentenanalyse wieder. Aus dieser Analyse ergeben sich quantitative Ergebnisse über die Entwicklung der Dialogformen. Daraus lässt sich die Entwicklung des Arbeitsschwerpunktes Information und Konsultation bewerten. Die Bewertung der gewonnenen Ergebnisse wird zusätzlich durch zwei Unternehmensfallstudien gestützt. Als eine neuere Untersuchungsform wird an zwei ausgewählten Beispielen eine Norm-Diffusionsanalyse durchgeführt. In einer Synthese werden die verschiedenen Forschungserkenntnisse zusammengeführt, wodurch eine umfangreiche Überprüfung der einzelnen empirischen Forschungshypothesen ermöglicht wird und so ein Beitrag mit neuen Erkenntnissen zum aktuellen Forschungsstand erfolgen kann.

Mit den aufgezeigten Antriebsfedern der Transnationalisierung wird mit dem analytischen Rahmen im anschließenden Ausblick eine Präzisierung und Weiterentwicklung der europäischen Governance-Debatte durch die Einbeziehung transnationaler Sozialer Dialoge angestrebt. Hierfür wird aufgeführt, welchen Beitrag die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU für sozialstaatliche

6 Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen).

7 Ebd.

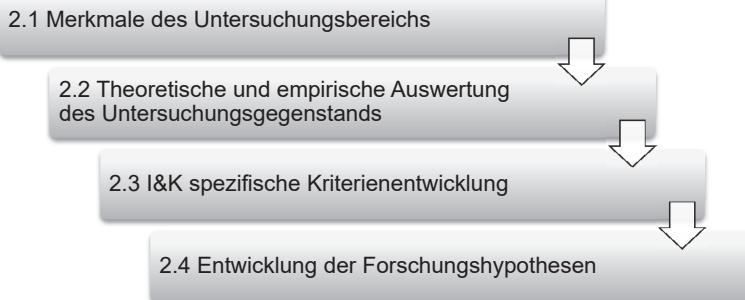
Ziele in dieser leisten. Insbesondere unter dem Eindruck der gegenwärtigen Staatsschulden- und Wirtschaftskrise werden die normativen Implikationen einer hybriden – also einer staatlichen und nicht-staatlichen – Kooperation bei den transnationalen Sozialen Dialogen diskutiert. Besonders für die Politikwissenschaft ergeben sich dabei neue Forschungserkenntnisse über einen Wandel von Staatlichkeit.

In der abschließenden Zusammenfassung resümiere ich die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung und deute darin die neuen Möglichkeiten der transnationalen Sozialen Dialoge, bestehende Lücken und Weiterentwicklungen an.

2. Forschungsstand

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge (SDe) in der EU und fokussiert dazu insbesondere die Entwicklungen von Information und Konsultation als thematischen Rahmen. Die Untersuchung basiert auf einem Methoden-Mix, der mittels quantitativer und qualitativer Elemente möglichst umfangreich den Wandel durch transnationale Soziale Dialoge abbilden soll. Um hierfür eine systematische Bewertung übergreifend vornehmen zu können, müssen Kategorien aus theoretischen und empirischen Vorkenntnissen gebildet werden. Ziel dieses Kapitels ist es, den aktuellen Forschungsstand aufzuzeigen und daraus die relevanten Erkenntnisse für die Forschungsfrage nutzbar zu machen. Im ersten Abschnitt werden die Merkmale des europäischen Untersuchungsbereiches in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die europäischen Sozialen Dialoge abgebildet (Abschnitt 2.1). Darauffolgend werden europäische SDe als Untersuchungsgegenstand theoretisch und empirisch erfasst, um bekannte Funktionen und Eigenschaften für eine übergreifende Untersuchung der Dialogformen verwertbar zu machen. Dies geschieht durch die Betrachtung der europäischen Sozialen Dialoge in ihrer institutionellen Einbettung und durch die Auswertung aktueller Forschungsergebnisse (Abschnitt 2.2). Gleichzeitig nimmt der Fokus auf das Thema Information und Konsultation für diese Untersuchung einen besonderen Stellenwert ein. Entsprechend wird dieser Schwerpunkt theoretisch und empirisch aufgearbeitet, um für die empirische Analyse spezifische Kriterien zu generieren (Abschnitt 2.3). Letztlich werden die gesammelten Erkenntnisse des Forschungsstandes zusammengeführt, um belastbare Forschungshypothesen für die quantitative und qualitative Erhebung und Auswertung zu gewinnen (Abschnitt 2.4).

Abbildung 1: Aufbau und Ablauf der Aufarbeitung des Forschungsstandes



Eigene Darstellung

2.1 Theoretischer und konzeptioneller Rahmen des Untersuchungsbereichs

Bevor in dieser Arbeit die Fokussierung auf die transnationalen Sozialen Dialoge stattfindet, soll in diesem Abschnitt eine Einbettung des Untersuchungsbereichs stattfinden. Diese ist von zentraler Bedeutung, um darin die Analyse und ihre Bewertung durchzuführen und den jeweiligen Untersuchungskontext aufzuzeigen.

Durch die Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen sowie eine Europäisierung⁸ (und im geringeren Maße Internationalisierung) der politischen Regulierungen findet eine Reorganisation der politischen und industriellen Beziehungen statt. Einerseits haben sich mit der Weiterentwicklung der Europäischen Union (EU) politische Kompetenzen der Normbildung vertikal und horizontal neu organisiert. Andererseits existieren mehr multinationale Unternehmen, die in verschiedenen Regelungsbereichen über nationale Rechtsrahmen hinweg agieren. Für den Untersuchungsbereich der Europäischen Union bringt dies einen permanenten Wandel an Befugnissen mit sich.⁹ Für diese Forschung über die Eu-

8 Europäisierung wird definiert als „process of influence deriving from European decisions and impacting member states‘ policies and political and administrative structures“ (Börzel und Risse 2006, S. 485). Globalisierung und Europäisierung sind aber auch nicht trennscharf abzugrenzen, da „sich die Europäisierung – je nach Gegenstandsbereich – mal als Gegensatz, mal als Ergänzung zur Globalisierung präsentiert“ (Bieling 2010, S. 85). Einen Überblick über die verschiedenen Phasen und Research Designs zu Europäisierung bietet Exadaktylos und Radaelli 2012.

9 Eichengreen 2006.

ropäische Union wird davon ausgegangen, dass die EU einen besonderen Integrationstyp darstellt, welcher anhand verschiedener Beteiligungsmechanismen Potentiale für soziale Politiken aufweist.¹⁰ Dieser Typ wird auch als ein Gebilde sui generis dargestellt, welches sich weder als Bundesstaat noch als Staatenbund beschreiben lässt. Vielmehr kommt es zu einer Verflechtung zwischen der EU und ihren Mitgliedsstaaten. Dies drückt sich bereits seit längerem in einer geteilten oder gemeinsamen Souveränität aus, in der Staatsaufgaben sowohl von der EU als auch von den Mitgliedsstaaten durch zahlreiche Instrumente erfüllt werden.¹¹ Innerhalb dieser Verflechtung nehmen inzwischen Entscheidungen auf europäischer Ebene einen hohen Einfluss auf die Policy und administrativen Strukturen der Mitgliedsländer¹² und viele Politikbereiche sind nur durch die Kooperation beider Ebenen handlungsfähig.¹³ Diese neue Konstellation von Staatlichkeit gibt den konzeptionellen Rahmen vor. Im Folgenden wird dieser Wandel kurz vorgestellt, da er direkte Auswirkungen auf die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU, also den Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit, hat. Nach dieser kurzen Einbettung von europäischer Staatlichkeit und neuen Formen des Regierens wird der Forschungsstand dargestellt. Ziel ist es, die bisherigen Kenntnisse für diese Arbeit nutzbar zu machen und fortzuentwickeln. Letztlich findet eine Fokussierung auf den Arbeitsschwerpunkt arbeitsbezogene Information und Konsultation statt

2.1.1 Zunahme transnationaler Entscheidungsräume

Der in dieser Arbeit zugrunde gelegte Formwandel an Staatlichkeit ist kein grundlegend neues Phänomen, sondern ergibt sich vielmehr aus drei fortlaufenden gesellschaftlichen Prozessen. So kommt es zu einem Zusammenspiel zunehmender Europäisierung bei wirtschaftlicher Internationalisierung und der Zerfasierung des einzelnen Nationalstaats in der OECD.

Zunächst gewinnt Europäisierung bereits seit über 60 Jahren als vielschichtiger Entwicklungsprozess zunehmend an Bedeutung.¹⁴ Ein kurzer Überblick soll entlang einzelner Vertragsstufen aufgezeigt werden. Durch den Zusammenschluss wichtiger Rüstungsproduktionen in der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) 1951 wurde in Europa erstmals eine supranationale Organisation gegründet. Zusätzlich wurden durch die Römischen Verträge 1957

10 Habermas 1994, 2000; Bercusson et al. 1996.

11 Schuppert 2003, S. 862; Schliesky 2004, S. 586; Benz und Mohr 2011, S. 313.

12 Börzel und Risse 2006, S. 485.

13 Bieling und Große Hüttmann 2016, S. 14.

14 Ausführlichere Ausführung der EU als historischen Entwicklungsprozess bieten u. a. Benz und Mohr 2011, S. 312; Platzer 2016, S. 95.

die Europäische Atomgemeinschaft (EURATOM) und die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) gegründet. Mit dem Fusionsvertrag von 1967 entwickelte sich zunehmend eine europäische Gemeinschaft mit wachsenden Kompetenzen, die hauptsächlich auf wirtschaftliche Zusammenarbeit und die Einführung von Grundfreiheiten fokussiert war.¹⁵ Die folgende Integrationsdynamik, wie bei der Einheitlichen Europäischen Akte erkennbar, zielte auf eine europäische Integration durch sozialökonomische Entwicklungsprozesse. Diese Prozesse legten bereits mit der Einführung qualifizierter Mehrheitsentscheidungen und dem Grundsatz zur gegenseitigen Anerkennung von Rechtsvorschriften den Ausgangspunkt sozialpolitischer Entscheidungen in Europa.¹⁶ Durch die ordnungspolitischen Auseinandersetzungen entwickelten sich zunehmend auch sozialpolitische Zielbestimmungen. Beispielhaft steht hierfür die „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“.¹⁷ Spätestens mit dem erweiternden Protokoll über die Sozialpolitik, das dem Vertrag von Maastricht (EUV) beigefügt ist, gaben elf der zwölf Mitgliedsstaaten Befugnisse über die Sozial- und Arbeitspolitik ab und ermöglichen den ersten Anspruch eines national übergeordneten Modells europäischer Sozialstaatlichkeit.¹⁸ Eine weitere Vertiefung sozialstaatlicher Ansprüche wird seit 2009 durch den Vertrag von Lissabon ermöglicht.¹⁹ Kritisch wird aber eine weitere Europäisierung mit einer asymmetrischen Priorisierung der wirtschaftlichen über sozialpolitische Entwicklungen der Europäischen Union bewertet.²⁰ Insgesamt hat sich die Verflechtung im europäischen Mehrebensystem weiterentwickelt und die EU und ihre Mitgliedsstaaten teilen sich ihre Souveränität.²¹ In verschiedenen Politikbereichen kommt es so zu einer Harmonisierung durch zunehmende Zustimmung auf europäischer Ebene.²² Dabei verfügt die EU insbesondere für das Arbeitsrecht inzwischen über „eine umfassende Gesetzgebungskompetenz“²³. Beide genannten Verträge haben auch eine Einbindung nicht-staatlicher Akteure zur

15 Vahlpahl 2007, S. 97f.

16 Ebd. S. 98f.

17 Platzer 2016, S. 97.

18 Vgl. Lange 1993, S. 10. Dagegen sieht Ziltener aus regulationstheoretischer Sicht diese Veränderung von Staatlichkeit in Europa kritisch. (Ziltener 2000, S. 88).

19 Einen Überblick über theoretische und praktische soziale Entwicklungen des Vertrags von Lissabon bietet Bruun et al. 2012.

20 Schmidt 2008; Schiek 2011, S. 19; Keune 2015, S. 477; Platzer 2016, S. 104.

21 Schliesky 2004, S. 586.

22 Für einen empirischen Nachweis der Compliance auf europäischer Ebene durch „voluntaristische“ und soft law-Mechanismen siehe Falkner et al. 2005.

23 Weiss 2015, S. 367.

Folge. Ziel ist es, sachnahe Entscheidungen und die Kooperation bei verschiedenen Teilaufgaben zu fördern, um eine Verantwortungsteilung zu erzielen.²⁴ So hat sich historisch neben den Mitgliedsländern und den supranationalen Institutionen auch ein Netzwerk an privaten europäischen Entscheidungsträgern gebildet, welches zunehmend bei politischen und wirtschaftlichen Fragen an Bedeutung gewinnt.²⁵ Die Überzeugungskraft dieses Modells setzt allerdings eine gemeinwohlverträgliche Aufgabenerfüllung der nicht-staatlichen Akteure voraus.²⁶ Fragen zur Souveränität und Legitimität sind hierin auch bei den Sozialpartnern, trotz vorgegebener Repräsentationskriterien, bislang ungeklärt.²⁷ Für das Demokratieprinzip ergibt sich daraus das Problem, dass die Staatstätigkeit immer mehr in internationale oder innerstaatliche Verhandlungssysteme rückt.²⁸ Unter der Einwirkung steigender Staatsschulden durch die Wirtschaftskrise sinkt zudem die staatliche Kapazität demokratische Prinzipien zu erfüllen.²⁹ Ein Grund ist, dass eine Schuldenkonsolidierung im Fokus steht.³⁰ An diese gegenwärtige Entwicklung und die Rolle der transnationalen Sozialen Dialoge dabei wird in Kapitel 5 angeknüpft.

Für die empirische Untersuchung steht zunächst die steigende funktionale Aufgabenteilung in der EU im Fokus. Denn hier knüpft der zweite Prozess, die Zunahme an globalen bzw. regionalen politischen und wirtschaftlichen Handlungen, an. Darin entwickeln sich Unternehmen und Organisation zu grenzüberschreitenden Akteuren. Die Untersuchung dieses Prozesses ist fester Bestandteil wissenschaftlicher Forschung.³¹ Dabei ist es multinationalen Unternehmen (MNU) aufgrund ihrer grenzübergreifenden Formation möglich, über die Handlungsräume eines Territorialstaates hinweg Stellung im transnationalen Raum zu beziehen. Das zeigt sich darin, dass sich bereits auf europäischer Entscheidungsebene Institutionen und Akteure wiederfinden, die in sehr unterschiedlichem Maße an Legitimationsprozesse rückgebunden sind.³² Gerade für die Sozialpartner besteht ein Hindernis in der Koordination der verschiedenen Ebenen.³³

24 Schuppert 2003, S. 335.

25 Søndergaard Laugesen et al. 2013, S. 53.

26 Schuppert 2003, S. 334.

27 Spieß 2005, S. 23f. und S. 224ff.

28 Zürn und Leibfried 2005, S. 22; Benz und Mohr 2011, S. 302.

29 Streeck und Mertens 2013.

30 Streeck 2010; Schäfer und Streeck 2013a.

31 Ausführliche Überblicke zur Globalisierung und globalisierter Ökonomie bieten Müller 2002 sowie Held und McGrew 2008.

32 Marginson und Keune 2012, S. 7.

33 Leiber 2005.

Diese Prozesse der politischen Europäisierung und wirtschaftlichen Internationalisierung müssen gleichzeitig zu einer Zerfaserung des Demokratischen Rechts- und Interventionsstaats (DRIS) in der OECD gesehen werden.³⁴ Dabei entwickeln sich neue Konstellationen des Staates, da die jeweiligen demokratischen, rechtlichen und interventionsstaatlichen Dimensionen in unterschiedliche Richtungen streben.³⁵ Durch die Verbindung aus Europäisierung, Internationalisierung und der Reorganisation nationaler Kompetenzen entsteht eine neue Zerfaserung von Staatlichkeit.³⁶ Eine Folge ist, dass einerseits private Akteure an Aufgaben der Alleinverantwortung und Erbringung normativer Güter, die früher vom Sozialstaat konstituiert wurden, häufiger beteiligt sind, andererseits Letztverantwortung dabei außen vor bleibt.³⁷ Die neue Konfiguration von Staatlichkeit ist dagegen mehr als ein Entwicklungsprozess zu sehen, in dem die Neuformierung staatlicher Strukturen „nicht allumfassend, nicht immer autonom, nicht genuin souverän – aber wirksam, rechtsstaatlich verfasst und legitim“³⁸ geschehen sollte. Insgesamt findet sich die Staatstätigkeit in einem „engmaschigen Geflecht“ paralleler Strukturen wieder.³⁹ Dies ist von besonderer Bedeutung, da auf die Entwicklungen der industriellen Beziehungen und des Arbeitsrechts bisher der Nationalstaat einen maßgeblichen Einfluss hatte. Aktuell erodiert dieser Einfluss.⁴⁰ Letztlich ist für die Untersuchung und die Frage nach einem Wandel von Staatlichkeit wichtig, dass „Staatsaufgaben weniger abgebaut, sondern eher auf die internationale Ebene ausgedehnt worden sind (wobei damit noch nicht gesagt ist, dass die Aufgaben auf dieser Ebene dann auch erfüllt werden)“⁴¹.

Bereits der Sonderforschungsbereich 597 der Universität Bremen, in dem diese Untersuchung eingebettet war, sieht die Prozesse der privaten und politischen Internationalisierung und sich wandelnder Gewährleistung normativer Güter als Ausgangspunkt einer Transformation von Staatlichkeit, die zumindest in der OECD als Zerfaserung des Nationalstaats erfolgt.⁴² In diesem Rahmen

34 Leibfried und Zürn 2006; Benz und Mohr 2011, S. 299.

35 Zürn und Leibfried 2005, S. 25.

36 Der Sonderforschungsbereich 597 der Universität Bremen hat mit verschiedenen Projekten für diverse Themen und Disziplinen von 2003-2015 die Zerfaserung in OECD-Staaten beschrieben, erklärt und Auswirkungen hervorgehoben. Eine detailliertere Auflistung findet sich unter www.sfb597.uni-bremen.de, letzter Zugriff: 20.10.2016.

37 Genschel et al. 2006, S. 28.

38 Leibfried 2005, S. 315.

39 Genschel et al. 2006, S. 10.

40 Hyman 2008; Mückenberger 2008.

41 Benz und Mohr 2011, S. 267.

42 Hurrelmann et al. 2008a, S. 29ff.

definiert sich die Einbindung privater Akteure in staatliche Entscheidungsprozesse über die Grenzen des Nationalstaates hinweg als Transnationalisierung. Mit anderer Perspektive soll aufgrund des Untersuchungsbereichs diese Definition beibehalten werden, da eine Verbindung von Privatisierung, als Verlagerung der Verantwortung für Normbildung und Normdurchsetzung, und Internationalisierung, als Normgebungskompetenz jenseits der Grenzen des Nationalstaats, ebenfalls für die transnationalen Sozialen Dialoge zutrifft. Konkret zeigt sich das darin, dass die europäischen Sozialpartner (mit und ohne staatliche Unterstützung) Outcomes – hier als rechtlich verbindliche substantielle oder prozedurale Abkommen verstanden – hervorbringen können. Und dass hierzu Reaktionen – hier verstanden als ein Aufgreifen von Outcomes durch die Kommission oder die Sozialpartner mit dem Ziel sie in anderen Bereichen des Arbeitsrechts oder anderen Sektoren der transnationalen SDe ebenfalls verbindlich anzuwenden – entstehen. Transnationalisierung erfasst so auch den immanenten Einfluss auf staatliche Zusammenhänge. Im Hinblick auf die Forschungsfrage und die Untersuchung eines Wandels von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge werden diese fortlaufenden Prozesse der Transnationalisierung durchgehend vorausgesetzt.

2.1.2 Governance als Anknüpfungspunkt sich wandelnder Staatlichkeit

Für die Politikwissenschaft ergibt sich aus dieser Transnationalisierung eine besondere Relevanz, da sich hier neue Untersuchungszusammenhänge zur Verlagerung von staatlichen Aufgaben und Kompetenzen eröffnen. Im Besonderen findet sich dies in neueren Untersuchungen von Staat und Staatlichkeit wieder. Für die Entwicklung innerhalb der EU geht Jürgen Habermas, als ein bekannter Vertreter für eine weitere Europäisierung, dabei von einer Loslösung von der Territorialstaatlichkeit für eine europäische Demokratie aus.⁴³ Für eine Überprüfung bisheriger Entwicklungen müssen neue Analyseeinheiten gebildet werden, um die Staatstätigkeit und Aufgabenerfüllung zu erfassen und die Verflechtung nicht-staatlicher Akteure darin zu verorten.⁴⁴ Für einen möglichen Analyseansatz stellt Nullmeier fest, dass die Funktion des ursprünglichen Staates inzwischen weniger auf Territorium, als auf politischen Einheiten basiert.⁴⁵ Auf diese Definition aufbauend entsteht eine neue Staatlichkeit über die Übernahme von Aufgaben durch politische Monopole. Durch einen Funktionswandel ist es nun nicht alleine der Staat, der die Fähigkeiten besitzt, Aufgaben zu erfüllen, sondern auch andere Akteure, die monopolartige Äquivalente bilden. So ist die ehemalige Ter-

43 Habermas 1998, 2014.

44 Smismans 2004, S. 8; Benz und Mohr 2011, S. 296.

45 Nullmeier 2009, S. 39.

ritorialstaatlichkeit parallel zu einer Funktionsstaatlichkeit zu sehen, die eine Steuerung funktionaler Aufgaben übernimmt.⁴⁶ Diese haben allerdings „nur dann Staatscharakter, wenn sie sich auf eine als 'Kollektiv', 'Einheit', 'Gesamtheit' von Personen bestimmte Größe beziehen“⁴⁷. Das bedeutet, dass Firmen, die zwar auf einem Markt über ein Monopol verfügen, wegen der fehlenden Möglichkeit zur Mitgliedschaft kein politisches Monopol sein können.⁴⁸

Im Rahmen der hier definierten Transnationalisierung ergeben sich nun verschiedene Ebenen und Akteure für eine Steuerung funktionaler Aufgaben. Im Abstrakten verfügen dabei politische Einheiten untereinander über Einfluss. Aus diesem Einfluss können sich Äquivalente für Monopole herauskristallisieren. Internationale Organisationen, supranationale Institutionen der EU, nationale Institutionen und private Akteure können dementsprechend unterschiedlich einen Beitrag zur Erfüllung von staatlichen Aufgaben leisten. Die Aufgabenteilung basiert dabei auf den jeweiligen Kompetenzen der Akteure. Im Rahmen transnationaler zerfasernder Staatlichkeit erfolgt dies, nach Genschel und Zangl, sehr unterschiedlich:

„Im Gegensatz zum Nationalstaat, der im Prinzip alle drei Herrschaftskomponenten von Staatlichkeit - Entscheidungskompetenz, Organisationskompetenz und Letztverantwortung - gleichzeitig besitzt, verfügen nichtstaatliche Instanzen in der Regel nur über eine dieser Herrschaftskomponenten. Internationale Institutionen erhalten wichtige Entscheidungs-, aber kaum Organisationskompetenzen, wohingegen private Instanzen genau umgekehrt wichtige Organisationskompetenzen zugewiesen bekommen, aber kaum Entscheidungskompetenzen erhalten. Die Letztverantwortung schließlich wird weder internationalisiert noch privatisiert, sondern bleibt ungeteilt beim Staat. Das Ergebnis dieser gegenläufigen Bewegungen ist die Zerfaserung von Staatlichkeit.“⁴⁹

Eine Folge dieses Wandels von Staatlichkeit ist die Möglichkeit zur funktionalen Teilung von staatlichen Aufgaben. So gibt es eine neue, transnationale Form des Regierens mit Einbindung nicht-staatlicher Akteure. Für die Untersuchung transnationaler Sozialer Dialoge ist dies ein wichtiger Ausgangspunkt. Es kann davon ausgegangen werden, dass auf europäischer Ebene private Akteure und staatliche Institutionen komplementär oder auch funktional getrennt unter dem Mantel von Staatlichkeit arbeiten. Dies gilt insbesondere für die EU, die in ihrem

46 Nullmeier 2009, S. 41.

47 Ebd., S. 48.

48 Ebd.

49 Genschel und Zangl 2007, S. 13

Regieren über sehr unterschiedlich stark ausgeprägte Kompetenzen verfügt.⁵⁰ Hinzu kommt eine Netzwerkstruktur mit Verhandlungen zwischen eher unabhängigen Akteuren und einem wenig ausdifferenzierten Parteien- und Institutionen-Gefüge.⁵¹ Für die weitere normative und empirische Untersuchung von Staatlichkeit durch transnationale SDe muss dabei aber stets der demokratische Kern neuer staatlicher Strukturen überprüft werden.⁵²

Ein Ansatzpunkt, um die bestehenden Verknüpfungen im europäischen Mehrebenensystem zu erfassen, stellt die Governance-Forschung dar. Hier werden nicht nur Entscheidungen durch Regierungen (Governments) erwartet. Der Governance-Begriff beschreibt im Allgemeinen „den fortwährenden Prozess bewusster Zielbestimmung und Eingriffe zur Gestaltung gesellschaftlicher Zustände“⁵³. Diese Definition von Governance lässt bereits sehr allgemein die Verflechtung verschiedener Akteure bei der Ausübung der Herrschaftskomponenten zu.⁵⁴ Dies lässt sich für den Untersuchungsbereich der Europäischen Union und ihrer Policy-Strategien weiter zuspitzt. Selbstreferentiell beschreibt die Europäische Kommission im Weißpapier, dass die EU

„nicht mehr nur danach beurteilt [wird], ob sie Handelsschranken abbauen oder den Binnenmarkt vollenden kann. Heute kann sie ihre Legitimität nur aus Teilhabe und Einbindung beziehen. Das alte lineare Modell, bei dem die Politik von oben herab verkündet wird, muss durch einen circulus virtuosus ersetzt werden, einen Spiralprozess, der - von der Gestaltung bis zur Durchführung der Politik - auf Rückkopplung, Netzwerken und Partizipation auf allen Ebenen beruht.“⁵⁵

Dieser allgemeine Apell der Lissabon-Strategie wurde im Hinblick auf eine fehlende klare Arbeitsteilung von der zuständigen Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Wim Kok zugespitzt. Eine Neuausrichtung zusammen mit den Sozialpartnern sei danach notwendig.

“The promotion of growth and employment in Europe is the next great European project. Its execution will require political leadership and commit-

50 Jachtenfuchs und Kohler-Koch 2004, S. 101.

51 Ebd., S. 104.

52 Nullmeier 2009, S. 51.

53 Jachtenfuchs und Kohler-Koch 2003, S. 15.

54 Botzem und Hofmann 2009, S. 225ff.

55 Europäische Kommission 2001, S. 8.

ment of the highest order, along with that of the social partners whose role the high Level Group wishes to sustain.”⁵⁶

Aus beiden Positionen wird die Einbeziehung neuer Akteure in den Prozess des Regierens deutlich. Es sollen jeweils staatliche Herrschaftskomponenten für bestimmte Aufgaben zusammen mit den Sozialpartnern als eigenverantwortliche Akteure ausgeübt werden.⁵⁷ Diese Kooperation führt in der Praxis von europäischer Ebene bis kommunaler Ebene zu zahlreichen horizontalen und vertikalen Verschränkungen in der Steuerung staatlicher Aufgaben. Die Zuweisung begrenzter Herrschaftskomponenten wird, soweit diese bereits von der EU selbst ausgeführt werden, über Art. 5 EUV sowie Art. 2 des Protokolls über die Sozialpolitik geregelt. Hiermit soll für Entscheidungen stets die geeignete Handlungsebene über den Grundsatz der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit gefunden werden.⁵⁸ In diesem Rahmen findet entsprechend auch eine Europäisierung der industriellen Beziehungen statt.⁵⁹ Eine Folge ist ein eng verschachteltes System an Ebenen und Akteuren in diesem Bereich entsteht. Genau diese Verschachtelung muss allerdings für diese Untersuchung aufgezeigt und analysierbar gemacht werden. Denn in der EU als Untersuchungsbereich ist die Einbeziehung sachnaher arbeitsbezogener Akteure in die Organisation und Entscheidungsfindung zu erwarten und so entsteht ein Wandel in der Form staatlichen Regierens. Dieser Formwandel mit der Verschachtelung verschiedener Akteure kann letztlich in politikwissenschaftlichen Analysen als ein „polity-creating process“⁶⁰ abgebildet werden. Im transnationalen Raum ergeben sich drei mögliche Formen, wie dieser Prozess abläuft: Governance without Governments, Governance by Governments und Governance with Governments.⁶¹

- Czempiel und Rosenau verweisen schon früh auf die neuen Möglichkeiten von privaten Akteuren, Entscheidungen ohne konkrete nationale Regierungen zu treffen: „Governance without Governments“⁶². Inzwischen wird besonders in Ländern mit „Räumen begrenzter Staatlichkeit“ häufiger der Aspekt des Regierens ohne Regierung untersucht.⁶³ Auf globaler Ebene stößt

56 Kok 2004, S. 44.

57 Even 2008, S. 96ff.

58 Dazu: Kempen 1994; Hofherr 2013, S. 20.

59 Müller-Jentsch 2017, S. 133ff.

60 Hooghe und Marks 2001, S. 2.

61 Rosenau und Czempiel 1992; Hooghe und Marks 2001; Jachtenfuchs und Kohler-Koch 2003.

62 Rosenau und Czempiel 1992, S. 30ff.

63 Risse und Lehmkuhl 2007.

dieser Ansatz bisher an das Problem, keine legitime Konstituierung einer Weltgesellschaft abbilden und erfassen zu können.⁶⁴

- Governance by Governments bezieht sich auf politische Entscheidungen, die zum Beispiel zwischen Staaten oder in einigen internationalen Organisationen getroffen werden. Die aufgeführten Herrschaftskomponenten liegen in diesem Fall gänzlich bei Regierungen und staatlichen Institutionen.⁶⁵
- Governance with Governments bezeichnet eine hybride Kooperation zwischen staatlichen und privaten Akteuren. Hierbei ergänzen sich private und staatliche Akteure in der Ausübung von Herrschaftskomponenten, um Entscheidungen auf transnationaler Ebene zu treffen.⁶⁶ In dieser Form ergibt sich die Möglichkeit, dass sachnahe private Akteure problemorientierte Regelungsvorschläge ausarbeiten und mit der Umsetzung in den Rechtsrahmen durch staatliche Akteure eine allgemeingültige Wirksamkeit basierend auf sozialen Mindeststandards erfolgt. Dies kann zu einer Erhöhung der Legitimation und der (Umsetzungs-)Effektivität führen und das Vertrauen in politische Entscheidungen durch zivilgesellschaftliche Kontrolle steigern.⁶⁷ Allerdings besteht auch ein Eigeninteresse privater Akteure, eigenständig Regelungen zu erstellen. Speziell für die Fähigkeit der Normsetzung der Sozialpartner durch den Vertrag von Maastricht analysiert Bercusson ein „bargaining in the shadow of the law“⁶⁸. Eine Schwierigkeit liegt somit in diesem Ansatz sowohl in der Förderung der Kooperation, aber auch der sozialen Absicherung durch rechtliche Flankierung der Regulierungen.

Für die Beantwortung der Fragestellung findet für die weitere Arbeit eine Fokussierung auf Governance with Governments im europäischen Regieren statt. Diese Festlegung ergibt sich aus dem Untersuchungsgegenstand und der Erwartung an eine Zerfaserung von Staatlichkeit mit der Reorganisation staatlicher Aufgaben durch verschiedene Akteure. So können in einigen europäischen Sozialen Dialogen die privaten Akteure zwar autonome Entscheidungen treffen und selbstständig staatliche Funktionen übernehmen, allerdings ist insbesondere die Normsetzung nur mit staatlichen Akteuren und ihren Durchsetzungsmechanismen auf nationaler und europäischer Ebene möglich. Hierbei erarbeiten sachnahe Akteure (Sozialpartner) Regelungen, die durch staatliche Akteure (EU Kom-

64 Brunkhorst 2012.

65 Zürn 1998, S. 166.

66 Smismans 2006; Zürn 2006.

67 Heinelt 2008, S. 17; vgl. speziell für den Sozialen Dialog nach Art. 154/155 AEUV Spieß 2005, S. 273.

68 Bercusson 1992, S. 185.

mission und Mitgliedsstaaten) gewährleistet und verallgemeinert werden. Genau diese Verschränkung greift der erwähnte Prozess des „bargaining in the shadow of the law“ auf. Beispielhaft werden hierunter zwei Verhandlungen abgedeckt. So können einerseits Arbeitnehmer*innen die Gründung eines EBR einfordern. Sollte dies nach einer bestimmten Zeit nicht erfolgen, kann durch bestehende Gesetze dieses Gremium eingeklagt werden. Andererseits deckt der „shadow“ aber auch Verhandlungen ab, die zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen geführt werden, um neuen Regelungen durch die EU zuvor zu kommen. Genau dieses Vorgehen sowie die verschränkte Normbildung zwischen EU und Sozialpartnern ist im Verlauf der Untersuchung zu überprüfen und Anhand der empirischen Untersuchung zu bewerten, um den Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge in der EU sichtbar zu machen.

2.1.3 Operationalisierung des abgesteckten Rahmens durch den Multi-Level Governance Ansatz

Der Multi-Level Governance Ansatz zielt darauf, die aufgezeigten Verschränkungen beim Regieren in der EU abilden zu können. Bereits 1992 begann Gary Marks damit, diese verwobene polity-Struktur transnationaler Beziehungen in einem Mehrebenensystem festzuhalten, um interessengeleitete Entscheidungen verschiedener Akteure nachzuvollziehen.⁶⁹

Der Ansatz entstand als analytische Abgrenzung intergouvernementaler Untersuchungen, die nur den Staat als Akteur in der Entscheidungsfindung vorsahen. So setzt der Multi-Level Governance Ansatz verschiedene Prämissen voraus, was die Untersuchung einer Vielzahl von Akteuren und Ebenen ermöglicht.⁷⁰ Es kommt bei der Umsetzung von Entscheidungen im Mehrebenensystem der EU zu einer Fülle von vorrangig, nachrangig oder parallel getroffenen Regulierungen, die in einem Zusammenhang stehen. Nach Marks lassen sich aus den verschiedenen strukturellen Ebenen Interdependenzen zwischen komplementären Funktionen und sich überlappenden Kompetenzen ablesen, die zu Verbindungen im „policy-making“-Prozess führen.⁷¹ In früheren Untersuchungen waren dabei die staatlichen Akteure auf den verschiedenen Ebenen Untersuchungsgegenstand. Inzwischen liegt eine Betonung auf dem nicht-hierarchischen Charakter des Ansatzes, so dass auch nicht-staatliche Akteure eingebunden und dynamische Netzwerk- und Policy-Analysen zur Erklärung herangezogen werden.⁷² Hierin liegt aber auch ein Problem des Ansatzes. Durch

69 Marks 1992.

70 Benz 2007.

71 Marks et al. 1996, S. 372.

72 Peterson 2004, S. 119.

den Ausschluss von Hierarchien in der Untersuchung gehen Legitimitätskriterien verloren.⁷³ Für die diversen zu untersuchenden Akteurskonstellationen gilt im transnationalen Raum, dass in Aushandlungen ein größerer Aufwand betrieben werden muss, um eine Vielzahl von Meinungen im Entscheidungsfindungsprozess zu bündeln und daraus als geschlossener Akteur aufzutreten. Dieser Mehraufwand kann nicht jederzeit von allen Akteuren betrieben werden, so dass Machtasymmetrien auftreten. Diese Machtasymmetrien spielen in der empirischen Beobachtung von Entscheidung meist jedoch eine sehr untergeordnete Rolle.⁷⁴

In dieser Untersuchung sollen methodisch qualitative Ergänzungen die Bewertung und Kontextualisierung der Ergebnisse unterstützen. Ziel ist es, durch den Multi-Level Governance Ansatz die Entscheidungsfindung verschiedener Akteure in einem bestimmten Politikfeld zu analysieren. Im Untersuchungsbereich der Europäischen Union ergeben sich zahlreiche Politikfelder (policies), etwa gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik, Währungspolitik, Strukturfondsförderung, Agrarpolitik, Geschlechterpolitik oder auch Arbeits- und Beschäftigungspolitik.⁷⁵ Die verschiedenen Felder werden als spezifische Teile für das europäische Regieren betrachtet. In diesen Bereichen kommt es zu einem „Zusammenwirken territorialer und funktionaler politischer Einheiten und Veränderungen politischer Steuerung im EU-Mehrebenensystem“⁷⁶. Dabei kommt es aber auch zu einer Verschränkung dieser Felder untereinander, so dass zum Beispiel die Ziele der Wirtschaftspolitik mit den „beschäftigungspolitischen Prinzipien in Widerspruch treten [können]“⁷⁷. Mit der Bewertung normativ verbindlicher Verhandlungsergebnisse in dieser Untersuchung soll rückwirkend der Einfluss verschiedener Policy-Felder auf die Strukturen (polity) der EU verdeutlicht werden. Durch eine qualitative Vertiefung können die Ergebnisse zusätzlich konzeptualisiert werden und so einen Zusammenhang zwischen staatlichen Zielen und strukturellen Entwicklungen aufgezeigt werden. Im Hinblick auf die Forschungsfragen kann so untersucht werden, wie gerade in der für die

73 Einen Überblick über die gegenwärtigen Probleme demokratischer Ansätze im Mehrebenensystem bietet: DeBardeleben und Hurrelmann 2007. Eine kritische Bewertung über die fehlende Auseinandersetzung mit Hierarchien im Analyseansatz beschreiben Demirovic und Walk 2011.

74 Marginson und Keune 2012, S. 7.

75 Ausführlicher in: Heinelt 2008; Die Inhalte der Politikfelder können sich dabei dynamisch verändern und wie aktuell Kriseninduzierte Reaktionen hervorbringen (Hierzu: Falkner 2016).

76 Heinelt und Knodt 2008, S. 311.

77 Falke 2015, S. 285.

transnationalen SDe wichtigen Arbeits- und Beschäftigungspolitik eine Entscheidungsfindung abläuft und welche Entwicklungen entstehen sollten.

2.1.4 Multi-Level Governance in der europäischen Arbeits- und Beschäftigungspolitik

Als Folge liegt in dieser Arbeit ein Fokus auf transnationaler Arbeits- und Beschäftigungspolitik. Für diesen Bereich wirkt die Europäische Union kompetenzkoordinierend und gibt Leitlinien aus (Art. 5 Abs. 2 EUV). Unklar ist allerdings wie effektiv Governance in diesem Feld betrieben werden kann.⁷⁸ So finden sich drei inzwischen untereinander konkurrierende Strategien der Regulierung: die Gesetzgebung durch die EU und den Europäischen Gerichtshof als Gemeinschaftsmethode, Regulierungen durch kollektive Abkommen und drittens freiwillige Selbstregulierung durch die europäische Beschäftigungsstrategie mit der Offenen Methode der Koordinierung (OMK).⁷⁹ Die Unterschiede dieser Strategien ergeben sich meist aus ihrer Implementation.⁸⁰

- Die Gemeinschaftsmethode beschreibt die aktive Gesetzgebung durch die Europäische Kommission und ihre Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof. Hieraus ergeben sich auch Veränderungen und rechtliche Rahmen für das Arbeitsrecht und die industriellen Beziehungen insgesamt.⁸¹
- Mit der Offenen Methode der Koordinierung wird in der europäischen Beschäftigungsstrategie eine formale, nicht erzwingbare Harmonisierung der Standards unter Einbindung zivilgesellschaftlicher Organisationen ermöglicht, gerade wenn Regulierungen durch politische Konflikte blockiert sind.⁸² Sie kann so zu einer produktiven Hybridisierung zwischen „soft law“ und „hard law“ führen⁸³ oder zumindest selektiv Themen stärken.⁸⁴ Besonders die Effektivität und Verbindlichkeit sowie die konkreten ökonomischen und sozialen Ergebnisse werden dagegen eher kritisch bewertet.⁸⁵
- Um die zentrale Fragestellung analysieren und beantworten zu können, stehen in dieser Forschungsarbeit besonders die Regulierungen durch kollektive Abkommen sowie ihre Umsetzung in Richtlinien im Vordergrund. Dabei

78 Copeland und Haar 2013.

79 Rhodes 2010, S. 285.

80 Ebd.

81 Sciarra 2001.

82 Zeitlin et al. 2005.

83 Trubek und Trubek, Louise, G. 2005.

84 Visser 2005.

85 Ausführlicher thematisiert bei Busch 2006 und Bieling 2010.

werden in einem zweiseitigen Dialog der Sozialpartner (Arbeitnehmer*innenvertretung und Arbeitgeber*innenvertretung) oder in einen dreiseitigen Dialog zwischen den Sozialpartnern und der Europäischen Kommission sachnahe Regulierungen in Bezug auf Arbeit entwickelt. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass durch die Einbindung repräsentativer Akteure über einen zweiseitigen wie dreiseitigen Dialog legitimere und effektivere Regulierungen getroffen werden können.⁸⁶

Die Regelungen, die in diesem Feld angestrebt werden, „zielen im Wesentlichen zum einen auf die (Mikro-)Ebene multinational tätiger Unternehmen und zum anderen auf die (Makro- und Meso-)Ebene von EU-weiten Dialogen der Sozialpartner.“⁸⁷ Für kontinuierliche Aushandlungen auf den drei Ebenen, die sonst national vom demokratischen Rechts- und Interventionsstaat (DRIS) gewährleistet wurden, hat sich hier der europäische Soziale Dialog als Instrument etabliert. In der Untersuchung ist darüber hinaus abzubilden, wie die Dialoge im Vergleich arbeiten und welche Weiterentwicklungen sich letztlich für die europäische Governance ergeben.

Im aktuellsten Forschungsstand wird die gegenwärtige Entwicklung der Entscheidungsfindung in der europäischen Arbeits- und Beschäftigungspolitik sehr unterschiedlich eingeschätzt. Einerseits sei inzwischen ein Wandel „von 'harten' und verbindlichen zu 'weichen' und nicht-verbindlichen Verfahren der Regulierung“⁸⁸ zu erkennen. Andererseits sei die scharfe Unterscheidung zwischen hard law und soft law nicht aufrecht zu erhalten, da kontinuierlich Regelungen entstehen, die zu einem arbeitsrechtlichen Mehrwert führen⁸⁹ oder genutzt werden können, um über gemeinsame Projekte Vertrauen zu schaffen.⁹⁰ In der Forschung ist dabei umstritten, ob auf transnationaler Ebene die Gerechtigkeits- und Wirkungsmaßstäbe aktiv in den Aushandlungen gesichert werden.⁹¹ Diese Untersuchung zielt darauf, hier an den aktuellsten Stand der Forschung anzuknüpfen und erstmals auf Basis einer übergreifenden Untersuchung der Dialogformen eine Bewertung zu schaffen.

86 Heinelt 2008, S. 17.

87 Keller 2008, S. 214.

88 Ebd., S. 231.

89 Trubek und Trubek, Louise, G. 2005; Smismans 2011.

90 Greven 2011, S. 43.

91 Positive Entwicklungen dargestellt bei: Steffek et al. 2008; Zimmer 2008, und negative Entwicklungen bei: Hepple 2005; Taylor et al. 2009; Schäfer und Streeck 2008.

2.2 Die europäischen Sozialen Dialoge – Untersuchungsgegenstand und Instrument europäischen Regierens

Im theoretischen und konzeptionellen Rahmen konnte eine Zerfaserung und ein Formwandel von Staatlichkeit in der EU dargestellt werden. Die Darstellung zeigt, dass sich ein Mehrebenensystem in der EU entwickelt hat. Mit dem neuen Modus von Governance with Governments hat sich dabei ein Formwandel von Staatlichkeit vollzogen, in dem die Arbeits- und Beschäftigungspolitik ein wichtiges Policy-Feld darstellt. Kollektive Abkommen nehmen darin eine bedeutende Rolle zur Entwicklung des Feldes ein. Insbesondere transnationale Soziale Dialoge in der EU lassen sich dabei als zentraler Untersuchungsgegenstand hervorheben. Um den Untersuchungsgegenstand einzugrenzen, werden transnationale Soziale Dialoge im Mehrebenensystem der EU verortet. Hierzu wird aufgezeigt, welche Formen Soziale Dialoge annehmen und wie diese in Bezug zum dargestellten Governance-Prozess der EU einzuordnen sind. Dies lässt sich besonders anhand der rechtlichen Verankerung und der Anbindung der Dialogformen an staatliche Durchsetzungsmechanismen ablesen. Auf diesen strukturellen Ausgangspunkt aufbauend werden die bisherigen Entwicklungen und Leistungen der Sozialen Dialoge abgebildet. Darin wird der Forschungsstand zu dem Untersuchungsgegenstand abgesteckt. Hierfür werden aktuelle Wissensstände aus der Forschung über die zugrundeliegenden Prozesse dargestellt und ihre Auswirkungen auf die europäischen Sozialen Dialoge hervorgehoben.

Die Entwicklung einzelner Dialogformen wird durch die Kommission⁹² und wissenschaftliche Beiträge⁹³ teilweise intensiv verfolgt. Durch die regelmäßige wissenschaftliche Evaluation und Forschung der transnationalen SDe können nur die Erkenntnisse zur staatlichen Anbindung und ihrer Bedeutung komprimiert wiedergegeben werden. Hinzu kommt, dass verschiedene Forschungsdisziplinen die transnationalen Sozialen Dialoge als Untersuchungsgegenstand aufgreifen und wichtige Erkenntnisse mit unterschiedlichen Untersuchungsschwerpunkten entstehen. So analysieren rechtswissenschaftliche Untersuchungen unter anderem den europäischen Rahmen, in dem Verhandlungsakteure Normbildung vornehmen können.⁹⁴ Dies ermöglicht für den Vergleich eine positive Rechtsinterpretation. Im Fokus stehen dabei die Handlungsfähigkeit der Sozial-

92 Europäische Kommission 1996, 2000, 2002, 2004a, 2010.

93 Eine umfassende Zusammenfassung der Beiträge bis 2002 liefert Müller und Hoffmann 2002. Detaillierte Beiträge zu einzelnen Dialogformen bieten Dufresne et al. 2006; Waddington 2011a; Europäische Kommission und Associazione Bruno Trentin (ABT) 2015.

94 Smismans 2008; Deakin und Koukiadaki 2010; Zimmer 2013; Wirtz 2013; Evju 2014. Eine Auseinandersetzung mit der Problemkonstellation mehrerer Verfassungshüter als Herrschaftswettstreit bietet Everson et al. 2016.

partner und ihre Funktion, sozialstaatsadäquate arbeitsrechtliche Normen auf europäischer Ebene zu bilden.⁹⁵ In bisherigen sozialwissenschaftlichen Arbeiten beleuchten qualitative und quantitative Ansätze die Praxis der SDe intensiv⁹⁶ und allgemeiner auch die Entwicklung der industriellen Beziehungen in der EU.⁹⁷ Hieraus können strukturelle Entwicklungen, aber auch Schlüsse auf die praktische Wirksamkeit der Normbildung gewonnen werden.⁹⁸ Ergänzend stellen sich aus politikwissenschaftlicher Perspektive die Fragen über die Bedeutung der SDe als Instrument der europäischen Governance.⁹⁹

Dennoch existiert bisher keine vergleichende Untersuchung der Dialogformen. Zudem bleibt aktuell offen, welche Folgen für die transnationalen Sozialen Dialoge mit der kriseninduzierten, makroökonomischen Zentralisierung der EU einhergehen.¹⁰⁰ Für das weitere Vorgehen sollen deswegen die verschiedenen Erkenntnisse kurz beleuchtet werden, um in der empirischen Untersuchung inhaltlich darauf aufbauend einen Vergleich der transnationalen SDe in der EU zu erstellen. Der Vergleich soll aus großen Datenmengen durch eine sequentiell quantitativ-qualitative Inhaltsanalyse, die in Kapitel 3 näher vorgestellt wird, Wirkungszusammenhänge ermitteln. Mit den Erkenntnissen des aktuellen Forschungsstandes können dafür Kategorien für die Aus- und Bewertung gebildet werden. Über die historische Entwicklung der Zusammenarbeit werden die gegenwärtigen Formen der Dialoge eingeordnet.

2.2.1 Historische Entwicklung und strukturell-rechtliche Ausgangslage der europäischen Sozialen Dialoge

Als Ausgangspunkt für die Einführung von transnationalen Sozialen Dialogen können die Val Duchesse-Gespräche von 1985 gesehen werden. Sie entstanden nach der blockierten Vredeling-Richtlinie 1980, dem ersten Versuch, eine Arbeitnehmer*innenbeteiligung in transnationalen Unternehmen zu schaffen. Entsprechend entwickelten sie sich nach einer Phase der Konsensschwierigkeiten innerhalb der EU, die sich ebenfalls noch auf die Gestaltung eines europäischen

95 Mückenberger 2011b, 2014.

96 Marginson et al. 2004a; Kerckhofs 2006; Rüb et al. 2011; Waddington 2011a; Bechter et al. 2012; Rosenbohm 2013.

97 Bieling und Schulten 2002; Marginson et al. 2004b; da Costa et al. 2012; Søndergaard Laugesen et al. 2013.

98 Lecher et al. 1999; Dufresne et al. 2006; Telljohann et al. 2009; Europäische Kommission und Associazione Bruno Trentin (ABT) 2015.

99 Marginson et al. 2004b; Kaufmann 2006; Keune und Marginson 2013; Conchon 2015; Marginson und Welz 2015.

100 Dehoussé 2016; Prosser 2016, S. 469f.

Unternehmensrechts auswirkten.¹⁰¹ In dieser neuen Phase wurde zudem, mit der Verabschiedung der „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ 1989, eine wichtige Grundlage für die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen getroffen. Zeitgleich mit den staatlichen Entwicklungen hat sich auch die Anbindung sachnaher Akteure an europäische Durchsetzungsmechanismen entwickelt. So entstanden mit dem Amsterdamer Vertrag neue Instrumente der Politikgestaltung, wie die europäische Beschäftigungsstrategie.¹⁰² Zudem wurden mit den sozialen Entwicklungen der 1990er Jahre, wie zum Beispiel dem makroökonomischen Sozialen Dialog, erste Verbindungen zu den Sozialpartnern institutionalisiert¹⁰³ und Sozialdialoge im Maastrichter Vertrag als „verbindliches, zweistufiges Anhörungsverfahren eingeführt“¹⁰⁴. Daraus entwickelte sich eine Spannbreite an Sozialen Dialogen auf Verbandsebene und in multinationalen Unternehmen.¹⁰⁵ Mit dem Vertrag von Lissabon sollen derzeit soziale Werte, sozialstaatliche Aspekte und die Rolle der Sozialpartner gestärkt werden.¹⁰⁶ Über die Verträge hinaus erfolgt auch durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) eine wichtige Rolle bei der europäischen Integration, da dieser eine starke Beeinflussung nationaler industrieller Beziehungen ausübt.¹⁰⁷ Wie die aktuelle Rechtsprechung zu Viking¹⁰⁸, Laval¹⁰⁹ sowie Rüffert¹¹⁰ zeigt, gibt es darin aber auch erhebliche Abweichungen zu den vorherigen sozialen Integrationsentwicklungen.¹¹¹ Ökonomische Freiheiten werden in diesen Urteilen gegenüber den sozialen Aspekten bevorzugt. Ein weiterer Faktor für die Entwicklung der transnationalen SDe sind die Mitgliedsstaaten. Aus den verschiedenen nationalen, rechtlichen Ausgangslagen ergeben sich starke Diskrepanzen für die europäischen Arbeitsbedingungen.¹¹² Mit dem Vertrag von Lissabon als Antriebsfeder sollen künftig zwischen den Staaten mehr gemeinsame Erweiterungen zu sozialer Gerechtigkeit und sozialem Fortschritt erzielt werden.¹¹³

101 Nowak 1984, S. 27; Vahlpahl 2007, S. 138; Interview: W as [1], S. 1.

102 Keller 2008, S. 223; Vahlpahl 2007, S. 104.

103 Keller 2008, S. 224; Knodt 2005, S. 174ff.

104 Keller 2008, S. 225.

105 Smismans 2004, S. 315; Arrowsmith und Marginson 2006.

106 Bercusson 2009, S. 98. Eine umfangreiche Darstellung findet sich in Bruun et al. 2012.

107 Bressanelli und Chelotti 2016.

108 EuGH, Urteil des Gerichtshofs vom 11.12.2007.

109 EuGH, Urteil des Gerichtshofs vom 18.12.2007.

110 EuGH, Urteil des Gerichtshofs vom 12.02.2008.

111 Blanke 2009; Everson 2011; Dolvik et al. 2014, S. 157.

112 Evju 2014; Evju und Novitz 2014.

113 Bercusson 2009, S. 102.

Mit diesen verschiedenen Grundlagen, werden für diese Untersuchung unter Betrachtung der jeweilig-beteiligten Akteure sieben verschiedene Dialogformen unterteilt. Sechs Dialogformen können durch die Datenbank des Teilprojekts A7 des SFB 597 erfasst werden: die Europäischen Betriebsräte (EBR), der sektorale Soziale Dialog und der sektorübergreifende Soziale Dialog nach Artikel 154/155 AEUV sowie EBR-Substantives, Mischformen und Transnationale Unternehmensabkommen (TCA) als neuere Entwicklungen. Die Einbeziehung der siebten Form, der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), war nicht möglich. Bis zur Deadline für die Errichtung der Datenbank am 31.12.2014 konnten die SE-Dokumente nicht systematisch erhoben werden.¹¹⁴

Im Folgenden werden die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU und ihre unterschiedlichen Möglichkeiten, auf europäische arbeitsrechtliche Standards Einfluss zu nehmen, kurz vorgestellt. Die Reihenfolge richtet sich, wie auch in den weiteren Teilen der Untersuchung, nach der Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen. Als Ausnahme wird ebenfalls die Europäische Aktiengesellschaft am Ende vorgestellt, aber in der Auswertung nicht weiter berücksichtigt.¹¹⁵

Europäischer Betriebsrat (EBR)

Europäische Betriebsräte existieren offiziell seit September 1994 durch die Richtlinie 94/45/EG und durch die Transposition in nationales Recht der Mitgliedsstaaten 1996. Dieser Richtlinie gingen verschiedene Ansätze einer transnationalen Verknüpfung der Arbeitnehmer*innenvertretung voraus. So wurden unter der sozialistischen Regierung in Frankreich Mitte der 1970er Jahre in Staatsfirmen erste Weltbetriebsräte gegründet. Aufgrund des Einstimmigkeitsprinzips der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) und der Ablehnung durch die Regierungsvertreter*innen anderer Mitgliedsstaaten konnte hieraus keine offizielle europäische Leitlinie folgen. Erst mit der Umstellung auf Mehrheitswahl in den Verträgen von Maastricht wurde eine Formulierung und Verabschiedung einer Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR) möglich.¹¹⁶

-
- 114 Die Datenbank des Teilprojekts A7 des SFB 597 wurde zusammengestellt aus den SDe-Dokumenten der Europäischen Kommission, des Europäischen Gewerkschaftsinstituts und teilweise nationaler Sammlungen zu europäischen SDe-Dokumenten. Daraus ergibt sich erstmalig eine Datenbank aller zugänglichen europäischen SDe-Dokumente mit einem Umfang von über 2900 Dokumenten. Mit dem späteren Abzug der Dopplungen umfasst sie letztlich 2562 Dokumente, wovon 2537 SDe-Verhandlungsergebnisse sind.
- 115 Die Reihenfolge wird bewusst für die Untersuchung durchgängig beibehalten, da eine steigende praktische Wirksamkeit der Aushandlungen durch eine stärkere Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen zu erwarten ist.
- 116 Zimmer 2013.

Für die Einrichtung eines EBR wurden drei mögliche Gründungsvarianten zugelassen. Artikel 13 garantierte den Bestandsschutz von transnationalen Arbeitnehmer*innenvertretungen, die bereits vor dem Inkrafttreten durch die Umsetzungspflicht am 23.September 1996 gegründet wurden. Artikel 6 der Richtlinie zielt auf eine autonome und spezifische Umsetzung der Richtlinie zwischen einer zentralen Leitung und einem besonderen Verhandlungsgremium. Die dritte Möglichkeit entsteht bei Uneinigkeit in den Verhandlungen. So regelt Artikel 7 das Scheitern von Verhandlungen und verweist auf subsidiäre Vorschriften, die im Anhang der Richtlinie konkretisiert wurden. Eine Verhandlung gilt demnach als gescheitert, wenn die zentrale Leitung binnen sechs Monaten die Verhandlungen verweigert oder wenn binnen drei Jahren nach Antrag keine Vereinbarungen zustande kommen. Als Folge wird ein EBR nach den subsidiären Mindeststandards eingesetzt.¹¹⁷

Mit dieser Festlegung gegenüber einer festen staatlichen Regelung sollte der entstehende Soziale Dialog durch EBR frühzeitig gestärkt und Normbildung und -konkretisierung den Partnern überlassen werden.¹¹⁸ Allerdings werden Mindeststandards durch die subsidiären Vorschriften sichergestellt.

Die Richtlinie 09/38/EG (ex: 94/45/EG) „über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ sieht vor, dass die Belegschaft von Unternehmen mit mindestens einem Betrieb in zwei Mitgliedsländern der EU und mindestens 150 Arbeitnehmer*innen die Gründung eines Europäischen Betriebsrates einfordern können. Auf europäischer Ebene müssen sie zu unterschiedlichen Aspekten (Umstrukturierung, finanzielle Lage, Massenentlassung) einmal im Jahr rechtzeitig informiert und konsultiert werden. Die Zusammensetzung ergibt sich aus einem Schlüssel von lokaler Betriebsgröße und muss eine Repräsentativität der Belegschaft aus ihrer Mitte garantieren.¹¹⁹

Nach dem Wahlerfolg der Labour Party Mitte der 90er traten auch Großbritannien und Nordirland dem Vertrag über die Einsetzung einer europäischen Arbeitnehmer*innenvertretung bei. Hierdurch wurde 1997 die Richtlinie RL 97/74/EG zur Ausdehnung der RL 94/45/EG erlassen. Diese musste bis zum 15. Dezember 1999 umgesetzt werden.

Nach einer Evaluation existierender Verfahren über die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen¹²⁰ folgte im europäischen Arbeitsrecht eine lineare Stärkung

117 Rat der Europäischen Union 22.09.1994: RL 94/45/EG.

118 Jaich 2001; Blanke und Kunz 2013.

119 Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union 06.05.2009: RL 2009/38/EG.

120 Europäische Kommission 2000.

von Informations- und Konsultationsmaßnahmen durch weitere Richtlinien.¹²¹ Diese wiederum hatten Auswirkungen auf die verzögerte Evaluation der EBR-Richtlinie und ihre Überarbeitung als Recast RL 2009/38/EG.¹²² Konkrete Neuerungen zielen auf:

- den länderübergreifenden Charakter des EBR in Artikel 1 Absätze (3) und (4),
- die stärkere Differenzierung in der Definition und Anwendung von „Unterrichtung“ und „Anhörung“ in Artikel 2 Absatz (1) f) und g) sowie Anhang I Absatz (1) a),
- die Neuregelung der Größe und Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums sowie des EBR in Artikel 5 Absatz (2) b), Artikel 6 Absatz (2) b) und insbesondere Anhang I Absatz (1) c),
- eine genauere Festlegung der Rolle des EBR in Artikel 10 Absätze (1) und (2), dessen Recht auf Schulungen in Artikel 10 Absatz (4),
- das Recht auf neue Verhandlungen nach Strukturangepassungen in Artikel 13
- sowie ein Bedeutungszuwachs des geschäftsführenden engeren Ausschusses, der aus der Mitte des EBR gewählt wird, in Artikel 6 Absatz (2) e) und insbesondere Anhang I Absatz (1) d).¹²³

Sektorübergreifender Sozialer Dialog nach 154/155 AEUV (Sü SD)

Der sektorübergreifende Soziale Dialog wurde offiziell 1992 eingeführt. Zuvor gab es mit den Val Duchesse-Gesprächen 1985 erste Versuche, einen gemeinschaftsweiten Dialog einzuführen, die aber aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt wurden.¹²⁴ Unter Kooperation der Sozialpartner wurde der sektorübergreifende Soziale Dialog in das europäische Gemeinschaftsrecht aufgenommen und dieser Form einige Mindeststandards für die Ausübung von Verhandlungen verliehen. Unter anderem können 66 Repräsentant*innen bei drei bis vier-jährlichen Treffen autonome Abkommen nach Art. 155 AEUV verab-

121 Hierbei handelt es sich um die Richtlinien: RL 98/59/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften bei Massenentlassungen; RL 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen; RL 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

122 Waas 2009.

123 Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union 06.05.2009, S. 28ff.: RL 2009/38/EG.

124 Nowak 1984, S. 27; Vahlpahl 2007, S. 138.

schieden. Zudem können sie Abkommen an die Kommission weiterreichen, um daraus eine EU-weite Direktive als europäisches Recht festzuhalten.¹²⁵

Aktuell wird ein zweiseitiger sektorübergreifender Sozialer Dialog von fünf Organisationen geführt:

- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
- Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa (BUSINESS EUROPE, früher: UNICE)
- Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP)
- Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UE-APME)
- Eurocadres (Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte) und die Europäische Vereinigung der leitenden Angestellten (CEC) als ein Anteil der EGB-Delegation.¹²⁶

Zudem findet eine Einbindung der Sozialpartner über dreiseitige Verhandlungsverfahren statt. Im Maastrichter Vertrag wurde entsprechend ein „verbindliches, zweistufiges Anhörungsverfahren eingeführt“.¹²⁷ Die Europäische Kommission kann, über den zweiseitigen Dialog hinaus und wenn die Sozialpartner nach neun Monaten noch keine Vereinbarung getroffen haben, in den Prozess eingreifen und eigene Direktiven initiieren. Dies soll auch bei Uneinigkeit eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeits- und Beschäftigungspolitik garantieren.¹²⁸ Bislang rechtlich ungeklärt ist, wie und von wem eine Verhandlungsinitiative ausgehen kann.¹²⁹

Neben dieser Dialogform, die es ermöglicht direkten Einfluss auf arbeitsrechtliche Mindeststandards zu nehmen, sind die Sozialpartner zusammen mit einer Vertretung des Rates, der Kommission und der Europäischen Zentralbank seit dem 3. Juni 1999 Teil des makroökonomischen Dialogs.¹³⁰ So haben gemeinsame Verhandlungen das Ziel, gesamtwirtschaftliche Entwicklungen in der EU (und dem Europäischen Wirtschaftsraum [EWR]) zu regeln und zu steuern.

125 Europäische Kommission 2002; Arnold 2008.

126 Eine ausführliche Darstellung über die Arbeit und Zusammenstellung bietet die Europäische Kommission zum branchenübergreifenden sozialen Dialog im Internet, online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=de>, letzter Zugriff: 03.12.2015.

127 Keller 2008, S. 225.

128 Benecke 2011.

129 Weiss 2011, S. 158.

130 Rat der Europäischen Union 13.10.2016, S. 27ff. (ex: Beschluss 2003/174/EG).

Letztlich sind die Sozialpartner Teil verschiedener Verhandlungen und Gruppen, die die Policy der EU und ihrer Mitgliedsstaaten prägen.¹³¹

Sektoraler Sozialer Dialog nach 154/155 AEUV (Sek SD)

Neben dem sektorübergreifenden Dialog hatten sich in Europa am Anfang der 90er Jahre paritätische Ausschüsse für branchenweite Dialoge herausgebildet. Diese hatten noch keine konkrete rechtliche Grundlage. Mit dem Beschluss 98/500/EG der Kommission über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene wurden für die einzelnen Sektoren Sekretariate eingeführt.¹³² Grundlage des Beschlusses sind Vorschriften für die Einrichtung, Repräsentativität und die Arbeitsweise der sektoralen Ausschüsse (Art. 1 bis Art. 4).¹³³ Darüber hinaus finden sich, in deutlich geringerem Maße als bei der EBR-RL, prozedurale Verfahren zur Einsetzung bei der Menge an Repräsentant*innen (Art. 3), dem Vorsitz (Art. 5. Abs. 2), der Häufigkeit und Kostenübernahme der Treffen (Art. 5 Abs. 3) sowie der Evaluation der Ausschüsse (Art. 5 Abs. 4). Diese Dialogform wurde von der Europäischen Kommission seit der Einführung regelmäßig an neue, politische Umstände, wie die EU-Erweiterungsrunden, angepasst.¹³⁴ Bis heute haben sich über 40 verschiedene Sektoren ergeben, die unterschiedlich intensiv einen sektoralen Sozialen Dialog führen. Zudem besteht die Möglichkeit, einen inter-sektoralen Dialog zu beginnen, um zwischen einzelnen Sektoren Regelungen auszuhandeln.¹³⁵

Der sektorale Soziale Dialog hat nach Artikel 154/155 AEUV Befugnisse, sektorspezifische Abkommen als Richtlinienvorschlag und als autonome Abkommen zu verabschieden. Besonders über die Richtlinienvorschläge entsteht eine sehr starke Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen. Autonome Abkommen setzen dagegen eine Selbstverpflichtung der Partner voraus.

131 Søndergaard Laugesen et al. 2013, S. 56.

132 Europäische Kommission 20.05.1998, S. 27f.

133 Für detaillierte Untersuchungen über die Repräsentativität in den sektoralen und sektorübergreifenden SD siehe: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/european-observatory-of-working-life-eurwork/representativeness-studies>, letzter Zugriff: 20.10.2016.

134 Europäische Kommission 1996, 20.05.1998, 1998, 2010, 2011a.

135 In dieser Untersuchung wird im Folgenden hauptsächlich auf die Akteure der europäischen Ebenen eingegangen. Unter gewissen, nicht strukturell verankerten Umständen kann es bei den Nationalgewerkschaften aber auch zu einer Europäisierung ihrer Arbeit kommen, ohne dass dies mit den europäischen Dachverbänden koordiniert wird. Für eine ausführlichere Darstellung dieser These siehe Weinert 2001.

Und auch für die sektoralen Sozialpartner gilt, dass sie Teil verschiedener Verhandlungen und Gruppen, wie den High Level Groups, sind und damit die industriellen Policies der EU und ihrer Mitgliedsstaaten weiter prägen.¹³⁶

EBR-Substantives

Es gibt, im Vergleich mit einer hohen Regulierung der EBR Gründungsabkommen, keine explizite Regelung für weiterführende substanziale Abkommen bestehender EBR. Diese Regelungslücke macht die Einordnung der zusätzlichen EBR-Abkommen in eine eigene Dialogform nötig. Sie ergibt sich aus der Verhandlungskonstellation zwischen Arbeitnehmer*innenvertretung und Management im EBR. Mit Einführung dieser Dialogform können die zusätzlichen Abkommen in der empirischen Untersuchung sichtbar gemacht werden.

Mischformen

Ähnliches gilt für die Mischformen. Sie sind keine explizit geregelte Dialogform, aber es ergeben sich verbindliche Abkommen aus einer Mischung der unterschreibenden Akteurskonstellation aus Management, EBR-Mitgliedern und europäischen Gewerkschaftsverbänden. Diese besondere Konstellation soll in einer eigenen Dialogform für die empirische Untersuchung sichtbar gemacht werden.

Transnationale Unternehmensabkommen (TCA)

Auf transnationaler Ebene entwickeln sich zudem Transnationale Unternehmensabkommen (TCA), die derzeit noch keinem europäischen Regelungsrahmen unterliegen.¹³⁷ Innerhalb dieser Dialogform werden Abkommen zwischen einzelnen multinationalen Unternehmen und europäischen/internationalen Gewerkschaften abgeschlossen. Durch den fehlenden Rechtsrahmen werden diese Verhandlungen voluntaristisch durchgeführt. Vereinbarungen können aber unter Umständen schuldrechtlichen Charakter aufweisen und damit dennoch rechtliche Wirksamkeit erlangen.¹³⁸ Derzeit gibt es in der Forschung fünf Kategorisierungsrahmen, um die Arbeitsweise von TCAs, ihrer Selbstverpflichtung und mögliche Regelungsrahmen zu erfassen.¹³⁹ Zudem entstehen Verhandlungsprozesse mit Zugeständnissen und Kompromissen, die sogar auf nationaler und lokaler Ebene Wirkung erzielen und letztlich transnationale Verhandlungssachen

136 Søndergaard Laugesen et al. 2013, S. 56.

137 Even 2008, S. 113ff.; van Hoek und Hendrickx 2009.

138 Ales et al. 2006.

139 Eine Zusammenfassung in Schiek 2007.

erweitern, wodurch die Relevanz von TCA als Verhandlungsform gestärkt wird.¹⁴⁰

Darüber hinaus wurde 2012 ein Antrag zur Erstellung eines Rechtsrahmens in das Europäische Parlament eingebracht. Dieser wurde im Oktober 2013 abgeändert als Resolution verabschiedet.¹⁴¹ Diese Resolution sieht vor, die Bedeutungszunahme von kollektiven Unternehmensabkommen aufzugreifen sowie die bisherigen Schwierigkeiten der rechtlichen Eingruppierung, Mandatierung, Repräsentativität und Streitbeilegung bei diesen Abkommen zu regulieren.¹⁴² Nach Auffassung des Europäischen Parlaments ist die stärkere Einbindung in den europäischen Rechtsrahmen notwendig, da im internationalen Privatrecht, konkret Rom I und Brüssel I, kollektive Abkommen der europäischen industriellen Beziehungen nicht hinlänglich vorgesehen sind.¹⁴³

Europäische Gesellschaft (SE)

Die Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea [SE]) wird hier zur vollständigen Abbildung der transnationalen Sozialen Dialoge skizziert. Die Dokumente dieser Dialogform konnten nicht systematisch erfasst werden, wodurch sie in der folgenden Untersuchung ausgelassen werden muss.

Diese Dialogform wurde als Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) mit der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 eingeführt.¹⁴⁴ Ähnlich wie bei den EBR ist Information und Konsultation bereits bei der Gründung einer Europäischen Gesellschaft vorgesehen und wird ergänzend zum Statut durch die Richtlinie 2001/86/EG verankert.¹⁴⁵ Gegensätzlich ist dabei, dass die Einberufung durch die Arbeitgeber*innenseite erfolgt. Danach muss ein besonderes Verhandlungsgremium ein Gründungsabkommen innerhalb von sechs Monaten erstellen (Art. 5). Zudem sind Regelungen formuliert, die nach Artikel 7 als Auffangregeln dienen und Mindeststandards setzen.

Aufbauend auf eine transnationale Ausgangslage finden sich so zwei Kanäle der Arbeitnehmer*innenpartizipation. Nach Casey, Fiedler und Fat können sich so sowohl transnationale Betriebsräte sowie Arbeitnehmer*innen in den Aufsichtsräten etablieren, um eine institutionalisierte Konsenspolitik zu stärken.¹⁴⁶ Ob und wie stark Arbeitnehmer*innenpartizipation durch Information, Konsul-

140 Fichter et al. 2011, S. 83ff.; Rüb und Platzer 2015, S. 190.

141 Europäisches Parlament 2013.

142 Ebd. S. 8.

143 Ebd., S. 10.

144 Rat der Europäischen Union 08.10.2001b, S. 1: Europäische Gesellschaft (SE).

145 Rat der Europäischen Union 08.10.2001a, S. 22ff.: RL 2001/86/EG.

146 Casey et al. 2016, S. 2.

tation und Mitbestimmung eingefordert werden kann, oder ob es durch die transnationale Ausgangslage zu einem verstärkten „regime shopping“ mit negativen Auswirkungen für die Arbeitnehmer*innen kommt, ist Gegenstand aktueller Forschung.¹⁴⁷ Für zukünftige vergleichende Untersuchungen der transnationalen Sozialen Dialoge wird diese Dialogform zu integrieren sein.

2.2.2 Die Anbindung der europäischen Sozialen Dialoge als Instrument europäischen Regierens

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Rechtsrahmen eine Spannbreite zwischen hohen staatlichen Anbindungs- und Durchsetzungsmechanismen bis hin zu einem Fehlen jeglicher Standards umfassen. Für die in der Untersuchung angestrebte Bewertung muss entsprechend berücksichtigt werden, dass dieses rechtliche Gefälle vorherrscht und die Arbeitsweise der einzelnen Dialogformen strukturiert. Diese Ausdifferenzierung der Dialogformen und der vorab aufgeführte Wandel von Staatlichkeit durch Europäisierung, Internationalisierung der Wirtschaft und Zerfaserung des Nationalstaats haben direkte Auswirkungen auf die praktischen Funktionen der verschiedenen Dialogformen. So haben sich national bis heute diverse Verfahren des Sozialen Dialogs als Instrument des Regierens etabliert.¹⁴⁸ Auf europäischer Ebene etabliert sich nun mit zunehmender Bedeutung ebenfalls ein System der Aufgabenorganisation und Entscheidungsfindung, welches aber mit den verschiedenen nationalen Konzepten der industriellen Beziehungen kollidieren kann.¹⁴⁹

Mit der Entwicklung dieser neuen Ebene stellen sich neue Anforderungen an die Übernahme von staatlichen Aufgaben, die auf europäischer Ebene häufig noch nicht ausreichend erfüllt sind. Dies sind unter anderem die Weiterentwicklung der verschiedenen Entscheidungsstrukturen und -ebenen in der EU,¹⁵⁰ die Grundlagen der Entscheidungsfindung¹⁵¹ sowie die Fragen der Legitimität und des Demokratieanspruchs der verschiedenen Akteure.¹⁵² Unter Berücksichtigung der bisherigen allgemeinen Erkenntnisse über den Wandel von Staatlichkeit und der Reorganisation der Herrschaftskomponenten lässt sich für die Untersuchung zuspitzen, dass transnationale SDe durch ihre Sachnähe wichtige Organisationskompetenzen in Bezug auf Arbeit übernehmen können. Ihre allgemeine Ent-

147 Für einen Überblick: Villiers 2006; Wenz 2006; Keller und Werner 2009; Rosenbohm 2013; Rosenbohm 2014.

148 Müller-Jentsch 2008.

149 Traxler et al. 2001; Budd und Zagelmeyer 2011.

150 Knodt und Große Hüttmann 2006.

151 Nanz und Steffek 2005.

152 Moravcsik 2002; Scharpf 2002; Streeck 2006.

scheidungskompetenz ist dagegen eher gering, da die Anbindung an staatliche Institutionen den Entscheidungsrahmen und die allgemeingültige Implementierung vorgibt. Daraus ergibt sich eine unterschiedlich starke Verflechtung, die sich in den verschiedenen Dialogformen äußert. Hierin zeigt sich letztlich auch ein Formwandel der transnationalen SDe. Denn inzwischen konzentriert sich dieser Wandel auf ein Geflecht aus vertikalen und horizontalen Autonomien und Interdependenzen der verschiedenen Akteure und beeinflusst im Wesentlichen ihre Politikgestaltung.¹⁵³ Die Besonderheit der Verflechtung für eine Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Normbildung liegt in verschiedenen Ebenen, in denen die unterschiedlichen Akteure agieren. Die Aushandlungen sind überlappend hintereinandergeschaltet oder abgestuft in Reichweite und Wirksamkeit.¹⁵⁴ Somit wird es möglich, Unterschiede und Entwicklungen in der Leistung festzumachen und durch die Analyse hervorzuheben. In Verbindung mit dem Multi-Level Governance Ansatz kann eine Analysestruktur genutzt werden, die das Agieren der Akteure in den (transnationalen) Ebenen beleuchtet und ihre Stellung mitberücksichtigt. Für eine wissenschaftliche Analyse ist von besonderem Interesse, wie der Einfluss auf die EU-Policy aussieht und welche Zusammenhänge auftreten.

Praktisch regelt in der EU das Prinzip der Subsidiarität die Ausübung von Staatlichkeit.¹⁵⁵ Dabei ist in der Untersuchung des transnationalen Sozialen Dialogs zwischen den beteiligten Akteuren zu unterscheiden.¹⁵⁶ So kann einerseits die spezifische Umsetzung einer Verhandlung Thema zwischen den lokalen, nationalen und europäischen Akteuren sein. Dies trifft sowohl bei der nationalen Umsetzung einer europäischen Richtlinie zu, als auch bei der Selbstregulierung der Sozialpartner untereinander. Andererseits gewinnt Subsidiarität an Bedeutung bei Verhandlungen auf gleicher Ebene, wie z. B. zwischen den europäischen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission bei einer Umsetzung eines autonomen Abkommens durch eine Richtlinie. Besonders die zweiten, horizontalen Verhandlungen und das bestehende Gefälle rücken für diese Untersuchung in den Vordergrund.¹⁵⁷ Die Akteure sind im Entscheidungsprozess mit unterschiedlichen Kompetenzen ausgerüstet, die ihnen unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und Funktionen zuweisen. So wird in neueren Forschungen des Multi-Level Governance Ansatzes zu europäischen SDe unter anderem den

153 Marginson et al. 2004b; Marginson und Keune 2012; Keune und Marginson 2013.

154 Rüb und Platzer 2015, S. 23.

155 Für eine detailliertere Ausführung des gegenwärtigen Prinzips der Subsidiarität in der EU siehe: Blanke 2012.

156 Leiber 2005, S. 53ff.

157 Spieß 2005, S. 82.

Spitzen- oder Sektorverbänden eine effektive Koordinierung zugesprochen.¹⁵⁸ Daraus, so Marginson, ergeben sich Fähigkeiten, deutlich strategischer zu agieren und verpflichtende Handlungen vorzunehmen, die für die vertikal nachrangigen Mitglieder allgemein gelten.¹⁵⁹ Unternehmensspezifische Akteure wie EBR verfügen nicht über die Fähigkeit allgemeingültige Regelungen zu schaffen. Von zentraler Bedeutung für die Untersuchung ist dementsprechend die Erkenntnis, dass Verhandlungsthemen, je nach Beteiligung bestimmter Verhandlungsakteure, unterschiedliche Wirksamkeit und Geltung erlangen können. Allerdings ist für eine differenzierte Untersuchung nicht nur die Unterscheidung von Verbundebene und Unternehmensebene für die Entscheidungsfindung von Bedeutung. Mit den bereits vorgestellten, unterschiedlichen rechtlichen Anbindungen an staatlich-gewährleistete Durchsetzungsmechanismen ergibt sich für Verhandlungen, die eine Einigung zum Ziel haben¹⁶⁰, ebenfalls eine politische Ebene. Diese Ebene führt insgesamt zu zwei Handlungsmöglichkeiten in den transnationalen Sozialen Dialogen. So können existierende Rechtsrahmen praktisch wirksam umgesetzt und konkretisiert werden. Oder eigenständige Verhandlungen können geführt werden, die neue Regelungen nach sich ziehen. Dies birgt die Erwartung, dass in der Inhaltsanalyse eine Spannbreite an Themen sowie an arbeitsrechtlichen Standards auftreten.

In der folgenden Tabelle soll das existierende Governance-Geflecht der transnationalen Sozialen Dialoge, reduziert auf die wichtigsten Verbindungen, kurz dargestellt werden. Auf lokaler Ebene sind Betriebe und Arbeitnehmer*innen anzusiedeln. Auf nationaler Ebene Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeber*innenverbände, Arbeitnehmer*innenverbände und nationale Gerichte. Auf europäischer Ebene befinden sich die europäischen Institutionen (Kommission, Parlament, Rat und EuGH), Europäische Betriebsräte sowie die europäischen Gewerkschaften und europäische Arbeitgeber*innenverbände. Der Aufbau der Spalten richtet sich nach der zunehmenden Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen der Dialogformen. Ihre Anbindung variiert zwischen rechtlich stark durchsetzbaren Gründungsabkommen bei Europäischen Betriebsräten, über rechtlich abgesicherte sowie autonome Abkommen im Sozialen Dialog nach Art. 154/155 AEUV und Transnationalen Unternehmensabkommen ohne europäischen Rechtsrahmen. Zudem lassen sich die Handlungs-

158 Marginson 2015.

159 Ebd., S. 100.

160 Ein Interview bekräftigt, dass ein gemeinsamer Wille, Entscheidungen für verschiedene Themen zu treffen, bei den Sozialpartnern nicht immer gegeben ist. (Interview: V gw [5], S. 3).

möglichkeiten der Akteure in Bezug auf die vertikale (\uparrow) und horizontale (\leftarrow) Ebene unterteilen.

Tabelle 1: Die europäischen Sozialen Dialoge im Mehrebenensystem der EU

	Unternehmensebene	Verbandsebene	Unternehmensebene	Politische Ebene
Europ. Ebene	Gründung des EBR sektor- übergreifende SD (sü SD)	sekto- raler Sozialer Dialog (sek SD) Siehe Sü SD	EBR-Substantives, Mischformen, TCA bisher noch kein expliziter Rechtsrahmen	Staatliche Anbindungs- und Durchsetzungsmechanismen EU: Bindung an Verordnungen der EU Kommission und Entscheidungen des EuGH <i>Transnational:</i> Bindung an Schiedsgericht-barkeit internationaler Organisationen (ILO, OECD, WTO, UNO)
	\leftarrow zusätzliche Abkommen nicht geregelt	\leftarrow autonome Abkommen nach 154/155 AEUV; Vorschläge für Richtlinien-umsetzung möglich	\leftarrow freiwillige und schuldrechtl. Abkommen	

Nationale Ebene	↑ nationale Belegschaft wählt und legitimiert EBR	↑ sektorübergreifende Verbände stellen Ressourcen, nat. Verbandsinteressen können variieren;	↑ sektorale Verbände stellen Ressourcen, nat. Verbandsinteressen können variieren;	↑ Normbildung kann sich aus weiteren nationalen Gesetzen ergeben	europäische Richtlinien erhalten Bindung durch Umsetzung im nationalen Rechtsrahmen, einklagbar vor nationalen Gerichten
	← europäische Information und Konsultation tritt in Kraft, wenn eine Entscheidung mind. zwei Standorte in zwei europ. Ländern betrifft.	← Parlament kann Abkommen ratifizieren	← Siehe SD		Und rechtlich-bindende Autonomie von Tarifpartnern
Lokale / betriebl. Ebene	↑ mandatiert, stellt Ressourcen	↑ stellt Ressourcen	Siehe SD	↑ mandatiert Verhandlungspartner	Bindung an nationalen Rechtsrahmen und ggf. autonome Regionalbehörden

← verpflichtet nach AEUV, informiert, empfiehlt	← verpflichtet nach AEUV, informiert, empfiehlt		← verpflichtet (schuld- rechtl.), in- formiert, empfiehlt	<i>Und</i> Faktische Umsetzung von Aus- handlungen und prakti- sche Wirk- samkeit
--	--	--	--	--

Eigene Darstellung¹⁶¹

Die europäischen Sozialen Dialoge können, wie dargestellt, eine zentrale Rolle in der Übernahme von Staatlichkeit und konkret von transnationaler Normbildung und -umsetzung einnehmen. Der Überblick über das europäische Mehrebenensystem zeigt, dass die Formen der transnationalen, europäischen Sozialen Dialoge als Untersuchungsgegenstand an unterschiedliche staatliche Anbindungen und Durchsetzungsmöglichkeiten gebunden sind. Ein Teil ehemaliger DRIS-Aufgaben kann, in Bezug auf arbeitsrechtliche Mindeststandards, in den transnationalen Sozialen Dialogen aufgegriffen werden und dort spezifische Regelung erfahren. Hier ist ein Formwandel im europäischen Regieren zu erkennen. In der empirischen Analyse aller europäischen SDe wird somit durchgängig sowohl auf die Akteurskonstellationen, als auch auf die Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen zu achten sein. Für die in der Fragestellung zu untersuchenden Entwicklungen und Rückschlüsse auf einen Wandel von Staatlichkeit sind beides wichtige Ausgangspunkte. Denn aus beiden können sich Erkenntnisse über die erbrachten Leistungen, mit den bisher umstrittenen Gerechtigkeits- und Wirkmaßstäben, auf transnationaler Ebene ergeben.

2.2.3 Aktuelle Entwicklungen transnationaler Sozialer Dialoge in der EU

Nachdem die Akteure und ihre unterschiedliche Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen im Mehrebenensystem der EU aufgezeigt wurden, werden im Folgenden der Einfluss und die gegenwärtigen Entwicklungen anhand des aktuellsten Forschungsstandes wiedergegeben. Dazu wird zunächst der aktuelle Einfluss der verschiedenen Formen separat aufgezeigt, um danach die Erkenntnisse für eine übergreifende Untersuchung zu filtern.

161 In Anlehnung an: Smismans 2008; Marginson und Keune 2012, S. 9; Rüb und Platzer 2015, S. 18.

Bedeutungszunahme und Verschiebungen bei der Verhandlungsebene – Aktueller Einfluss der Dialogformen in der EU

Für die einzelnen transnationalen SDe lassen sich unterschiedliche Entwicklungen bei ihrer Transnationalisierung und Aufgabenübernahme festhalten.

So zeigt sich bei den EBR, dass sie in den unternehmensspezifischen Kontexten unterschiedliche Kategorien durchlaufen können.¹⁶² Ihre Entwicklung reicht von symbolischen oder formalen EBR bis hin zu aktiven Beteiligungsorientierten EBR¹⁶³, wobei eine gemeinsame Identität, Solidarität und Gewerkschaftsunterstützung die Entwicklung zu aktiven Verhandlungspartnern stützen.¹⁶⁴ Dabei schwankt die Einschätzung über ihren Mehrwert für die industriellen Beziehungen zwischen „neither works council nor European“¹⁶⁵ und der Chance auf transnationale Solidarität.¹⁶⁶ Empirisch kann für beide Positionen Evidenz gefunden werden.¹⁶⁷ Im speziellen verhindern partikularistische Standortinteressen auf der einen Seite europäische Koordination zwischen EBR Mitgliedern.¹⁶⁸ Hinzu kommt die fehlende Verankerung von nationalen und europäischen Gewerkschaften als weitere wichtige Verhandlungsakteure für Arbeitnehmer*innen bei Verhandlungen auf europäischer Unternehmensebene.¹⁶⁹ Kritisiert wird, dass für Arbeitnehmer*innenvertretungen Anbindungsprobleme durch fehlende Ressourcen oder Verselbständigungstendenzen der EBR entstehen können¹⁷⁰ und kollektive Verhandlungen somit an Bedeutung verlieren können.¹⁷¹ Auf der anderen Seite entstehen bei der Arbeitnehmer*innenseite Initiativen und Lernprozesse, die neue Handlungsmöglichkeiten ermöglichen und Kooperationsmechanismen hervorbringen.¹⁷² Neben diesen Einschätzungen, werden auch die Leistungen der EBR bewertet. Es wird untersucht, wie sich die Europäischen Betriebsräte entwickeln und wodurch ihre Fähigkeit, rechtlich verbindliche Abkommen zu vereinbaren, beeinflusst wird.¹⁷³ Regelmäßig stehen

162 Müller und Hoffmann 2002; Kerckhofs 2006; Hauser-Ditz et al. 2010; Dufresne 2012.

163 Marginson et al. 1998; Lecher et al. 1999; Müller et al. 2006; Rüb et al. 2011.

164 Whittall et al. 2007.

165 Streeck 1997.

166 Lucio und Weston 2007.

167 Eichhorst et al. 2011; Hertwig et al. 2011; Waddington 2011b.

168 Bernaciak 2013, S. 150; Klemm und Weyand 2015, S. 58.

169 Huzzard et al. 2004.

170 Keller 1996; Rüb 2009, S. 262; Rüb und Platzer 2015, S. 204.

171 Marginson et al. 2004a; Keune 2015; Marginson und Welz 2015.

172 Gajewska 2009; Rampeltshammer und Dehnen 2010; Pernicka et al. 2015, S. 146.

173 Gilson und Weiler 2008.

dabei die hohe Bedeutung nationaler Arbeitsmärkte und Regulierungen im Fokus.¹⁷⁴ Inzwischen werden aber auch die parallele Entwicklung von EBR und SE-Betriebsräten und ihre unterschiedlichen Verhandlungsmöglichkeiten untersucht.¹⁷⁵

Auch die Entwicklungen für den europäischen Sozialen Dialog nach Artikel 154/155 verlaufen nicht homogen. Gegenwärtige Analysen betonen, dass gerade in den 1990er Jahren eine Reihe von sozialstaatlich orientierten Regelungen eingeführt werden konnten, die eine Entwicklung des europäischen Arbeitsrechtes befördert haben.¹⁷⁶ Nach Smismans 2008 hat die hohe Erwartung an europäische Rechtsprechung zu zahlreichen Entwicklungen in den industriellen Beziehungen geführt.¹⁷⁷ Dagegen scheinen aktuellere „new generation texts“, gerade im sektoralen SD, weniger rechtlich bindend abgeschlossen zu werden und mehr auf die Implementation auf nationaler Ebene zu zielen.¹⁷⁸ Ein Hindernis ist dabei die Koordination der Sozialpartner zwischen nationaler und europäischer Ebene.¹⁷⁹ Marginson und Keune betonen, dass unabhängig von der Generation der Abkommen der sektorübergreifende und sektorale Soziale Dialog kontinuierlich Einfluss auf die Entscheidungen in der Sozialpolitik der EU und somit auf das europäische Regieren nehmen.¹⁸⁰ Bisher hat auch die Europäische Kommission die hohe Bedeutung der sektoralen und sektorübergreifenden Sozialen Dialoge als wichtiges Instrument europäischen Regierens anerkannt und sie in verschiedenen Schritten bestärkt.¹⁸¹ Unklar sind aber die weiteren Entwicklungen nach der Krise, die in Kapitel 5 vertieft untersucht werden. Im empirischen Vergleich der Dialogformen soll die Diskrepanz in den verschiedenen Phasen der Entwicklung genauer analysiert werden.

Letztlich stehen aber auch EBR Substantives, Mischformen und Transnationalen Unternehmensvereinbarungen (TCA) im Forschungszentrum. Trotz ihrer ungeklärten rechtlichen Situation tragen sie zur Bedeutungszunahmen transnationaler Vereinbarungen bei.¹⁸² Allerdings richten sich Analysen insbesondere

174 Helbig 1999; Müller und Hoffmann 2002; Hall et al. 2003; Hauser-Ditz et al. 2010, S. 389.

175 Spieghelaere und Jagodzinski 2015.

176 Boer et al. 2005; Dufresne et al. 2006; Degryse 2015.

177 Smismans 2008.

178 Prosser 2006; Weber 2010, S. 490; Keller und Weber 2011.

179 Leiber 2005, S. 220ff.

180 Marginson und Keune 2012.

181 Europäische Kommission 1996, 2002, 2004a, 2010.

182 Lo Faro 2012 sowie mit internationaler Perspektive Papadakis 2008, 2011.

auf ihre Entwicklungspotentiale für die Sozialen Dialoge¹⁸³ und auf die rechtliche Einbettung.¹⁸⁴ Durch ihre relativ aktuelle Bedeutungszunahme entsteht dabei der Versuch, sowohl ihre Auswirkungen für das internationale und europäische System der industriellen Beziehungen zu bestimmen¹⁸⁵ als auch den Einfluss auf nationale Ebene der Mitgliedsländer zu analysieren.¹⁸⁶

Neben dargestellten eigenständigen Entwicklungen der Dialogformen haben sich in der Praxis der europäischen Sozialen Dialoge einige Verknüpfungen ergeben, die eine klare, schematische Abgrenzung der Formen und Ebenen untereinander in Frage stellen. Als Folge ist eine komplexere Untersuchung der Zusammenhänge nötig, die die Dialogformen in einen Kontext zueinander stellt. Dieser systematische Vergleich über die Formen hinweg steht jedoch noch aus.¹⁸⁷ So bleiben einige Verbindungen zwischen den Akteuren unscharf und es ergeben sich Mischformen mit verschiedenen Akteuren. Zudem kann durch die getrennte Betrachtung der Dialogformen nicht erklärt werden, wie die Normbildung und Normverbreitung einiger Regelungsstände auf europäischer Ebene verläuft. Dies kann erst durch eine dialogformübergreifende Analyse berücksichtigt werden. In der empirischen Auswertung dieser Untersuchung werden entsprechend die unterschiedlichen Akteure im Fokus stehen.

Aktive Dialoge durch Eigenverantwortung und gesetzliche Rahmen – Erkenntnisse für eine dialogformübergreifende Untersuchung

Die bisherige Ausführung der transnationalen Sozialen Dialoge macht deutlich, dass für die empirische Auswertung an Konstellationen angeknüpft werden muss, die handlungsleitend für die verschiedenen Akteure sind. Nur so lassen sich allgemeine Erkenntnisse über die Entwicklung und die Fähigkeiten transnationaler SDe in der EU gewinnen. Entsprechend sollen Konzepte und Motive aus der bisherigen Forschung aufgeführt werden, die sowohl die Eigenverantwortung nicht-staatlicher Akteure bei den transnationalen Sozialen Dialogen, als auch den Einfluss des gesetzlichen Rahmens berücksichtigen.

183 Telljohann et al. 2009; Rüb et al. 2011; Europäische Kommission und Associazione Bruno Trentin (ABT) 2015.

184 Ales et al. 2006; Schiek 2007.

185 Telljohann et al. 2009, S. 70; Dehnen 2014.

186 Europäische Kommission und Associazione Bruno Trentin (ABT) 2015, S. 7.

187 So erwarten bereits Rogers und Streeck 1995 eine Verschiebung der Verhandlung von der Verbandsebene auf die Unternehmensebene. Die Frage, welche Aufgaben und Funktionen die einzelnen Formen übergreifend annehmen, bildet bisher aber eine Forschungslücke (Vgl. Weber 2010, S. 505).

Im Fokus stehen dabei zwei Konzepte. Erstens das „bargaining in the shadow of the law“¹⁸⁸, mit dem Bercusson bereits 1992 Wechselwirkungen zwischen dem Eigeninteresse von Akteuren und anstehenden gesetzlichen Veränderungen umschreibt.¹⁸⁹ Zweitens kommt Scharpf 1993, unter Erwartung rational agierender Akteure in der europäischen Sozialpolitik, mit dem „shadow of hierarchy“¹⁹⁰ zu einem ähnlichen Schluss. Für die Nutzbarmachung dieser Konzepte für die spezifische Untersuchung transnationaler Sozialer Dialoge in dieser Untersuchung werden zwei Erwartungen übernommen. So ist nach beiden Ansätzen anzunehmen, dass die Akteure ein autonom ausgehandeltes Abkommen gegenüber der externen Rechtssetzung vorziehen. Umgekehrt folgt, dass bei ungenügendem Einsatz und Einhaltung von Themen durch die Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenseite Kompetenzen zentralisiert werden und der Europäische Gerichtshof (EuGH) sowie die Europäische Kommission mit bindenden und sanktionierenden Mechanismen in den Normbildungsprozess eingreifen. Beide Konzepte unterscheiden sich allerdings im Verhältnis der Akteure zueinander. Scharpf geht so von einem Principal-Agent Verhältnis aus, in dem der Fokus stärker auf der effektiven Einhaltung von Abkommen liegt. Dieses Verhältnis ist bereits für die Kooperation der Sozialpartner untereinander nicht aufrecht zu erhalten.¹⁹¹ Bercusson setzt dagegen die Verhandlungen von Sozialpartnern in den Kontext rechtlicher Entwicklung nach dem Vertrag von Maastricht. Es lassen sich damit Entwicklungen im Sozialen Dialog durch rechtliche Anpassungen aber auch als Weiterentwicklung und Vorwegnahme rechtlicher Entscheidungen untersuchen. So entsteht auch eine höhere Erklärungskraft für die Entstehung und Entwicklung der Sozialen Dialoge in den 1990ern.¹⁹² Entsprechend sind eindeutigere Anknüpfungspunkt zur Analyse der Handlungsrahmen transnationaler SDe in der EU sowie der Fokus auf den Normbildungsaktivitäten der SDe möglich. Mit der zeitlichen und rechtlichen Kontextualisierung sollen die Ergebnisse an einen Wandel von Staatlichkeit und der Reorganisation staatlicher Herrschaftskomponenten anschließen. Die weitere Untersuchung knüpft folglich an Bercussons Konzept des Verhandelns im rechtlichen Schatten an.

188 Bercusson 1992, S. 185.

189 Während ursprünglich unter diesen Begriff alternative Streitbeilegungen in Scheidungsfällen subsumiert werden, greift Bercusson dieses Vorgehen für die SDe auf. So entsteht die Erwartung, dass die beteiligten Akteure eigene Alternativen zur Streitbeilegung suchen, bevor ein externer Akteur eine Regelung trifft.

190 Scharpf 1993.

191 Smismans 2008.

192 Dolvik 1999.

Neben diesem sehr umfassenden Konzept werden in aktuellen Forschungen über die transnationalen SDe mit dem Einfluss von Branchen und länderspezifischen Regulierungen weitere Faktoren aufgezeigt werden, durch die Differenzierungen möglich sind.

So haben Untersuchungen auf vergleichender Länderbasis hervorgehoben, dass die verschiedenen Formen der europäischen Sozialen Dialoge in den EU Mitgliedsländern unterschiedlich bewertet werden¹⁹³ und dabei keine einheitlichen Interessenvermittlungsmuster vorliegen.¹⁹⁴ Besonders bei den EBR konnten Stammland-Effekte nachgewiesen werden.¹⁹⁵ Hierunter fallen nationale Schwerpunkte in den Verhandlungen und spezifische Akteurskonstellationen, die die Normbildung beeinflussen.¹⁹⁶ Insbesondere Unternehmen, die ihren Sitz in Großbritannien oder den USA haben, bestätigen diese Annahme. Dabei wird deutlich, dass, obwohl beide dem angelsächsischen System der industriellen Beziehungen zuzurechnen sind, es sehr unterschiedliche Reaktionen und Akzeptanz der Arbeitnehmer*innen gegenüber Partizipation und Europäischen Betriebsräten gibt.¹⁹⁷

Neben diesem Faktor konnte in verschiedenen Studien die Bedeutung von Sektoren für die Sozialen Dialoge hervorgehoben werden.¹⁹⁸ In allen Dialogformen war dabei die Aktivität und Innovativität in den Verhandlungen durch sektorale Besonderheiten geprägt. Der Metall-Sektor, als best-practice-Beispiel, lässt darauf schließen, dass die Vernetzung der relevanten Akteure im Sektor ein Element für die Normbildung und -umsetzung sind.¹⁹⁹ Als weitere Gründe für die sektoralen Unterschiede werden unterschiedliche Marktansprüche, wie beim Telekomsektor, genannt.²⁰⁰ Darüber hinaus werden historische Entwicklungen, wie die wirtschaftlichen Umstellungen in den Transformationsländern, von Sektoren unterschiedlich bewältigt.²⁰¹ Unterstützt wird die Bedeutung der Kategorie Sektor zudem durch die rechtlichen Zugeständnisse. Mit dem Sektoralen Sozia-

193 Traxler et al. 2001; Hall et al. 2003.

194 Leiber 2005, S. 60.

195 Hall et al. 2003; Hauser-Ditz et al. 2010, S. 389.

196 Streeck und Vitzols 1995, S. 268; Telljohann et al. 2009, S. 57; Mählmeyer 2011, S. 110; Rüb et al. 2011, S. 237; Ziltener und Gabathuler 2016, S. 365ff.

197 Hall et al. 2003; Marginson et al. 2004a; Taylor et al. 2009; Weber 2010; Traxler und Brandl 2012; Felstead et al. 2016, S. 16f.

198 Hollingsworth et al. 1994; Katz und Darbshire 2000; Marginson et al. 2004b; Glassner 2009; Bechter et al. 2012; Glassner und Pusch 2013; Rüb und Platzer 2015.

199 Glassner und Pusch 2013.

200 Doellgast 2009.

201 Bechter et al. 2012, S. 198.

len Dialog können in Sektoren Normen unabhängig von staatlichen Institutionen gebildet werden. Hier entsteht eine Verbindung zwischen dem Schatten des Rechts und sektoraler Governance.²⁰²

Für einzelne Dialogformen finden sich noch weitere Strukturmerkmale. So gibt es Konzernmerkmale, die die Umsetzung und Wirksamkeit der SDe betreffen.²⁰³ Aber auch einzelne Personen können in bestimmten Positionen für Themenschwerpunkte verantwortlich sein.²⁰⁴ Allerdings handelt es sich hierbei um spezielle Punkte, die entweder nur auf einen kleineren Teil einer Dialogform treffen, oder eine stärker an Fallstudien orientierte Untersuchung voraussetzen. Aus diesen Gründen werden diese Merkmale in dieser Untersuchung nicht weiter verfolgt. Daher folgt für einen Überblick eine kurze, tabellarische Zuordnung der bisherigen Erkenntnisse über die einzelnen Dialogformen zu dem Konzept shadow of the law sowie zu den nationalen und sektorspezifischen Effekten.

Tabelle 2: Zuordnung einflussreicher Merkmale in den Kontext der Dialogform

Dialogform	shadow of the law	Nationale Effekte	Sektorspezifische Effekte
EBR	<p>Bestandsschutzregelung (Art. 13 EBR-RL)</p> <p>Bei scheitern eintretende Subsidäre Rechtsvorschriften (Art. 7 EBR-RL)</p> <p>Einklagbare Gründung des EBR bei multinationalen Unternehmen bestimmter Größe (Art. 2)</p>	<p>national spezifische Umsetzung der Richtlinie</p> <p>managementseitige Übertragung von nationalen Regelungen des Stammlands auf die europäische Ebene</p> <p>Unterschiedlich starke Repräsentation nationaler Vertreter*innen im EBR</p>	<p>Unterschiedlich starke Vernetzung der Sektoren</p> <p>sektortypische Spezifika z. B. stärke von sektoralen Gewerkschaften oder rechtlichen Sonderstellungen (z. B. EGKS)</p>

202 Héritier und Lehmkuhl 2008.

203 Marginson et al. 2004a; Hauser-Ditz et al. 2010.

204 Kavur: im Erscheinen.

Sektor-übergreifende SDe	Nach 9 Monaten erfolgloser Konsultation kann die EU Verhandlungsgegenstände selbstständig regulieren	keine	keine
Sektoraler SD	Nach 9 Monaten erfolgloser Konsultation kann die EU Verhandlungsgegenstände selbstständig regulieren	Keine	besondere Anforderungen an den Markt sektortypische Spezifika, z. B. Akteurskonstellationen und Vernetzung Vorgaben durch RL 98/500/EG
EBR-Substantives	Vorwegnahme von hard law durch eigene Regelungen unternehmensspezifische Ergänzung, z. B. Zentralisierung von Unternehmens-strategien Einbindung internationaler Standards	Siehe EBR + managementseitige Übertragung von nationalen Regelungen des Stammlands auf die europäische Ebene Verhandlungs-akzeptanz / Ressourcen nationaler Gewerkschaften am Stammsitz	Siehe EBR + managementseitige Übertragung von sektoralen Anforderungen auf die europäische Ebene Verhandlungsakzeptanz / Ressourcen sektorspezifischer Gewerkschaften
Mischformen	Vorwegnahme von hard law durch eigene Regelungen unternehmensspezifische Ergänzung, z. B. Zentralisierung von Unternehmens-strategien Einbindung internationaler Standards	Siehe EBR + managementseitige Übertragung von nationalen Regelungen des Stammlands auf die europäische Ebene Verhandlungs-akzeptanz / Ressourcen nationaler Gewerkschaften am Stammsitz	Siehe EBR + managementseitige Übertragung von sektoralen Anforderungen auf die europäische Ebene Verhandlungs-akzeptanz / Ressourcen sektorspezifischer Gewerkschaften

TCA	Vorwegnahme von hard law durch eigene Regelungen Unternehmensspezifische Ergänzung, z. B. Zentralisierung von Unternehmens-strategien Einbindung internationaler Standards	managementseitige Übertragung von nationalen Regelungen des Stammlands auf die europäische Ebene Verhandlungs-akzeptanz / Ressourcen nationaler Gewerkschaften am Stammsitz	managementseitige Übertragung von sektoralen Anforderungen auf die europäische Ebene Verhandlungs-akzeptanz / Ressourcen sektorspezifischer Gewerkschaften
-----	--	--	---

Eigene Darstellung

Die in der Tabelle aufgeführte Untergliederung stellt den Versuch dar, die in anderen Studien und rechtlichem Rahmen ermittelten Faktoren jeweils dem Kontext der Dialogformen anzupassen. In der Analyse wird diese Zuordnung als Erklärungsansatz herangezogen.

2.2.3.Folgen für die empirische Untersuchung

Der Einfluss dieser strukturellen Kontextfaktoren zeigt eine Schwierigkeit für eine vergleichende empirische Analyse. So existieren gleichzeitig drei unterschiedliche Voraussetzungen der Dialogformen, die im Zuge der anhaltenden Transnationalisierung entstanden sind. Erstens gibt es strukturelle Unterschiede, bedingt durch eine variierende Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen. Zweitens gibt es diverse Adressaten und Akteure in den europäischen Dialogformen, so dass zwischen Unternehmens- und Verbandsebene als entscheidungsrelevanter Ebene zu differenzieren ist. Und drittens kommen spezifische Kontextfaktoren hinzu, die sowohl zwischen als auch innerhalb der Dialogformen Einfluss auf die Entwicklung der SDe haben können. Insgesamt sind die transnationalen Sozialen Dialogen in der EU als ein „Governance in the making“ zu betrachten.²⁰⁵ Entsprechend sollten für die Strukturierung der empirischen Analyse diese Einflüsse im Datenerhebungsverfahren für die verschiedenen Formen erfasst werden. Diese Arbeit kann dafür erstmalig auf die Auswertung bisher aller ca. 2900 Dokumente der transnationalen Sozialen Dialoge zurückgreifen. Diese setzen sich aus einer Fülle von sektoralen, sektorübergreifenden Vereinbarungen, Europäischen Betriebsratsgrün-

205 Marginson et al. 2004b.

dungen und -vereinbarungen, Mischformen und TCAs zusammen. Ziel dieser Untersuchung ist es, aus den gewonnenen Daten eine übergreifende Analyse der transnationalen SDe in der EU zu erstellen. Für diesen Zweck steht das bei allen SDe zum Tragen kommende Konzept des shadow of the law im Vordergrund, um die Innovativität und Intensität der Normbildungsaktivitäten beurteilen zu können. Darin ergänzend ermöglicht die zusätzliche Einbindung der nationalen und sektorspezifischen Effekte, die Robustheit der Untersuchung zu erhöhen und genauere Differenzierungen zu prüfen. Dieses abgesicherte Vorgehen ist zudem notwendig, da es bisher an weiteren Studien fehlt, die die Dialogformen vergleichend untersucht haben. Erst kürzlich wurde treffend formuliert, dass die Forschung in diesem Gebiet „alles andere als eine akademische *growth industry* ist, in der mit gesättigten empirischen Datenmengen, bewährten theoretischen Modellen und kanonisierten Wissensbeständen gearbeitet würde“²⁰⁶. Hinzu kommt, dass „Studien, die einen weiten Bereich an Ländern und Sektoren abdecken, noch fehlen“²⁰⁷. In Bezug auf die Fragestellung und ihre systematische empirische Untersuchung ergeben sich hieraus Möglichkeiten, Erklärungsansätze auszuführen. Gerade im methodischen Abschnitt der Inhaltsanalyse bietet es sich an, im Forschungsdesign diese strukturierenden Faktoren einzubinden.²⁰⁸ Für die weitere systematische Auswertung werden zudem die bereits im Teilprojekt A7 des SFB 597 ausgearbeiteten Hypothesen aufgegriffen²⁰⁹ und auf die Spezifika des Arbeitsschwerpunktes zugeschnitten. Somit handelt es sich bei der empirischen Untersuchung, basierend auf allen verfügbaren Dokumenten des europäischen Sozialen Dialogs, auch um einen Strukturierungsversuch, der mit einem konkreten Arbeitsschwerpunkt präzisiert werden kann.

2.3 Information und Konsultation in transnationalen SDe als Arbeitsschwerpunkt

Die Entwicklung der transnationalen Sozialen Dialoge verläuft nicht nur entlang von Dialogformen, sondern auch basierend auf Verhandlungsthemen und Interessen der Akteure. Mit dem Fokus auf Information und Konsultation²¹⁰ soll für

206 Rüb und Platzer 2015, S. 11 (Hervorhebung im Original).

207 Bechter et al. 2012, S. 189.

208 Mayring 2015.

209 Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen).

210 In dieser Untersuchung ist Information und Konsultation als ein Teil von Partizipation zu verstehen und steckt speziell in Bezug auf Arbeit Verfahren und Prozeduren der organisierten Interessenäußerung ab (wie etwa bei Richtlinie 02/14/EG zur universellen Information und Konsultation in Unternehmen vorgegeben). Durch den Fokus auf Verhand-

die Arbeit ein Schwerpunkt gesetzt werden. Ausgangspunkt dafür ist Partizipation, als Grundlage für Kommunikation in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft.²¹¹ Dies trifft auch auf verschiedene Formen von Partizipation am Arbeitsplatz zu, unter anderem als prozedurale Legitimation wirtschaftspolitischer Entscheidungen.²¹² Die in der Forschung sehr breite Definition führt, nach Wilkinson et al., zu analytischen Problemen:

„Despite often using the same terminology, it is also clear that the meaning and form that participation can take varies considerably depending on the discipline. On the one hand, it could relate to trade union representation through joint consultative committees and collective bargaining, to worker cooperatives or to legislation designed to provide channels for employee representatives to engage in some form of joint decision making with employers. On the other hand, and at a different level, it could encompass myriad mechanisms that employers introduce in order to provide information to their staff or to offer them the chance to engage in joint problem-solving groups or use their skills/discretion at work via job enrichment programmes.”²¹³

Diese unterschiedlichen Auseinandersetzungen mit Partizipation in Organisation zeigen, wie umfangreich dieser Schwerpunkt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat. Gerade für die EU zeigt sich, dass Information und Konsultation für den Bereich Arbeit Teil des „Europäischen Sozial Modells“ ist und entsprechend reflektiert wird.²¹⁴ Entsprechend soll vor der empirischen Untersuchung sowohl eine theoretische Einordnung stattfinden, als auch eine Operationalisierung für die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU erfolgen.

Im Ablauf werden, nach einem kurzen Überblick über die Besonderheiten und die nationalen Ausgangslagen der Arbeitnehmer*innenpartizipation in Europa, die Auswirkungen der zugrundeliegenden Transnationalisierung dargestellt.

lungsergebnisse der transnationalen SDe können Verfahren, die auf die Interessenäußerung Einzelter zielen, nicht berücksichtigt werden. Verhandelte Verfahren können aber je nach Ergebnis Kriterien, die Information und Konsultation betreffen, verfehlten, erfüllen oder erweitern. Diese Kriterien sollen in diesem Abschnitt für die Untersuchung festgelegt werden.

211 Itkowiak 2014.

212 Enderlein 2013, S. 719; European Centre of Workers' Questions (EZA) 2015, S. 39.

213 Wilkinson et al. 2011a, S. 3.

214 Ebbinghaus 1999; Jepsen und Serrano Pascual 2006; Gumbrell-McCormick und Hyman 2011, S. 288. Ebenso definiert in den Richtlinien 02/14/EG (Allgemeiner Rahmen zu Information und Konsultation), 09/38/EG (ex 94/45/EG zu Europäischen Betriebsräten) und 01/86/EG (Societas Europaea).

Nachdem bisher überwiegend strukturelle Merkmale der Multi-Level Governance im Fokus standen, sollen hier thematische Schwerpunkte für die empirische Analyse herangezogen werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der rechtlichen Verankerung von Partizipation. So lässt sich darstellen, wie transnationale SDe in der EU arbeitsbezogene Information und Konsultation innovativ verändern, konkretisieren aber auch verfehlten können. In Bezug auf die zentrale Fragestellung werden hier sowohl der aktuelle Stand der Forschung zu Information und Konsultation hervorgehoben, als auch strukturierende Kriterien ausgearbeitet, die in der empirischen Analyse zu berücksichtigen sind.

2.3.1 Information & Konsultation in transnationalen Sozialen Dialogen in der EU –Besonderheiten des Arbeitsschwerpunktes

Durch den transnationalen Fokus der Untersuchung und die Erwartung zunehmender Bedeutung europäischer Verhandlungen in den europäischen Sozialen Dialogen ergeben sich verschiedene Schwierigkeiten. So müssen die unterschiedlichen Dialogformen und ihre prozeduralen Bestimmungen als Teil eines einheitlichen Untersuchungsgegenstandes erfasst werden. Gleichzeitig stehen die Fähigkeiten der Akteure im Fokus, da sie über ungleiche Voraussetzungen bei gemeinsamen Verhandlungen und ihrer Interessensdurchsetzung verfügen. Konkret zeigt sich in der Untersuchung von Partizipation auf der Verhandlungsebene ein zweigliedriger Charakter aus erstens prozeduralen und zweitens substantiell-materiellen Eigenschaften. Für beide Eigenschaften sollen in Abschnitt 2.3.3 Kriterien festgelegt werden. Für den Fokus auf die europäischen Sozialen Dialoge finden sich zudem zwei grundlegende Anknüpfungspunkte.

Zunächst setzt normativ eine demokratische Herrschaft zwangsläufig Partizipation und Deliberation voraus.²¹⁵ In der EU hat sich eine breite Debatte über die Demokratie- und Legitimationsdefizite durch die anhaltende Europäisierung etabliert.²¹⁶ Bei der Untersuchung der transnationalen Sozialen Dialoge sind hier einige Besonderheiten zu berücksichtigen. So sind die Sozialpartner, als nicht-staatliche Akteure, durch staatliche Vorgaben in die Entscheidungsfindung eingebunden. Dies ist im europäischen Rechtsrahmen fest enthalten: Normbildung geht nicht nur von den staatlichen Akteuren aus.²¹⁷ Dieses Verfahren ist soweit verankert, dass mit der Eingliederung der Sozialen Dialoge in die europäische Sozialpolitik die Sozialpartner Regulierungen schaffen können. Diese gelten autonom für die Sozialpartner oder können als Richtlinienentwurf an die Kommissio-

215 Zürn 2011, S. 604.

216 Eine Systematisierung der Positionen bietet Schäfer 2006.

217 Festgehalten in Artikel 153 Abs. e), f) AEUV.

sion weitergereicht werden.²¹⁸ Für ihre erfolgreiche und legitime Umsetzung sind allerdings Mechanismen der horizontalen Subsidiarität, also der Verhandlung und Implementation auf verschiedenen Ebenen im Mehrebenensystem der EU, zu berücksichtigen.²¹⁹ Dies gilt auch auf Unternehmensebene, für die andere Mechanismen der Partizipation festgelegt sind.²²⁰ Durch Einbindung der Arbeitnehmer*innenseite entstehen zudem Möglichkeiten der Legitimationssteigerung.²²¹ In diesen Rückbindungsprozessen der Verbands- und der Unternehmensebene ist gleichermaßen von einer prozeduralen Legitimation auszugehen, wenn durch die Beteiligungsverfahren Umverteilungseffekte vorauszusehen sind (Input-Legitimation) oder im Aggregat das Ziel wohlfahrtssteigernd ist (Output-Legitimation).²²² Normativ und theoretisch existieren somit Vorgaben für den Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation, die als überprüfbare Kriterien in der empirischen Analyse als Entwicklungsmaßstab angelegt werden sollten.

Als zweiter grundlegender Anknüpfungspunkt haben sich durch die beschriebene Europäisierung/Internationalisierung der Unternehmen(sgruppen) die Voraussetzungen an eine transnationale Partizipation in multinationalen Unternehmen und bei repräsentativen Organisationen deutlich geändert und machen auch für die SDe grundsätzliche Anpassungen notwendig.²²³ Basierend auf den demokratischen Ansprüchen zur Einbindung der Arbeitnehmer*innenseite an die Entwicklung des Unternehmens rücken nun neue Formen und Fähigkeiten, Information und Konsultation wahrzunehmen, in den Vordergrund.²²⁴ Bereits etablierte Verfahren allein genügen nicht, da sie sich ständig als anerkenntungswürdig in sich verändernden industriellen Beziehungen erweisen müssen.²²⁵ Besonders daran ist, dass durch Partizipation eine fehlende demokratische Legitimation im Mehrebenensystem – zumindest teilweise – abgemildert werden

218 Arnold 2008; sowie Art. 154 und 155 AEUV.

219 Spieß 2005, S. 82.

220 Neben den Institutionen des EBR und der Mitbestimmung in SE-Unternehmen, existiert eine allgemeine Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen durch die Vorgaben der RL 2002/14/EG.

221 Kluge und Schömann 2008.

222 Enderlein 2013, S. 720.

223 Im internationalen Rahmen empfehlen die ILO, die OECD, UN-Global Compact und der Internationale Gewerkschaftsbund in Leitfäden eine Anpassung der multinationalen Unternehmen an diese neue Herausforderung für die Arbeitnehmer*innenbeteiligung. Eine Zusammenfassung veränderter Arbeitsbedingungen, sozialer globaler Mindeststandards und ihrer Durchsetzung erfasst und bewertet Zimmer 2008.

224 Daugareihl 2008; Kleinknecht 2015.

225 Nullmeier et al. 2010, S. 9.

kann.²²⁶ Folglich sollten im Kontext anhaltender Transnationalisierung Anpassungen durch Verhandlungen vorliegen. Diese Verhandlungen werden in den Dialogformen in verschiedenen institutionellen Rahmen geführt, die unterschiedliche Prozeduren, Verhandlungsasymmetrien und praktische Wirksamkeiten hervorbringen. Eine Untersuchung dieser Verhandlungen mit dem Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation setzt entsprechend eine Verbindung normativer und empirischer Untersuchungsansätze notwendigerweise voraus.²²⁷

2.3.2 Theoretische Einbettung von Partizipation in Organisationen

Historisch haben sich auf verschiedene Arten nationale Wohlfahrten gebildet.²²⁸ Dabei hat sich auch Partizipation am Arbeitsplatz jeweils unterschiedlich als nationaler Kompromiss aus sozialen Unruhen entwickelt.²²⁹ Im traditionellen DRIS ist Information und Konsultation im Betrieb und Unternehmen als ein zentrales Gemeinschaftsgut mit „zunehmender Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft“²³⁰ hervorgegangen. In ihrer Ausgestaltung und Aushandlung finden sich bis heute national unterschiedliche Arbeitsmarktregime und Policies wieder, die selbst bei internationalisierten Märkten unterschiedliche Institutionen und Reaktionen hervorbringen.²³¹ Mit zunehmender Verlagerung der Verantwortungsebene ändern sich die Voraussetzungen für dieses Gemeinschaftsgut, die neu verhandelt werden müssen. Ob und unter welchen Bedingungen dies geschieht, ist Fokus dieser Untersuchung. Für eine Einordnung und Bewertung von Information und Konsultation im sozialstaatlichen Kontext werden hier die theoretischen und konzeptionellen Grundlagen vorgestellt.

In der wissenschaftlichen Analyse haben sich für die allgemeinere Form von Partizipation am Arbeitsplatz verschiedene Ansätze entwickelt.²³² Dabei sollen theoretisch wie empirisch meist aus verschiedenen Perspektiven die Rolle und Bedeutung von Partizipation sowie ihre Akteure hervorgehoben werden. Etwa wird unter anderem bei Untersuchungen zwischen dem Ausgestaltunggrad prozeduraler Handlungsmöglichkeiten und der subjektiven Wahrnehmung dieser Handlungsmöglichkeiten in Unternehmen differenziert.²³³ Für die vorliegende

226 Steffek et al. 2008.

227 Vgl. Zürn 2011, S. 606 für die notwendige Verknüpfung von normativen und empirischen Forschungsansätzen.

228 Esping-Andersen 1990.

229 Knudsen 1995.

230 Mückenberger und Nebe 2013, S. 85.

231 Traxler et al. 2001; Budd und Zagelmeyer 2011; Eichhorst et al. 2011, S. 27ff.

232 Für einen Überblick siehe den Sammelband von Wilkinson et al. 2011b.

233 Delbridge und Whitfield 2001; Cox et al. 2006.

Untersuchung soll an normative, grenzüberschreitende Konzepte angeknüpft werden, um sowohl die transnationale Perspektive, als auch einen Leistungswandel zu erfassen. Die transnationale Perspektive entsteht logisch aus dem Fokus auf transnationale Soziale Dialoge. Ein Leistungswandel setzt dagegen eine (Neu-)Regelung und Bearbeitung bestimmter Bereiche durch die transnationalen SDe voraus. Durch den Umfang der transnationalen Verhandlungen bestimmt sich dieser Leistungswandel hier über die im Bereich *Information & Konsultation* erbrachten Beiträge der transnationalen SDe für eine europäische Sozialstaatlichkeit.²³⁴ Ein Leistungswandel liegt somit vor, wenn sowohl aus den europäischen Verhandlungen der SDe Erweiterungen, Konkretisierungen oder Neuregelungen für den Arbeitsschwerpunkt hervorgebracht wurden. Als auch diese Verhandlungsergebnisse soziale und rechtliche Gewährleistungen mit sich bringen.²³⁵

-
- 234 Hier soll es zunächst die theoretische Einbettung von Information und Konsultation dar gestellt werden. Eine intensive Auseinandersetzung und Operationalisierung mit den untersuchungsrelevanten Kriterien und Leistungen erfolgt in Abschnitt 2.3.4.
- 235 Eine umfassende Auseinandersetzung mit der europäischen Sozialstaatlichkeit und ihrer Bedingungen bietet Mückenberger 2014.

Abbildung 2: Bewertung eines möglichen Leistungswandels durch transnationale SDe



Eigene Darstellung

Dieser mögliche Leistungswandel setzt somit einige theoretische Prämissen. Insbesondere ist eine notwendige Bewertung zwischen durch SDe erbrachter Leistung und sozialstaatsadäquater Regelung über die Prinzipien am Arbeitsplatz sichtbar und erfassbar zu machen. Hier bietet es sich an, den englischen Sozialtheoretiker T. H. Marshall und seine Auseinandersetzung über „Citizenship and Social Class“²³⁶ und konkreter die Verknüpfung von Arbeit und Gesellschaftsstatus in der historischen Entwicklung westlicher Staaten aufzugreifen. In der historischen Ausgestaltung der „sozialen Bürgerrechte“ ab dem 20. Jahrhundert sieht er eine mögliche Demokratisierung der ökonomischen Sphäre durch die Verknüpfung an allgemeingültige soziale demokratische Rechte.²³⁷ In diesen verschiedenen Auseinandersetzungen stehen Ansprüche von sowohl rechts- als

236 Marshall 1950.

237 Ebd., S. 27ff.

auch sozialstaatliche Prinzipien im Vordergrund, so dass neben der Sicherstellung politischer Elemente, wie eine freie Wahl, ebenfalls soziale Elemente Grundlage einer demokratischen Wirtschaftsordnung sind und Partizipation eine zentrale Rolle einnimmt. Bei der Übertragung auf die europäische Ebene soll entsprechend insbesondere auf die rechtlich gewährleistete Seite von „Bürgerrechten am Arbeitsplatz“ zurückgegriffen werden.²³⁸

“Citizenship has meant a reciprocity of rights against, and duties towards, the community. Citizenship has entailed membership, membership of the community in which one lives one’s life. And membership has invariably involved degrees of participation in the community.”²³⁹

Im Vergleich hat sich der europäische Status von Bürgerrechten als „market citizenship“²⁴⁰ entwickelt. Insbesondere der rechtliche Status hat sich im historischen Verlauf dabei kontinuierlich erweitert. Mit dem Vertrag von Maastricht 1992 wurden die Rechte in einer Konstitution verankert und auf die Mitgliedschaft in einem Mitgliedsland erweitert.²⁴¹ Für die weitere Untersuchung lässt sich diese Entwicklung auch auf die transnationalen Sozialen Dialoge zuspitzen. Mit der Richtlinie „zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft“²⁴² ist die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen in der EU universell festgehalten und Mitgliedsländer müssen institutionalisierte Verfahren verbindlich gewährleisten.²⁴³ Übertragen auf die Ansprüche an Staatlichkeit wird entsprechend erwartet, dass die Förderung und Stärkung der Eigenverantwortung der Sozialpartner durch die rechtliche Flankierung als sozialstaatliches Ziel in der EU besteht.

Eine Bewertung des transnationalen Sozialen Dialogs und dessen mögliche Leistungen lassen sich folglich auf Basis der Verhandlungen bewerten. Bei tiefergehender Betrachtung ist aber zu berücksichtigen, dass auch formale Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern nicht unbedingt gleich ablaufen. Es liegen Disparitäten (meist zum Nachteil von Arbeitnehmer*innen) bei der Inte-

238 Müller-Jentsch 2008.

239 Held 1991, S. 20.

240 Everson 1995, S. 73.

241 Inzwischen Artikel 18 – 25 AEUV über Nichtdiskriminierung und Unionsbürgerschaft (ex Art. 17 – 22 EG), bekannt gemacht in ABl. Nr. C 115 vom 09.05.2008, S. 47. Für eine rechtshistorische Entwicklung der Unionsbürgerschaft siehe Kadelbach 2003. Eine ausführlichere Darstellung sozial- und arbeitsrechtlicher Relevanz der Unionsbürgerschaft bietet Mangold 2016.

242 Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union 11.03.2002: RL 2002/14/EG.

243 Patmore 2011, S. 78ff.; Greiner und Hennecken 2016, S. 799ff.

ressendurchsetzung vor. Beispielhaft führt T. H. Marshall an, dass die gemeinsame rechtliche Grundlage – und darin spezifisch das Zugeständnisse gleicher Annehmlichkeiten an der Arbeit – nicht automatisch eine Überwindung von Ungleichheiten, wie der Einkommenshierarchie, nach sich zieht.²⁴⁴ So bestehen weiterhin die ambivalenten Interessen zwischen Arbeit und Kapital aus einerseits Stärkung der Arbeitnehmer*innenrechte durch kollektive Einbindung und andererseits industrielle Befriedung zur Effektivierung der Produktion.²⁴⁵ Information und Konsultation umfasst dabei aktuell den rechtlichen Rahmen, in dem diese Auseinandersetzung stattfindet und über den hinaus gemeinsame Regelungen getroffen werden können. So bedarf es neben dem Konzept zur Gewährleistung von Bürgerrechten an der Arbeit, welches die Grundlage gemeinsamer Verhandlungen stellt, für die Untersuchung und Bewertung des Arbeitsschwerpunktes einer klareren theoretischen Einbettung der Interessensformulierung und -durchsetzung. In der Praxis liegen dafür zwei Optionen vor. Einerseits beschreibt Voice eine aktive Interessensformulierung, um Wandel in einer Organisation herbei zu führen. Im Gegensatz dazu steht andererseits das Beenden oder sich entziehen von einer Tätigkeit. Hirschman benennt bereits 1970 diesen Zusammenhang als Voice und Exit.²⁴⁶ Beides sind Mechanismen, um Feedback an eine Organisation zu geben. Daraus ergibt sich eine Spannbreite zwischen vollkommener Ablehnung und völliger Zustimmung zur Organisation, in der Personen oder gesellschaftliche Gruppen „loyal“ kooperieren und Feedback vorbringen.²⁴⁷ Dies können gesellschaftlich demokratische Forderungen und die Gewährleistung sozialer Rechte sein, wie sie von Marshall historisch untersucht werden. Oder sehr konkret die Befähigung einzelner Arbeitnehmer*innen, Interessen zu formulieren und wahrzunehmen.²⁴⁸ Grundlegend ist, dass es eine Spannbreite gibt, in der eine Balance zwischen Forderungen und Akzeptanz vorliegt.²⁴⁹ Je nach Forschungsdisziplin haben sich bei der Analyse dieser Feedbackmechanismen unterschiedliche Begrifflichkeiten entwickelt.²⁵⁰ In neueren Studien wird hier meist auf „win-win-type negotiations“ oder auch „interest based negotiations“ verwiesen.²⁵¹

244 Marshall 1950, S. 47f.

245 Gumbrell-McCormick und Hyman 2011, S. 289.

246 Hirschman 1970.

247 Ebd., S. 86ff.

248 Zimmermann 2012.

249 Hirschman 1970, S. 120ff.

250 Wilkinson et al. 2011a, S. 9f.

251 Lewin 2011, S. 429f.

Diese theoretische Einbettung der Interessensformulierung und -durchsetzung lässt sich ganz praktisch auf die industriellen Beziehungen in der EU und damit auf den vorliegenden Untersuchungsgegenstand beziehen. Speziell auf Unternehmensebene lässt sich diese loyale Spannbreite als gemeinsames Produktionsinteresse von Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenseite auffassen.²⁵² Auf Arbeitnehmer*innenseite drückt sich dies unter anderem darin aus, dass eine aktive Einbindung in Partizipationsstrukturen eine erhöhte Berufszufriedenheit und persönliche Einbringung nach sich ziehen.²⁵³ Unternehmen auf der anderen Seite gewinnen eine höhere Widerstandsfähigkeit in wirtschaftlich angespannten Phasen.²⁵⁴ Über die Unternehmensebene hinaus führt die Einbindung der industriellen Akteure und staatlicher Institutionen zu erhöhter Legitimation, Robustheit und Zustimmung in nationalen und europäischen Verhandlungskontexten.²⁵⁵ Insgesamt wird deutlich, dass die Ausführungen zu den rechtlichen Grundlagen der Dialogformen nicht zusammenhangslos zu den staatlich-gewährleisteten Durchsetzungsmechanismen stehen. So existieren eine Verbandsebene und eine Unternehmensebene, auf denen Verhandlungen stattfinden. Um auf den relevanten Ebenen wirksame Entscheidungen treffen zu können, befähigen und stärken staatliche Institutionen die jeweiligen Akteure. Für die Analyse von Information und Konsultation können dort die Interessen geäußert werden (Voice) und im Anschluss entsteht die Berechtigung und Verpflichtung für die Akteure für eine effektive Umsetzung. Diese Berechtigungen sowie die effektiven Umsetzungen werden als Entitlement zusammengefasst. Mückenberger hat hierfür den weiteren Zusammenhang zwischen Voice und Entitlement in einem demokratischen Nexus, der nicht an nationale Grenzen gebunden sein darf, aufgezeigt.²⁵⁶ So verleiht erst dieser Nexus „der effektiven Berechtigung/Verpflichtung den Charakter des selbst Auferlegten, der Selbstgesetzgebung, der sie als demokratisch erzeugt wahrnehm- und akzeptierbar macht“²⁵⁷. Die aufgezeigte Neuverhandlung und Ausgestaltung zwischen Voice und Entitlement lassen sich auch auf die vorliegende Untersuchung zu den transnationalen Sozialen Dialogen übertragen. Der Nexus bezieht sich auf die Verankerung und Verpflichtung der Dialoge in der sozialen Verfasstheit der EU. Mit den vorgebrachten Prämissen bildet Information und Konsultation, als eine Verbindungsline in den transnationalen Sozialen Dialogen, somit nicht nur den

252 Sinzheimer 1976.

253 Heller et al. 1998; Delbridge und Whitfield 2001, S. 480; Cox et al. 2006, S. 259.

254 Kleinknecht 2015.

255 Søndergaard Laugesen et al. 2013, S. 52; Kohl 2013.

256 Mückenberger 2008; 2010, S. 38.

257 Mückenberger 2010, S. 40.

gegenwärtig flankierenden rechtlichen Rahmen ab, sondern zielt auf deren sozialstaatliche Entwicklung. Umgekehrt lässt sich daran auch die Verfehlung dieser Ziele ablesen. Insbesondere mit der Bewertung verbindlicher substantieller und prozeduraler Abkommen transnationaler Sozialer Dialoge kann die Entwicklung beurteilt werden.

2.3.3 Untersuchungsrelevante Kriterien für Information und Konsultation

Bisher wurde deutlich, dass sich historisch eine Verhandlungskultur zwischen den Sozialpartnern etabliert hat und diese dabei konkrete arbeitsrechtliche Leistungen hervorbrachte. Diese Verhandlungsansätze finden sich auch in der EU wieder. Darin finden sich aber auch die Disparitäten zur Interessensformulierung und -durchsetzung wieder. Um nun die theoretischen und konzeptionellen Anforderungen an Information und Konsultation in die empirische Analyse einzubringen, soll hier eine Operationalisierung durchgeführt werden. Dafür haben sich einige Kriterien in anderen Studien bewährt, die Information und Konsultation in Bezug auf Arbeit stärken und entsprechend für die Bewertung sozialer Normbildung der europäischen Sozialen Dialoge notwendig sind. Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse komprimiert wiedergegeben.

So kann eine innovative Organisationsentwicklung sicherstellen, dass neue Komitees oder eine Reorganisation industrieller Beziehungen stattfinden. Es muss die Möglichkeit der eigenen Interessenäußerung/-durchsetzung gegeben sein, damit ein Austausch überhaupt stattfindet. Darum gewährleistet erst eine Verfahrensstabilität anhaltenden Austausch und die Prozessreichweite entscheidet über die Einbindung der jeweiligen Akteure und so über Qualität und den Umfang der Verhandlungen. Der Einfluss der Akteure auf Verhandlungen hängt aber auch mit der zeitlichen Vorbereitungszeit zusammen. Des Weiteren muss geklärt sein, wer teilnimmt und diese Repräsentativität setzt eine gegenseitige Anerkennung und Verhandlungsbefugnis voraus. Eine kontinuierliche Partizipation bedarf aber auch der praktischen Umsetzung und des Transfers der Entscheidungsfindung auf eine institutionalisierte Ebene. Initiativrechte für die Beteiligten ermöglichen es, die Kriterien reformulieren zu können. Dies hat einerseits mit Vertrauen in den Prozess und der Transparenz von Entscheidungen zu tun. Andererseits setzt die Fähigkeit zur Beteiligung weitere Qualifikationen voraus, die über Schulungen und Sprachkurse erworben werden müssen. Dabei ist zusätzlich externe Expertise und eine angemessene Kostenübernahme zur ordentlichen Erfüllung der Anforderungen notwendig.²⁵⁸ Thematisch bilden zudem

258 Die Literatur bezüglich der Verankerung von Information und Konsultation in Unternehmen und grundsätzlicher als Grundlage erfolgreicher Kommunikation an der Arbeit ist enorm. Hier ist eine interdisziplinäre Auswahl an Forschungsarbeiten, die für das spe-

Antizipation und Risikoprävention einen Ansatzpunkt für fortlaufende Verhandlungen.²⁵⁹

Diese allgemeinen Kriterien von Partizipation am Arbeitsplatz finden sich in ihrer Umsetzung sehr unterschiedlich wieder. Dies hängt mit unterschiedlichen nationalen Ansätzen der Arbeitsmärkte zusammen,²⁶⁰ die wiederum zu diversen Arbeitsmarktregimen geführt haben.²⁶¹ Mit der EU als neuer Verhandlungsebene muss entsprechend geprüft werden, welche Kriterien sich etablieren oder sich modifizieren. Mit Ausnahme von *eigener Interessenäußerung/-durchsetzung* und *Repräsentativität* werden die verbindlichen Dokumente der transnationalen SDe in der empirischen Untersuchung (Kapitel 4) auf die zusammengefassten Kriterien getestet. Die beiden Ausnahmen werden für diese Untersuchung als gegeben vorausgesetzt, damit Verhandlungsabschlüsse in den transnationalen SDe überhaupt anerkannt sind.

Für die Bewertung soll, wie bereits in Abschnitt 2.3.2 eröffnet, ein Leistungswandel nachvollzogen werden. Dieser wird an den oben genannten Kriterien bemessen. Der zu untersuchende Leistungswandel, als normbildende und normverbreitende Wirkung durch die transnationalen SDe, kann dabei zu einer Optimierung der sozialstaatlichen Ziele der EU führen. Hierfür müssen die vorgebrachten Kriterien in der EU durch die transnationalen Sozialen Dialoge geregelt werden. Werden dagegen Kriterien durch die transnationalen SDe nicht geregelt, führt dies zu einer Verfehlung der sozialstaatlichen Ziele. Zudem kann es darin durch qualitativ weiter abgestufte Unterscheidung zu einer Spannbreite in der Bewertung kommen. Darüber hinaus liegen, wie aufgezeigt, bereits Mindeststandards durch den europäischen und internationalen Rechtsrahmen vor. So weit in den einzelnen Dialogformen verankert, besteht ein Anspruch auf diese Vorgaben und eine entsprechende Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen, um diese einzufordern. Durch ihre Einordnung als Mindeststandards wird ersichtlich, inwiefern es bei weiteren Verhandlungen entweder zu innovativer und wirksamer Optimierung sozialstaatlicher Ziele oder zur Verfehlung sozialstaatlicher Ziele kommt.

zifische Forschungsinteresse und seinen Arbeitsschwerpunkt grundlegend die Kriterien dieser Arbeit prägen: Kißler et al. 2000; Kothe 2005; Itkowiak 2009, S. 12; Patmore 2011; Knott 2012; Frevel und Itkowiak 2014; Akkerman et al. 2015, S. 14; European Centre of Workers' Questions (EZA) 2015, S. 111. Sowie die vorausgehende Studie von Dufresne et al. 2006, über die Entwicklung der sektoralen und sektorübergreifenden Sozialen Dialoge in der EU. Sie bietet im späteren Verlauf der Arbeit auch einen zentralen Richtwert zur Operationalisierung der vorgestellten Kriterien.

259 Nebe und Ritschel 2009.

260 Traxler et al. 2001; Smismans 2004, S. 64.

261 Traxler 1996; Traxler et al. 2001; Eichhorst et al. 2011, S. 27ff.

In der theoretischen Einbettung des Arbeitsschwerpunktes ist bisher offen, wie Verhandlungen über Information und Konsultation an staatliche Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind und unter welchen Prämissen Verhandlungen der transnationalen SDe über Information und Konsultation als positive Leistungen zu bewerten sind. Im Folgenden soll dieser Abgleich durchgeführt werden.

2.3.4 Partizipative Mindeststandards - Vom regime shopping zur europäischen Sozialstaatlichkeit?

Nationale Ausgangslage

Ausgangslage für die europäischen Sozialen Dialoge und ihre Bestimmungen zu Information und Konsultation liegen in den diversen historischen Entwicklungen auf nationaler Ebene. Dort hat sich die kollektive Mitbestimmung und mit ihr zum Teil der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit bereits seit langem institutionalisiert.²⁶² Es haben sich verschiedene Traditionen und Gepflogenheiten in der EU durch dual-channel und single-channel Modelle verfestigt.²⁶³ Diese Institutionalierungen sind die Grundlage der Partizipationsmöglichkeiten, die hier auf europäischer Ebene untersucht werden sollen. Denn im lokalen Rahmen der Betriebe werden daraus verschiedene Vertreter*innen des Betriebes gewählt und mandatiert, um kollektive Verhandlungen mit der Betriebsführung über standortrelevante, nationale Aspekte und teilweise darüber hinaus zu verhandeln. Institutionelle kollektive Verhandlungsgremien sind Betriebsräte, Arbeitnehmer*innen- und Arbeitgeber*innenverbände mit und ohne Beteiligung von Gewerkschaften. Gleichzeitig ergeben sich aus den Rechtsrahmen der Mitgliedsstaaten für den Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation sehr diverse Einflüsse, die durch verschiedene Traditionen und Rechtsformen bestimmt werden.²⁶⁴ Inzwischen sind in allen 28 EU Mitgliedsländern Formen des Sozialen Dialogs unterschiedlich stark vertreten²⁶⁵, die hier im Einzelnen nicht weiter ausgeführt werden können.

262 Müller-Jentsch 2008, S. 58, 2017, S. 9ff.

263 Rose 2009, S. 41.

264 Einen Überblick über nationale Regelungen zur Mitsprache der Arbeitnehmer*innen in der europäischen Corporate Governance bietet Conchon 2015. Auch Eurofound bietet einen Überblick über den Einfluss und Typen nationaler industrieller Systeme auf Partizipation in Akkerman et al. 2015, S. 15.

265 Clauwaert und Schömann 2012 heben dabei hervor, dass aktuell die Krise ein hohes Maß an nationalen Reformen mit sich bringt und skizzieren dabei die Entwicklungen des nationalen Arbeitsrechts.

Europäisierung

Auf der europäischen Ebene wird nun die Herausforderung deutlich, unterschiedliche Traditionen und Gepflogenheiten von Arbeit und der politischen Gestaltung der Arbeitsmärkte gleichsam anzuerkennen und europäische Partizipationsmöglichkeiten an der Arbeit zu etablieren. Als Grundlage werden insbesondere die pluralistischen und korporatistischen Theorieeinflüsse hervorgehoben, die für die Akteure in den industriellen Beziehungen fast entgegengesetzte Rollen vorsehen.²⁶⁶ Zudem prägen ökonomische Unterschiede die 28 EU-Staaten, die sehr unterschiedliche Interessen bei europäischen Gesetzgebungsverfahren hervorbringen.²⁶⁷ Entsprechend kompliziert vollzieht sich die Anerkennung und Harmonisierung europäischer Arbeitsbeziehungen. Die Auseinandersetzung mit dieser Diversität auf europäischer Ebene geschieht unter anderem über unverbindliche Empfehlungen und Leitlinien der Offenen Methode der Koordinierung (OMK).²⁶⁸ Über sechs Vorgehen erreicht diese Methode dabei Zustimmung: „shaming, diffusion through mimesis or discourse, deliberation, learning, and networks“²⁶⁹. Zudem beschränkt sich die EU trotz supranationaler Regelungskompetenzen eher auf prozedurale Regulierungen.²⁷⁰ Die Ausgestaltung oder Harmonisierung der Rechtsrahmen bleibt somit einer Verbindung staatlicher und arbeitsbezogener Akteure in den institutionalisierten Policy-Instrumenten vorbehalten.²⁷¹ Inzwischen haben sich mit dem Wandel zu einer stärkeren Europäisierung der politischen Verhältnisse und einer stärker international ausgerichteten Wirtschaft die Anforderungen an die Erwerbsarbeit – vor allem an den Austausch zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen –

266 Eine Zusammenführung philosophischer Demokratieverständnisse in Europa und ihre Einbindung von Arbeit bietet Lieb 2009. Dabei werden die unterschiedlichen Ansprüche an Partizipation als Schnittstelle genauer beleuchtet. Einen allgemeineren wissenschaftlichen Überblick über die Integration und Grundlagen europäischer Arbeitsmärkte bieten Bosch 2010 und Pries 2010. Des Weiteren fasst Blanpain die Einbindung der diversen Beschäftigungspolitiken, Akteure und Kompetenzen auf europäischer Ebene zusammen (Blanpain et al. 2007, S. 287). Während Budd und Zagelmeyer 2011 Beweggründe öffentlicher Arbeits- und Beschäftigungspolitik für Arbeitnehmer*innenpartizipation näher beleuchten.

267 Weiss 2015, S. 368f.

268 La Porte und Pochet 2005, S. 353ff.

269 Trubek und Trubek, Louise, G. 2005, S. 356.

270 Unter anderen bietet Hepple 2005 einen umfangreichen Einblick in die Gestaltung internationalen und europäischen Arbeitsrechts und die Hürden ausgewogener Regulierung (Hepple 2005, S. 193).

271 Hieraus entstehen hybride Konstellationen, aus denen sich in der EU unterschiedliche arbeitsrechtliche Wege ergeben (Hepple 2005, S. 3).

verändert.²⁷² Im Rahmen der Europäisierung des arbeitsrechtlichen Rahmens und der Transnationalisierung der Erwerbsarbeit zeigt sich auch für Partizipation eine neue Herausforderung durch die Reorganisation der industriellen Beziehungen.²⁷³ Ziel ist es, durch transnationale Partizipation Managemententscheidungen zu beeinflussen und universelle Rechte zu schaffen.²⁷⁴ An diesem Punkt können transnationale Soziale Dialoge als Instrument europäischer Governance Einfluss nehmen.²⁷⁵

Allerdings führen die teilweise sehr unterschiedlichen Ansätze des nationalen Sozialen Dialogs und ihre rechtliche Verankerung auch zu der anhaltenden Befürchtung, dass Arbeitsmarktregime und ihren jeweiligen Partizipationsvorgaben auf europäischer Ebene in Konkurrenz zueinander treten können.²⁷⁶ Sofern unterschiedliche nationale Regelungsansätze durch multinationale Unternehmen gegeneinander bevorzugt werden, entsteht ein „regime shopping“²⁷⁷, welches soziale Mindeststandards weiter untergräbt. Ausgangspunkt sind häufig Unterschiede im wirtschaftlichen Entwicklungsniveau, Differenzen in der Organisation wohlfahrtsstaatlicher Leistungen und abweichende normative Überzeugungen zwischen den Regierungen.²⁷⁸ Allerdings können auch die Unterschiede zwischen nationalem Recht und europäischem Rechtsrahmen ein regime shopping begünstigen.²⁷⁹ Besonders in Bezug auf die Fragestellung ist ungeklärt, ob durch Form- und Leistungswandel inzwischen die transnationalen SDe in der EU ein verbindliches und anerkanntes Regelungssystem für Information und Konsultation erzielen konnten.

Einbindung von Information und Konsultation in die EU-Sozialstaatlichkeit

Den Befürchtungen einer anhaltenden Abwärtsspirale durch die Unterbietung nationaler sozialer arbeitsrechtlicher Mindeststandards wird im Folgenden der allgemeine Gegenstand der europäischen Sozialverfassung entgegengestellt. Die Untersuchung nimmt eine positiv rechtliche Interpretation einer bereits existie-

272 Insbesondere ist dieser Wandel an der Transformation des Arbeitsrechts zu erkennen. Hepple und Veneziani 2009 untersuchen umfangreich vergleichend in 15 europäischen Ländern die Änderungen des Arbeitsrechts und die (Re-)Aktionen der Mitgliedsländer.

273 Bieling und Schulten 2002.

274 Waddington 2011a, S. 78.

275 Vgl. Kaufmann 2006.

276 Traxler 1996.

277 Streeck 1992.

278 Bieling 2010, S. 92; Houwerzijl 2014, S. 97.

279 Kluge 2015, S. 473.

renden europäischen Sozialverfassung an.²⁸⁰ Die Aufschlüsselung dieser Sozialverfassung ermöglicht in der empirischen Untersuchung die Einordnung, ob der transnationale Soziale Dialog rechtsinnovativ oder normkonkretisierend sein kann. Hierbei eröffnet sich die Frage, wie und in welchem Umfang transnationale Information und Konsultation als Schwerpunkt der Untersuchung darin verankert ist und wie aus der nationalen Ebene mit den detaillierten, unterschiedlichen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten durch transnationale SDe ein Einfluss auf die europäische Staatlichkeit entsteht.

Die soziale Verfassung der Europäischen Union basiert, nach Mückenberger, auf der Menschenwürde, der Demokratie und der Solidarität.²⁸¹ Diese Verfassungsprinzipien gelten ebenfalls für Information und Konsultation in transnationalen Sozialen Dialogen und umfassen im Wesentlichen den institutionellen Rahmen, in dem und über den von betroffenen und sachenahen Akteuren diskutiert wird. In der positiven Interpretation zeigt sich, dass sich aus den drei Werten Menschenwürde, Demokratie und Solidarität vier Grundprinzipien der europäischen Sozialverfassung ergeben, konkret die Forderungen nach Selbstbestimmung, sozialem Schutz, Verantwortung und demokratischer Gestaltung.²⁸² Diese vier Prinzipien werden in den europäischen Sozialen Dialogen aufgegriffen und über substantielle und prozedurale Vorehrungen geregelt. Mit dem Transfer dieser Prinzipien auf den Arbeitsschwerpunkt dieser Untersuchung zeigen sich unterschiedliche Gewichtungen. Informations- und Konsultationsmechanismen sind in den vier Grundprinzipien verankert, der Schwerpunkt ist aber besonders bei Selbstbestimmung und demokratischer Gestaltung zu erwarten. Diese Erwartung bestätigt sich darin, dass die bisher abgeleiteten Kriterien für Information und Konsultation in transnationalen SDe in der EU für die Untersuchung diesen beiden Prinzipien zuzuweisen sind. Unter Selbstbestimmung fallen die Interessenäußerung und -durchsetzung, Initiativrechte, Qualifikationen, externe Expertise und die Kostenübernahme. Dagegen fallen die Verfahrensstabilität, Prozessreichweite, der Einfluss der Akteure, ihre Repräsentativität und eine Institutionalisierung unter die demokratische Gestaltung. Für diese Untersuchung soll diese Zuordnung klar getrennt aufrechterhalten werden, auch wenn sich in der Praxis einzelne Kriterien bedingen oder substantielle Querverbindung existieren. So entsteht ein Rahmen aus einerseits der empirischen Erfüllung, Konkretisierung und innovativen Weiterentwicklung dieser Kriterien durch die transnationalen Sozialen Dialoge. Und andererseits ein Rahmen aus der rechtlichen Flankierung und Förderung der aufgeführten Prinzipien einer euro-

280 Mückenberger 2014.

281 Ebd., S. 369.

282 Ebd., S. 399.

päischen Sozialstaatlichkeit. Das bedeutet konkret für die Bewertung des in Abschnitt 2.3.2 aufgemachten, möglichen Leistungswandel durch Soziale Dialoge, dass die sozialstaatlichen Ziele optimiert werden, wenn die transnationalen SDe durch Verhandlungen normbildende und normverbreitende Leistungen für die Kriterien erbringen und damit die Prinzipien sozialstaatlicher Ziele in der EU gefördert werden. Ansonsten führt dies – mit dem Fokus auf Information und Konsultation – zu einer Verfehlung der sozialstaatlichen Ziele.

Bisher wurde die Grundlage dieser Untersuchung auf den bereits gegebenen Grundlagenkatalog an bestehenden sozialen und arbeitsbezogenen Regelungen in der EU gestützt. Diese rechtlichen Grundlagen werden für Information und Konsultation im Folgenden hervorgehoben. Eine Institutionalisierung dieses Arbeitsschwerpunktes durch einen allgemeinen Rechtsrahmen basiert auf drei verschiedenen Rechtsquellen: völkerrechtliche Verträge, EU Recht und nationale Gesetze. Aus diesen Rechtsquellen ergibt sich durch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Europäischen Menschenrechtskonvention sowie durch ILO Übereinkommen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.²⁸³ In der Europäischen Union etabliert weiter die EU-Grundrechtecharta sowohl die Sicherstellung einer allgemeinen Information und Konsultation der Arbeitnehmer*innen,²⁸⁴ als auch darauf aufbauend das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen.²⁸⁵ Nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten haben Arbeitnehmer*innen sowie Arbeitgeber*innen oder ihre jeweiligen Organisationen „das Recht Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen“²⁸⁶. So werden explizit kollektive Maßnahmen in der EU als Grundrechte verankert.²⁸⁷

Durch den Übergang der Europäischen Sozialcharta und der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer*innen in Artikel 151 AEUV ergibt sich ein primärrechtlicher Anspruch auf den Sozialen Dialog.²⁸⁸ Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen sowie die Vertretung und kollekti-

283 Art. 20, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte; Art. 11/12, Europäische Menschenrechtskonvention; ILO Übereinkommen 87 und 98.

284 Art. 27, EU-Grundrechtecharta.

285 Art. 28, EU-Grundrechtecharta.

286 Ebd.

287 Ausführlicher in Evju 2012; Heuschmid 2014.

288 Art. 151, AEUV.

ve Wahrnehmung der Arbeitnehmer*innen- und Arbeitgeber*inneninteressen werden zum Bestandteil der europäischen Sozialpolitik.²⁸⁹

Ein Anspruch auf Information und Konsultation im Betrieb und Unternehmen ergibt sich ebenfalls aus sekundärrechtlichen Richtlinien. So regeln die Richtlinien 91/533/EWG (Information über Arbeitsbedingungen)²⁹⁰, RL 98/59/EG (ex: RL 75/129/EWG, Massenentlassung)²⁹¹, 99/70/EG (befristete Arbeitsverhältnisse)²⁹², RL 01/23/EG (ex: RL 77/187/EWG, Übergang von Unternehmen)²⁹³, RL 02/14/EG (Allgemeiner Rahmen zu Information und Konsultation)²⁹⁴ Information und Konsultation im Speziellen. Durch den Europäischen Betriebsrat²⁹⁵ (RL 09/38/EG, ex: RL 94/45/EG) und die Societas Europaea²⁹⁶ (RL 2001/86/EG) werden konkrete prozedurale und substantielle Mindeststandards in den subsidiären Maßnahmen verankert. Aber auch aus Richtlinien mit thematischem Schwerpunkt ergeben sich dauerhafte Informations- und Konsultationsansprüche für Arbeitnehmer*innen. So setzen die RL 89/391/EWG bei Gesundheitsschutz²⁹⁷, RL 2000/78/EG bei Diskriminierungsschutz²⁹⁸ und RL 2003/88/EG über die Arbeitszeit²⁹⁹ verschiedene Mechanismen der Partizipation, wie temporäre Arbeitsgruppen, voraus.

Ziel dieser Untersuchung ist es nicht, aus den europäischen Richtlinien Ansprüche auf transnationale Partizipation abzuleiten.³⁰⁰ Vielmehr lässt sich aus diesen bestehenden Rechtsgrundlagen, wie am Beispiel Massenentlassung aufgezeigt werden kann, ein signifikanter Einfluss auf die Arbeitnehmer*innenschaft feststellen.³⁰¹ So sind Rückschlüsse auf die hier zugrunde gelegten Prozesse der

289 Art. 153 Abs. e), f), AEUV.

290 Rat der Europäischen Union 14.10.1991, S. 32ff.: RL 91/533/EWG.

291 Rat der Europäischen Union 20.07.1998, S. 16ff.: RL 98/59/EG.

292 Rat der Europäischen Union 28.06.1999, S. 43ff.: RL 99/70/EG.

293 Rat der Europäischen Union 12.03.2001, S. 16ff.: RL 2001/23/EG.

294 Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union 11.03.2002, S. 29ff.: RL 2002/14/EG.

295 Weitere Ausführungen über die Fähigkeit von EBR als Verhandlungsakteur in: Zimmer 2013 und Müller-Jentsch 2017, S. 95ff.

296 Über Beteiligungsvereinbarungen in SE: Wirtz 2013.

297 Rat der Europäischen Union 12.06.1989, S. 1ff.: RL 89/391/EWG.

298 Rat der Europäischen Union 27.11.2000, S. 16ff.: RL 2000/78/EG.

299 Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union 04.11.2003, S. 9ff.: RL 2003/88/EG.

300 Eine ausführliche rechtswissenschaftliche Darstellung zu den Informations- und Konsultationsrechten, der rechtlichen Verankerung des Sozialen Dialogs in der EU und Kollektivvereinbarungen bieten: Greiner und Hennecken 2016.

301 European Industrial Relations Review 1998, S. 22ff.

Transnationalisierung durch Europäisierung, Internationalisierung und Zerfaserung der Nationalstaaten zu ziehen. Und genau dieser Rückschluss kann durch die aufgezeigte Regelungsdichte vollzogen werden. So hat dieses kurze Abbild deutlich gemacht, dass Information und Konsultation in der EU zeitlich spät geregelt ist, aber inzwischen eine hohe Regelungsdichte besteht.

Der untersuchte Arbeitsschwerpunkt hat somit eine deutliche Bedeutungs zunahme durch eine rechtliche Absicherung auf der europäischen Ebene erfahren. Für die Kriterien ergibt sich eine regulative Spannbreite im europäischen Rechtsrahmen. Sie wurden teilweise als Mindeststandards im europäischen Rechtsrahmen konkret festgelegt und teilweise fehlt bisher ihre Umsetzung in eine Norm. Genau das hat wiederum Auswirkungen auf das Vorgehen der Akteure in den transnationalen Sozialen Dialogen. Schließlich kann in einem höher geregelten Bereich – wie er inzwischen hier vorliegt – weniger umfassend und innovativ neureguliert werden. Innovationen sind somit im historischen Verlauf eher frühzeitig zu erwarten, zunehmend sollten dagegen Konkretisierungen Verhandlungsbasis sein. Allgemeiner bestätigt die Entwicklung im europäischen Rechtsrahmen, dass mit der empirischen Untersuchung exemplarisch untersucht werden kann, ob ein Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge mit dem Fokus auf Information und Konsultation einhergeht.³⁰² Daraus wird auch eine Bewertung möglich, ob aus dem dargestellten Formwandel ein Leistungswandel folgt.

Schlussfolgerung für die Untersuchung von Information und Konsultation in den transnationalen SDe

Insgesamt zeigt sich aus den bisherigen Ausführungen, dass die Sozialpartner je nach Dialogform unterschiedlich an staatliche Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind. Für den Arbeitsschwerpunkt entstand relativ spät eine systematische Regulierung von Information und Konsultation. Inzwischen gibt es mit der Richtlinie 02/14/EG einen universellen Anspruch in der EU.³⁰³ Für einige Dialogformen wird bereits durch den europäischen Rechtsrahmen eine Gewährleistung verankert. Besonders für die Gründung der Europäischen Betriebsräte ergibt sich seit der Richtlinie 94/45/EG und den subsidiären Mindest standards nicht nur die umfassendste Anbindung an staatliche Durchsetzungs mechanismen, sondern auch eine hohe Gewährleistung der Kriterien. Ähnlich

302 Neben dieser rechtlichen Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen konnten Müller et al. 2013 ebenfalls informelle Absprachen im Metallsektor nachweisen (Müller et al. 2013, S. 77). Dem Einfluss informeller Absprachen kann im Rahmen dieser empirischen Untersuchung der existierenden Dokumente der transnationalen Sozialen Dialoge zwangsläufig nicht nachgegangen werden.

303 Patmore 2011, S. 78.

ist es für die Sozialpartner in den sektorübergreifenden und sektoralen Sozialen Dialogen. Mit den Richtlinien 92/533/EWG und dem Beschluss 98/500/EG wurde eine Gewährleistung der Kriterien durch staatliche Durchsetzungsmechanismen etabliert. Zusätzliche EBR-Abkommen, Abkommen durch Mischformen und TCA verfügen dagegen über keinen expliziten Regelungsrahmen, der die Kriterien gewährleistet.

Diese dialogformabhängige Regelungsdichte und Gewährleistung der Kriterien hat zwangsläufig Auswirkung auf die zu erwartenden Resultate in der Untersuchung. So können sowohl innerhalb dieses institutionellen Rahmens Normen konkretisiert, als auch darüber hinaus neue Normen gebildet werden. Innerhalb des institutionellen Rahmens können so die gegebenen Mindeststandards der Richtlinien Bestandteil der sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzung sein. Hier lassen sich Konkretisierungen für die bestehenden Befugnisse der Sozialpartner (Initiativrechte, Sub-Komitees, geschäftsführender Ausschuss), zu Gestaltung der Treffen (Häufigkeit, Art, Kosten), der externen Expertise (Sachverständige nach eigener freier Wahl und Rolle der Gewerkschaften im EBR) sowie zu den finanziellen und materiellen Ausstattung der Institutionen erwarten. Ohne diese Gewährleistung durch staatliche Durchsetzungsmechanismen bleibt zu erforschen, wie umfassend bei den zusätzlichen EBR-Abkommen, den Mischformen und TCA die Kriterien verankert werden. Eine eher ergänzende, weniger verbindliche Regelung könnte eine Folge sein. Eine Bewertung des Leistungswandels für Information und Konsultation sowie ein Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge muss somit sowohl die aufgezeigten Kriterien, als auch ihre hier aufgeführte institutionelle Anbindung berücksichtigen.

2.4 Zusammenführung und Entwicklung der Forschungshypothesen

Im Forschungsstand wurde deutlich, dass die europäische Ebene und darin die Sozialen Dialoge in der EU als ein Instrument des Regierens eine Bedeutungszunahme erfahren haben.³⁰⁴ Für diese Arbeit ist dabei besonders relevant, dass eine Europäisierung und Internationalisierung der Wirtschaft und eine Zerfaserung von Nationalstaaten stattfindet.³⁰⁵ So findet auch eine Transnationalisierung des Arbeitsrechts statt.³⁰⁶ Dabei müssen multinationale Unternehmen müssen durch den europäischen Rechtsrahmen innerhalb der Europäischen Union einen

304 Dufresne et al. 2006; Waddington 2011a; Papadakis 2011; Lo Faro 2012.

305 Leibfried und Zürn 2006; Benz und Mohr 2011, S. 299.

306 Nebe 2014.

Mechanismus zur Unterrichtung und Anhörung ihrer Arbeitnehmer*innen schaffen.³⁰⁷ Darüber hinaus können Verhandlungen auf europäischer Verbands-ebene geführt werden.³⁰⁸ Insgesamt werden hier sechs verschiedene Dialogformen analysiert. In Form von Governance with Governments existiert die Fähigkeit, Einfluss auf den europäischen Rechtsrahmen zu nehmen.³⁰⁹ So hat in Bezug auf Arbeit ein Formwandel stattgefunden, der auf seine „rechtlichen Bedingungen und seine Entwicklungsfähigkeit hin ausgeleuchtet werden“³¹⁰ kann. Zudem ergibt sich aus dem Rechtsrahmen ein bargaining in the shadow of the law. Dieses Konzept beinhaltet die Präferenz der Sozialpartner, selbstständig Regulierungen zu entwickeln und bietet für die Untersuchung die Möglichkeit, entstandene Normbildung zu bewerten.³¹¹ Für Handlungsoptionen innerhalb der transnationalen Entscheidungsprozesse existieren mit nationalen und sektoralen Effekten zudem zwei Kontextfaktoren, die bei der Strukturierung einer empirischen Analyse behilflich sind.³¹² So ergibt sich durch Information und Konsultation zusätzlich ein Fokus auf eine Reihe von Kriterien, deren Regelungsgehalt und Regelungsdichte unterschiedlich verankert sind.³¹³ Diese Aspekte müssen in der empirischen Analyse und Datenauswertung berücksichtigt werden. Entsprechend zeigt sich zusammengefasst für den Untersuchungsgegenstand der transnationalen Sozialen Dialoge in der EU, dass die Analyse komplexe Zusammenhänge berücksichtigen muss und differenziert Regulierungsdichte, Rechtsinnovativität, staatliche Durchsetzungsmechanismen sowie allgemeiner, sozialer Anspruch der Abkommen betrachtet werden sollten.³¹⁴ Hierbei ist zu überprüfen, ob mit dem aufgezeigten Formwandel ein Leistungswandel einhergeht und wie sich dieser auszeichnet. Letztlich ist daraus zu bewerten, ob ein möglicher Leistungswandel zunehmend soziale Normbildung anhand sozialstaatlicher Ziele vorantreibt und wie dieser in das Mehrebenensystem der EU eingebunden ist.

307 Rat der Europäischen Union 08.10.2001a: Europäische Gesellschaft (SE); Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union 11.03.2002: RL 2002/14/EG zu allgemeinen Information und Konsultation; Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union 06.05.2009: RL 2009/38/EG zur Gründung von EBR (ex: 94/45/EG).

308 Art. 154/155, AEUV; Europäische Kommission 20.05.1998: Beschluss 98/500/EG.

309 Keune und Marginson 2013.

310 Mückenberger und Nebe 2013, S. 87.

311 Bercusson 1992, S. 185.

312 U. a. Bechter et al. 2012.

313 Blanke et al. 2009; Nebe und Ritschel 2009; Greiner und Hennecken 2016.

314 Botzem und Hofmann 2009; Eichhorst et al. 2011; Ales und Dufresne 2012; da Costa et al. 2012; Mückenberger und Nebe 2013; Müller et al. 2013.

Um dies zu überprüfen, werden der Bewertung fünf Hypothesen zugrunde gelegt:

H1: Im transnationalen Raum übernehmen Soziale Dialoge – speziell bei Information und Konsultation – zunehmend Funktionen sozialer Normbildung und Normdurchsetzung, die vorher von staatlichen Akteuren und nationalen Kollektivakteuren ausgeführt wurden.

H2: In dem spät regulierten Arbeitsschwerpunkt gewinnen die transnationalen Sozialen Dialoge (SDe) einerseits relativ große und rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und Normverbreitung, andererseits führen sie, sofern Mindeststandards bereits existieren, zu Normkonkretisierungen.

H3: Im Hinblick auf die europäische Sozialstaatlichkeit lassen sich für Information und Konsultation Kriterien festlegen. Anhand dieser Kriterien sind die normbildenden und -verbreitenden Leistungen der sechs SDe-Formen zu bewerten: Sie reichen von innovativer und wirksamer Optimierung sozialstaatlicher Ziele bis hin zur Verfehlung sozialstaatlicher Ziele.

H4: Information und Konsultation ist mit einem prozeduralen Schwerpunkt eng an das geltende Recht gebunden, so dass die Wirksamkeit der hervorgebrachten und verbreiteten Normen insbesondere dort an Durchsetzungsschwächen leidet, wo ihre Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen fehlt. Es wird erwartet, dass gerade bei autonomen Abkommen nach Art. 154/155 und bei Transnationalen Unternehmensabkommen Durchsetzungsschwächen vorherrschen.

H5a: Die Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen steigt bei transnationalen SDe, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind. Umgekehrt sinkt die Fähigkeit, je weniger staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen vorliegen.

H5b: Dagegen werden Staaten sozialstaatlich akzeptable Normbildung und -durchsetzung durch transnationale SDe hinnehmen und rechtlich flankierend unterstützen. Zur Behebung rechtlicher Schwächen transnationaler arbeitsrechtlicher Normbildungsprozesse werden sie einen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen, der für die Sozialstaatlichkeit entsprechende *Outcomes* und Reaktionen sowie Stabilität und Konsistenz der so fortentwickelten hybriden sozialen Normbildungsordnung sicherstellt.

Die Überprüfung der Hypothesen 1 bis 5a basiert auf einem Methoden-Mix. Das heißt methodisch werden für eine Bearbeitung quantitative und qualitative Untersuchungselemente für die Untersuchung genutzt. Hypothese 5b legt dagegen eine normative Aussage zu Grunde, die in einem separaten Abschnitt am Ende der Untersuchung probabilistisch beantwortet wird.

3. Forschungsdesign, methodische Aufarbeitung und Erkenntnisgewinnung

Um die Forschungsfrage und die Hypothesen beantworten zu können, werden in diesem Abschnitt das Forschungsdesign und die Forschungsmethoden dargestellt. Die Untersuchung basiert auf einem Mixed-Method-Design mit quantitativen und qualitativen Phasen, die komplementär aufeinander aufbauen. Es ist das Ziel dieser Untersuchung, über theoriegestützte Kategorien die Normprodukte von Information und Konsultation in einer Datenbank zu quantifizieren, um im Anschluss diese Daten für qualitative Bewertungen zu nutzen. Durch den Methoden-Mix ist keine klare Verortung der Untersuchung in die Dichotomie quantitativ-qualitativ möglich.³¹⁵ Die quantitative Methode stellt hier eine Kernkomponente der Untersuchung dar, um die große Zahl von über 2.900 abgeschlossenen Dokumenten in den europäischen Sozialen Dialogen erfassbar zu machen und ihren Inhalt zu analysieren. Darauf bauen qualitativ erklärende und hervorhebende Erhebungsmethoden auf, um eine komplexere Betrachtung und Kontexteinordnung der Informationen möglich zu machen.³¹⁶ Durch die eigenständige Aussagekraft der empirischen Erhebung liegt nach Kelle 2007 ein quantitativer Schwerpunkt vor. Die qualitative Ergänzung führt zu einem sequentiellen quantitativ-qualitativen Design (QUANT → qual).³¹⁷ Mit der Bildung von Erhebungskategorien liegen zudem klassische Elemente qualitativer Forschung vor.³¹⁸ Die Implementation der qualitativen Methoden wird bereits frühzeitig

315 Inzwischen gibt es eine Fülle an Sammelwerken, die sich mit der Kombination beider Vorgehen auseinandersetzen und damit frühere Widersprüche zwischen quantitativen und qualitativen Methoden aufbrechen. Mehr unter: Shadish et al. 2002; Kelle 2007; Fowler 2009; Hancock und Mueller 2010; Holling et al. 2010; Mey und Mruck 2010a; Tashakkori und Teddlie 2010; Denzin und Lincoln 2011; Kuckartz 2014.

316 Yin 2009, S. 19.

317 Kelle 2007, S. 286; Kuckartz 2014, S. 78.

318 Mayring 2015, S. 22.

angestrebt - auf Basis der Forschungshypothesen werden leitfadengestützte Expert*inneninterviews durchgeführt. Dieses Design dient eher einem erklärenden oder vertiefenden Vorgehen.³¹⁹ Für die konkrete Forschungspraxis verändert sich das Vorgehen durch eine Mixed-Method-Design nicht, da bei der komplementären Anwendung der Methoden nach einem klassisch linearen Untersuchungsablauf vorgegangen wird: 1. Planungsphase, 2. Phase der Datenerhebung, 3. Phase der Datenanalyse, 4. Phase der Interpretation und der Bewertung der Ergebnisse.³²⁰ Zusammen zielt der Methoden-Mix hier auf die Informationsgewinnung, um letztlich aus der Fülle an Informationen eine Bewertung zu ziehen.³²¹ In diesem Kapitel soll insbesondere auf die zweite Phase eingegangen werden, um hier die Methoden für die Analyse einzuführen.

-
- 319 Einen ausführlichen Überblick über die Mixed-Method-Forschungsdesigns und ihre Erklärungskraft bietet Creswell 2003.
- 320 Kuckartz 2014, S. 62.
- 321 Morse und Maddox 2014, S. 525.

Abbildung 3: Ablaufplan der Untersuchung

1. Planungsphase

- Konzeptionell-inhaltlichen Ansatz formulieren
- Untersuchungsdesign festlegen
- Literatursichtung
- Forschungsfrage konkretisieren und Thesen bestimmen

2. Phase der Datenerhebung

- Erhebungsbogen und Codebuch konzipieren
- Fallstudien auswählen und Leitfaden erstellen
- leitfadengestützte Expert*inneninterviews und Fallstudien durchführen

3. Phase der Datenanalyse

- Transkription, Datenbereinigung und Pretests
- Interviews und Dokumenteninhalt auswerten und analysieren
- Diffusionsanalyse

4. Phase der Interpretation und Ergebnisdarstellung

- Validierung, Modifizierung oder Falsifizierung der Thesen und Beantwortung der Fragestellung
- Publikation und Präsentation der Ergebnisse

Eigene Darstellung³²²

322 Vier Phasen eines Untersuchungsmodells, angelehnt an Kuckartz 2014, S. 62ff.

3.1 Erhebungsmethoden und Auswertungsmethoden

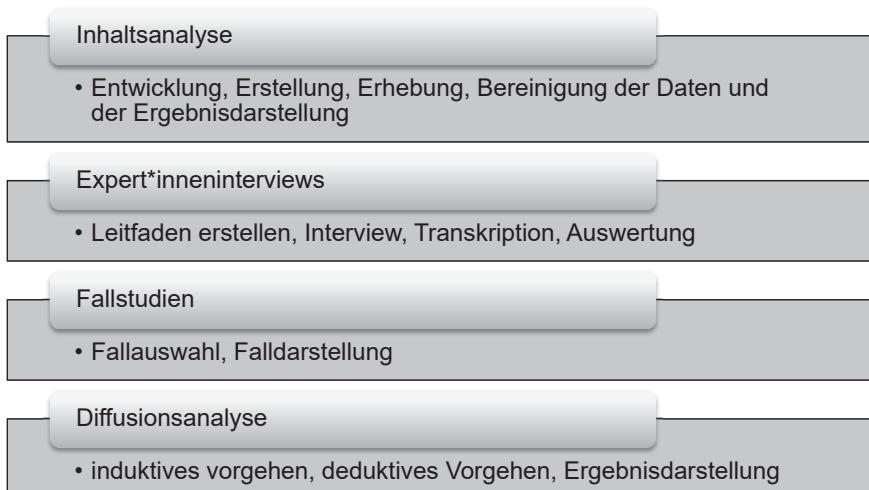
Für die Beantwortung der zentralen Fragestellung sowie der Überprüfung der herausgearbeiteten Hypothesen werden vier verschiedene Methoden angewandt. In diesem Abschnitt sollen diese Methoden einerseits vorgestellt werden, andererseits wird aufgezeigt, wie sie in das Forschungsdesign implementiert sind. Daraus ergibt sich ein Darstellungsplan der unterschiedlichen Erhebungsmethoden für diesen Abschnitt. Dabei bauen qualitative Forschungsmethoden auf quantitative Verfahren komplementär auf, um neben generalisierenden Aussagen auch tiefere Einblicke in den Untersuchungsgegenstand zu erhalten.³²³ Das bedeutet, dass zunächst eine quantitative Inhaltsanalyse durchgeführt wird, die es über eine empirische Datenbank- und Dokumentenauswertung ermöglicht, „fixierte Kommunikation“ systematisch nachzuvollziehen und theoriegeleitet Schlussfolgerungen zu entwerfen.³²⁴ So werden die Informationen in den Dokumenten zunächst als getrennte Variablen für eine Datenbankauswertung erhoben, um sie anschließend in einen Zusammenhang zu kontextualisieren. Durch die zusätzlichen qualitativen Methoden der Untersuchung – Expert*inneninterview und Fallstudien – sollen sowohl Besonderheiten aus den Dokumenten hervorgehoben, als auch weiterführende Informationen zu dem Untersuchungsgegenstand ermittelt werden.³²⁵ Die Diffusionsanalyse kombiniert dann die Erkenntnisse in einem induktiven und deduktiven Vorgehen.

323 Kelle 2007.

324 Mayring 2015, S. 12.

325 Ebd., S. 17.

Abbildung 4: Aufbau der Forschungsmethoden



Eigene Darstellung³²⁶

3.1.1 Inhaltsanalyse – Datenbankauswertung und Dokumentenanalyse

Um die über 2900 vorhandenen Dokumente der transnationalen Sozialen Dialoge auszuwerten, wird auf die Methode der quantitativen Inhaltsanalyse und konkret der Datenbankauswertung und Dokumentenanalyse zurückgegriffen. Unabhängig von der genauen Zuordnung steht fest, dass eine Inhaltanalyse als erste Forschungsmethode eine Integration quantitativer und qualitativer Methoden als hybrider Ansatz ermöglicht.³²⁷ In ihr sollen Kommunikationsprozesse abgebildet werden, so dass sich unter anderem die Kontingenzanalyse anbietet. Dabei werden Inhalte der Dokumente auf Überschneidungen und gemeinsame Häufigkeiten (Kontingenz) getestet.³²⁸ Durch den quantitativen Schwerpunkt wird die Verteilung von Häufigkeiten in den verschiedenen Formen der europäischen Sozialen Dialoge sichtbar. Hierbei ist es nötig, theoriegestützt verschiedene Kategorien zu bilden, um spezifische Formulierungen in den Dokumenten abstrakt

326 Angelehnt an das Vorgehen nach Kelle 2007; Gläser und Laudel 2010; Flick 2014; Kuckartz 2014, S. 77; Mayring 2015.

327 Mayring 2015, S. 20.

328 Ebd. S. 16.

teren Sinnzusammenhängen zuzuordnen. Als Folge entsteht eine höhere Vergleichbarkeit der Inhalte.³²⁹ Auf dieser Basis können Schlüsse über Inhalt, einen Bedeutungswandel und die bisherige Normbildungsfähigkeit gezogen werden. Die Erkenntnisse aus dem aktuellen Stand der Forschung, wie die Diskrepanzen zwischen den abgeschlossenen Verträgen und der Wirksamkeit, können begrenzt kontextualisierbar gemacht werden.³³⁰

Nach Schreier sind, unabhängig von einem quantitativen oder qualitativen Vorgehen, vier Arbeitselemente unerlässlich: „a coding frame, generating category definitions, segmenting the material into coding units, and distinguishing between a pilot phase and a main phase of analysis“.³³¹ Diese Abfolge wird auch in dieser Untersuchung vollzogen. Im Folgenden werden die einzelnen durchgeführten methodischen Arbeitsschritte dieser Phasen aufgeführt.

Entwicklung eines Codierrahmens

In der Entwicklungsphase gilt es zu prüfen, welche Datenmenge vorhanden ist, ob daraus eine Auswahl zu treffen ist und wie das Forschungsdesign aussehen muss.³³² In diesem Fall liegt durch das Forschungsprojekt A7 eine Gesamterhebung der Dokumente der Sozialen Dialoge in der EU zugrunde. Aus der Datenbank werden alle Dokumente, die Regelungen zu Information und Konsultation beinhalten, gefiltert. Diese Dokumente stellen hier somit die Analyseeinheit dar. Die notwendige Forschungsfrage und Forschungshypothesen wurden in den vorangegangenen Kapiteln entwickelt.

Kategorienbildung und -definition

Um mit Analyseeinheiten arbeiten zu können, muss der Inhalt der Dokumente in Kernaussagen paraphrasiert werden. Hierfür wird in einem ersten Schritt ein Erhebungsbogen entwickelt. Dieser Erhebungsbogen besteht aus verschiedenen Kategorien, die theoriegestützt den zu untersuchenden Inhalt jedes Dokuments gleich erfassen soll, um spezifische Formulierungen in den Dokumenten abstrakter Sinnzusammenhängen zuzuordnen. Hieraus wird die höhere Vergleichbarkeit der Inhalte untereinander entwickelt.³³³ Ziel ist es, über die Kategorienbildung ein System zu erstellen, mit dem der Inhalt unter „Oberbegriffe“ zusammengefasst wird.³³⁴ Darauf folgend werden Variablen (bzw. „Coding

329 Schreier 2014, S. 170.

330 Vgl. z. B. Waddington 2011b, S. 526.

331 Schreier 2014, S. 173.

332 Ebd., S. 174.

333 Ebd., S. 170.

334 Schnell et al. 2014, S. 401; Mayring 2015, S. 69.

units” oder Codiereinheiten) erstellt, die die Merkmalsausprägungen der verschiedenen Kategorien abbilden sollen.³³⁵ Wesentlich für diese Untersuchung ist, dass die Behandlung von Information und Konsultation sowie die spezifischen Kriterien im Fokus stehen. Dabei kann auf einige Studien zurückgegriffen werden.³³⁶ Zudem baut die Untersuchung auf den zehn Kategorien des Forschungsprojekts A7 des Sonderforschungsbereiches 597 der Universität Bremen auf.³³⁷ Für den Fokus auf Information und Konsultation kommen 17 neue Kategorien hinzu. Hierbei soll die Erhebung mit den Ergebnissen von Projekt A7 vergleichbar bleiben. Entsprechend stellen die ersten vier Bereiche die Vergleichbarkeit auf den physischen Erhebungsbögen direkt her. Die zusätzliche Erhebung erfolgt in den weiteren 13 Bereichen. Dieser Erhebungsbogen mit ausführlichem Codierrahmen und Kategoriendefinition soll die Intercoderreliabilität gewährleisten.³³⁸

Für die im Forschungsprojekt A7 des SFB 597 bereits erhobenen *Outcomes* wird somit eine Nacherhebung erstellt, die auf eine Bewertung des Arbeitsschwerpunkts Information und Konsultation ausgelegt ist. Hierbei handelt es sich um 1629 *Outcomes*, die erneut durch einen Erhebungsbogen überprüft werden. Die Nacherhebung für Information und Konsultation basiert im Wesentlichen auf den festgelegten spezifischen Kriterien und muss, durch einen sehr hohen Anteil der verschiedenen Gründungsabkommen, mit einem Überhang auf der Unternehmensebene umgehen. Daraus resultiert die Notwendigkeit, das Kategorienschema zu erweitern und neue Kategorien theorie- und empiriegestützt zu bilden. Grundlage der deduktiven Kategorienbildung sind dabei die subsidiären Mindeststandards der Richtlinie für Europäische Betriebsräte von 1994 (RL 94/45/EG), festgehalten im Anhang der Richtlinie. Diese Mindeststandards bilden prozedurale Kriterien für Information und Konsultation und sind bei der Analyse dadurch für alle Dialogformen grundlegend. Zudem sollen durch verschiedene induktive Kategorien mögliche Innovationen und Weiterentwicklungen der Kriterien überprüft werden. Diese Kategorien basieren unter anderem

335 Schnell et al. 2014, S. 399; Schreier 2014, S. 173.

336 Für speziellere Untersuchungen haben u. a. Dufresne et al. 2006 eine ähnliche Untersuchung anhand des sektoralen und sektorübergreifenden Dialogs an 200 Dokumenten durchgeführt. Müller et al. 2013 haben im Metallsektor eine Untersuchung mit verschiedenen Variablen auf Unternehmensebene durchgeführt.

337 Hierbei handelt es sich um: 1. Bezeichnungen 2. Datum, Laufzeit 3. Dokumententyp 4. Sozialpartner 5. Sektoren 6. Datenbanken/Dialogformen 7. Feld 8. Implementierung 10. Kommentar. Eine ausführlichere Darstellung der Datenerhebung im Projekt A7 sowie der weiteren genutzten Methoden unter: Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen).

338 Der Erhebungsbogen und das Codebook zu Information und Konsultation befinden sich im Anhang.

auf nationalen und internationalen Regelungsquellen zu Information und Konsultation. Wie ebenfalls bei den Kriterien vermerkt, werden in der Untersuchung auch die wesentlichen Themen von Information und Konsultation, Antizipation und Präventionsmaßnahmen³³⁹, erfasst. Über das Kategorienschema zeigen sich so Querbezüge zwischen den Dialogformen. Insgesamt kann geprüft werden, ob die europäischen Sozialen Dialoge eine innovative Weiterentwicklung vornehmen. Und im begrenzten Rahmen kann nachvollzogen werden, ob dafür auf bereits anderweitig anerkannte Regelungsansätze zurückgegriffen wird.

Codierung

Mit dem Fokus auf die quantitative Analyse mit qualitativer Ergänzung handelt es sich konkret um eine aus der quantitativen Inhaltsanalyse entwickelte codebook analysis, die an den Prozeduren der content analysis ansetzt.³⁴⁰ Allerdings werden hier Kategorien verwendet, die bereits vorab deduktiv definiert sind. Diese bereits in Kapitel 2 erschlossenen, theorie- und empiriegestützten Kategorien werden in diesem Schritt durch das Codebook einheitlich quantifizierbar. Das dafür verwendete Codebook enthält die Kategoriennamen und Kurzdefinitionen, allerdings ohne die Genauigkeit des in der qualitativen Inhaltsanalyse für ähnliche Zwecke verwendeten Kodierleitfadens.³⁴¹ Die Quantifizierung dieser Erhebung erfolgt mit Hilfe von Variablen, die im Codebuch einen Wert zugewiesen bekommen. Durch ihre Funktion werden sie in der quantitativen Inhaltsanalyse auch als Codiereinheit definiert. Die Variablen haben eine parametrische Funktion, nämlich aussagekräftig und eindeutig Bereiche abzubilden.

Durch die Verbindung zu der bestehenden Erhebung des Forschungsprojektes A7 und seiner Variablen sowie der hier entworfenen Kriterien von transnationaler Information und Konsultation ergibt sich ein Set an Variablen für die Inhaltsanalyse:

339 Nebe und Ritschel 2009.

340 Für eine ausführliche Beschreibung der Forschungsmethode und seiner Anwendungsmöglichkeiten siehe Neuendorf 2002.

341 Mayring 2010, S. 609; Schnell et al. 2014, S. 415.

Tabelle 3: Abdeckung der Kriterien von Information und Konsultation durch die Untersuchungsvariablen

EU- Sozial- staat- lichkeit	Kriterien	Untersuchungsvariablen
	eigene Interessenäußerung/-durchsetzung	6. Dok. Typ
	Initiativrechte	1. Bezeichnung 57. Zugangsrechte
	externe Expertise	42. eigene freie Wahl von Sachverst. 43. Zusatz_Anzahl zusätzl. Vertreter*innen 44. Zusatz_Gewerkschaftszugehörigkeit von Vertreter*innen
	Kostenübernahme	46. Kosten_übernahme 47. Kosten_Extra
	Qualifikationen	49. Frei_Stundenkonto 50. Frei_Arbeitszeit 51. Frei_K.A. 52. Frei_anderes 53. Frei_Zahl_Stundenkonto_EBR 54. Frei_Zahl_Stundenkonto_Sekretariat 55. Frei_anderes(TEXT) 48. Kosten_welche Extra

Demokratische Gestaltung	innovative Organisationsentwicklung	58. anticipation of change 59. subcommittee 62. Sonderfall*
	Verfahrensstabilität	38. Häuf_Anzahl der Treffen 39. Häuf_Anzahl Treffen enger Ausschuss 40. Häuf_Treffen ohne AG 45. Ausstattung
	Prozessreichweite	35. Befugnis_Unterrichtung 36. Befugnis_Anhörung 37. Befugnis_Mitbestimmung
	Einfluss der Akteure	56. Rechtzeitigkeit
	Repräsentativität	geregelt durch Dialogform**
	institutionalisierte Ebene	28. Kernarb. Norm 41. enger Ausschuss 60. EBR Bezug***

Eigene Darstellung

- * Die Variable „Sonderfall“ bezieht sich sehr konkret auf Regelungen in RL 94/45/EG zu Dolmetscher*innen und Sachverständigen und erfasst, wenn diese gesetzl. Regelungen bei EBR nicht erfüllt werden.
- ** In den Variablen 7-17 werden im Projekt A7 die verschiedenen Akteure, der Sektor sowie die Größe des Unternehmens erfasst und bieten so verschiedene Parameter zu Repräsentativität.
- *** Die Variable „EBR Bezug“ gilt nur für Mischformen und TCA. Eine mögliche Institutionalisierung über die Einbindung von EBR in die Verhandlungen wird hier erfasst.

Neben diesem Set konnten über eine offene Kommentarspalte (Variable 61) ergänzende, uneinheitliche Informationen zu dem jeweiligen Dokument notiert werden. Die Auswahl dieser Kriterien sowie ihre Zuordnung zu bestimmten Variablen basiert dabei zunächst deduktiv aus der Literatur abgeleitet und entstammen speziell aus den schwerpunktspezifischen Arbeiten, die in 2.3.3 vorgestellt wurden. Im Rahmen der – später vorzustellenden – Testphase der Erhebung und Codierung wurde die Aussagekraft überprüft und Besonderheiten sowie Redundanzen in den Dokumenten berücksichtigt. So wurden daraufhin Variablen ergänzt und genauer spezifiziert, um sie den in der Tabelle aufgeführten Kriterien besser zuordnen zu können. Ziel war es eine möglichst hohe Erklärungskraft und Eindeutigkeit herzustellen.

Letztlich wurde entsprechend bei der Auswahl der Variablen darauf geachtet, dass sie möglichst stark die Kriterien von Information und Konsultation abdecken und sich untereinander abgrenzen lassen. Allerdings gibt es zwangsläufig einige Überschneidungspunkte in der Praxis. So ist für eine kontinuierliche Arbeit und Verfahrensstabilität eine materielle wie finanzielle Ausstattung des Gremiums nötig. Am Beispiel der EBR zeigt sich, dass die Kosten hierfür die Unternehmen zu tragen haben. Hieraus ergibt sich eine Überschneidung zwischen den Variablen *Ausstattung* (Variable 45) und *Kostenübernahme* (Variable 46). Für die hier vorgenommene Untersuchung wird dennoch eine Trennung, die sich aus Artikel 7 der subsidiären Vorschriften im Anhang der EBR-Richtlinie 94/45/EG ergibt, aufrechterhalten. Die Unterscheidung erfolgt im Weiteren einerseits zwischen „erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln“[, um die] „Aufgaben in angemessener Weise“ [wahrnehmen zu können (*Ausstattung*), und andererseits den] „anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetscherkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten“³⁴² (*Kostenübernahme*).

Entsprechend lassen sich mit Hilfe des Codebuches für jede Variable eindeutige Werte zuordnen, so dass sie sowohl ausgezählt als auch in Bezug zu einander gestellt werden können. Diese Quantifizierung jeder Variable kann in verschiedenen Skalenniveaus erfolgen. Bei einer nominalskalierten Variable nimmt diese eine Eigenschaft ein, oder auch nicht. Bei einer Ordinalskala wird eine Rangordnung zwischen den Variablen erstellt. Bei einer Intervallskala wird ein Abstand messbar. Und bei einer metrischen Verhältnisskala existiert ein natürlicher Nullpunkt.³⁴³ Aus den Skalenniveaus ergeben sich verschiedene Zuordnungen der Variablen. Beispielsweise kann die Variable 14 (*Zugangsrecht*) mit Ja und Nein/K.A. erhoben werden. In diesem Fall wird den Ausprägungen ein bestimmter Wert zugeordnet, um sie in der Datenbank eindeutig zu erfassen. In

342 Rat der Europäischen Union 1994, S. 72: Artikel 7 im Anhang der Richtlinie 94/45/EG.

343 Mayring 2015, S. 18.

diesem Beispiel wird die Variable quantifiziert in ja = 1 und Nein/K.A. = 0. Es liegt eine nominalskalierte Variable vor. Nur bei der Variable 61 (*Kommentar*) gibt es in dieser Erhebung eine Abweichung, da es sich hier nicht um eine nummerische Wertzuweisung handelt. Hier wird von den Codierer*innen ein Text zu ergänzenden Beobachtungen und Auffälligkeiten formuliert. Dieser Text wird mit in die Datenbank übertragen, kann durch seine spezifischen Eigenschaften aber nicht quantitativ verarbeitet werden.

Insgesamt werden 28 neue Variablen in der Nacherhebung erhoben, um die spezifischen Kriterien zu prüfen. Die Ausprägungen der Variablen der Nacherhebung sind teilweise unterschiedlich. So gibt es mehrere Variablen, die einen Wert von 0-1 einnehmen können und so als bi-nominale Variablen gelten. Variable 48 („*Welche Kosten Extra*“) kann hingegen die Werte 0-7 annehmen. Unabhängig von ihren Ausprägungen sind durchgängig alle Variablen der Erhebung nominal skaliert. Aus den möglichen Ausprägungen kann keine Reihenfolge oder ein messbarer Abstand hergeleitet werden. Dies hat bedeutende Folgen für die Datenbankauswertung. Die Besonderheit an Variablen der Nominalskala ist, dass sie sich zwar eindeutig zuordnen lassen, aber kaum statistische Berechnungen ermöglichen. So kann durch lineare Modelle das Vorliegen oder das Fehlen eines Attributs geschätzt werden. Bei dieser Kodierung „stellt die Gruppe, die mit 0 kodiert wurde [...] den Bezugspunkt für die Berechnung der Effektschätzung dar“³⁴⁴. Durch das Erhebungsdesign ergeben sich konkrete Ziele für die Untersuchung. So ist herauszufinden, ob die Kriterien erfüllt werden, ob sich aus ihrer Häufigkeit eine Schieflage in der Analyse ergibt und ob sich bestimmte Ausprägungen überschneiden. Beispielhaft steht dafür, dass in der Untersuchung ein Unternehmen aus einem bestimmten Land ist oder nicht. Es kann seinen offiziellen Stammsitz nicht in mehreren Ländern gleichzeitig haben. Gleichzeitig ist bei der quantitativen Auswertung der Sitz nicht höher zu bewerten, als der Zeitpunkt, an dem das Abkommen geschlossen wurde. Eine Bewertung kann erst mit Hilfe einer Kontextualisierung und schließlich der qualitativen Methoden durchgeführt werden.

Ein mögliches Verfahren für die Bearbeitung der Daten ist die Kontingenztafel (oder auch Kreuztabelle). Hier werden Merkmalsausprägungen verschiedener Variablen (mindestens einer erklärenden Variable A und einer zu erklärenden Variable B) übereinandergelegt, um ihre Häufigkeitsverteilung sichtbar zu machen.³⁴⁵ Durch eine zu erwartende Normalverteilung, die sich aus der Gesamthäufigkeit der zugrundeliegenden Zahlen ergibt, lassen sich Abweichungen ausmachen. Aus diesen Abweichungen lassen sich die Einflüsse der erklärenden

344 Engel und Wuggenig 2012, S. 239.

345 Mayring 2015, S. 16.

Variable auf die erklärte Variable zeigen. Der Abgleich zur Normalverteilung entsteht als eine Häufigkeit bezogen auf die Fallzahl, aber auch in Bezug auf die Spalte und Reihe der Kreuztabelle. Als Interpretationsmuster lässt sich daraus schließen, ob Variable X die Verteilung der Häufigkeit einer Merkmalsausprägung bedeutend beeinflusst. So wird ein direktes Abbild der Datenbank aufgezeigt. Durch die Nutzung computergestützter Analyseverfahren kann der Einfluss der transnationalen SDe in der EU auf Information und Konsultation geprüft werden, in dem die Variablen mit allen erhobenen Dokumenten „übereinander gelegt“ werden. Es wird hier durch eine Vollerhebung eine verlässliche Häufigkeitsverteilung mit ihren Abweichungen von der Normalverteilung abgebildet.

Pilot-Phase: Pretests und Datenbereinigung

Auf Grundlage dieser Erhebungsbögen und des Codebooks kann im nächsten Schritt manuell die Erhebung vorgenommen werden. Hierzu werden die Dokumente auf die erstellten Oberbegriffe überprüft und auf dem Erhebungsbogen die entsprechenden Ergebnisse notiert. Um für die eigentliche Auswertung Fehler zu minimieren, werden dabei zwei Verfahren zusätzlich durchgeführt.

Pre-Test

Mit einem Testlauf anhand eines kleinen test samples aus allen Dialogformen müssen vorher die klassischen Gütekriterien, Reliabilität und Validität³⁴⁶, getestet werden, um die Fehleranfälligkeit des Erhebungsbogens zu reduzieren. Übliche Fehler sind einerseits ungenaue oder unvollständige Kategorien, die nach dem Pre-Test vervollständigt werden können. Oder andererseits missverständliche Definitionen und Arbeitsaufträge für die Codierer*innen, wodurch eine fehlerhafte Erhebung möglich ist. Ziel ist es, die Gültigkeit und Reproduzierbarkeit der Daten zu gewährleisten. Die Reliabilität wird in dieser Untersuchung durch zwei Tests gewährleistet. Die Daten des Projektes A7 wurden durch parallele Tests überprüft, bei denen die Codierer*innen ausgewählte Dokumente erheben und die Erhebung vergleichen. In dieser Untersuchung wird die Reliabilität der Nacherhebung zudem durch Re-Tests sichergestellt. Dabei werden Dokumente erneut erhoben. Die Validität wird durch Tests aus den Extremgruppen erreicht, hier aus den verschiedenen Sozialen Dialogen, und der Einbeziehung von Außenkriterien, also vergleichbaren Studien zum Untersuchungsgegenstand.³⁴⁷ Da es für den Untersuchungsgegenstand keine weiteren vergleichenden Studien in

346 Mayring 2015, S. 123.

347 Ebd.

diesem Umfang gibt, werden Kriterien zu den jeweils einzelnen Dialogformen hinzugezogen.

Datenbereinigung

Nach dieser Fehleranalyse werden alle Dokumente mit Regelungen zu Information und Konsultation erhoben, um physisch die Informationen abzubilden. Daraus ergibt sich allerdings ein Übertragungsproblem, so dass eine Datenbereinigung vorgenommen werden muss. Hierbei gilt es verschiedene Vorgänge zu beachten. So wird die Datenbank durch die Überprüfung der Kodiereinheiten unter anderem auf Tippfehler geprüft, Fehlende Daten (Missing) ermittelt, Ausreißer festgestellt, Dopplungen entfernt, Variablen für die Analyse transformiert sowie (fast) perfekte Korrelationen zwischen Variablen überprüft.³⁴⁸

Main-Phase: Durchführung der Analyse und Ergebnisdarstellung

Sobald alle vorherigen Schritte abgeschlossen sind, beginnt die Hauptphase der Untersuchung. Sie hat zum Ziel, die Analyse durchzuführen und ihre Ergebnisse darzustellen. Die Betonung in dieser Untersuchung liegt auf den rechtlich verbindlichen *Outcomes* der europäischen SDe. So wird jedes *Outcome* auf die Kriterien überprüft und sichtbar gemacht. Jeweilige Leistungen in den Dialogformen werden durch diese Erhebung operationalisierbar gemacht. Für die Forschungspraxis dieser Untersuchung wurde ein bestimmter Ablauf für die Durchführung beibehalten:

- Mittels der Kontextfaktoren wird strukturiert dargestellt, wie sich die *Outcomes* jeweils dem Datum (Variable: *Datum*), dem Sitz (Variable: *AG_Sitz*) und dem Sektor (Variable: *AG_Sektor*) zuordnen. Aus dieser Zuordnung ergibt sich eine Normalverteilung der *Outcomes*.

- Daran schließt eine Inhaltsanalyse an, die anhand der spezifischen Kriterien die Normalverteilung erklärt. Die Inhaltsanalyse besteht hier aus zwei formalen Schritten.

Zunächst erfolgt in der Datenbank ein Abgleich der strukturellen Kontextfaktoren mit den definierten Variablen zu Information und Konsultation durch Kreuztabellen in SPSS. Hieraus ergibt sich eine Häufigkeitsverteilung der verschiedenen Merkmalsausprägungen. Beispielhaft zeigt sich, wie häufig Rechtzeitigkeit in *Outcomes* definiert ist und ob der Sektor diese Häufigkeit beeinflusst.

348 Diese Überprüfung entspricht dem empfohlenen Vorgehen von Tabachnick und Fidell 2007, S. 60.

Zudem können anhand der Normalverteilung *Outcomes*, die als Ausreißer gelten, kenntlich gemacht werden. Diese werden im nächsten Schritt qualitativ gesichtet und die Ursachen für die Abweichung in einen Kontext gesetzt. Als Beispiel zeigt sich, dass sehr häufig Unternehmen aus Österreich Zugangsrechte gewährleisten. Dies steht in Zusammenhang mit nationalen Regelungen, die auch auf europäischer Ebene angewandt werden.

Insgesamt entsteht durch dieses Vorgehen eine umfangreiche Ansammlung an Informationen, die in der Gesamtbetrachtung sowohl eine positive als auch eine negative Einordnung der *Outcomes* möglich macht.

- (c) Die Abfolge der Ergebnisdarstellung ergibt sich aus dem vergleichenden Charakter der empirischen Untersuchung und der aufgezeigten Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen. Zunächst wird die Abweichung zwischen Dokumenten, die Information und Konsultation regeln, und der Gesamtzahl an Dokumenten in der Datenbank dargestellt. Dies erlaubt im Verlauf eine Einschätzung und Rückführung auf die Gesamtheit der transnationalen Sozialen Dialoge. Darauf folgt die Darstellung der Ergebnisse nach den verschiedenen Dialogformen. Dabei schließt jede Dialogform mit einem Zwischenfazit ab. Ziel der empirischen Untersuchung ist, den Arbeitsschwerpunkt so präzise wie möglich abzubilden, ohne die Fähigkeit vorsichtiger Generalisierbarkeit zu verlieren.

3.1.2 Leitfadengestützte Interviews

Mit der Anwendung leitfadengestützter Expert*inneninterviews findet eine weitere Fokussierung auf die Hypothesen und die Fragestellung der Untersuchung statt.³⁴⁹ So ist eine Besonderheit der Expert*inneninterviews, dass die Biographie der interviewten Person in den Hintergrund rückt und dafür ihre Funktion als Expert*in hervorgehoben wird. Wodurch eine Unterscheidung in Lai*in und Expert*in anhand des Untersuchungsgegenstands nötig.³⁵⁰ Im Folgenden soll kurz das Vorgehen für diese Untersuchung abgebildet werden.

Auswahl, praktischer Ablauf, Anonymisierung und Implementation

Für die Untersuchung wurden nur Personen ausgewählt, die über wissenschaftliche oder praktische Expertise verfügen. Es handelt sich bei den Interviewten um Personen mit unterschiedlichem Zugang zum Untersuchungsgegenstand. Sie

349 Einen umfangreichen Überblick zum Ablauf von Interviews, den Stärken und Grenzen dieser Methode stellen Gläser und Laudel 2010 dar. Mit dem Ziel einer konsistenten Umsetzung der Interviews richtet sich die Durchführung der Interviews in dieser Untersuchung nach dem dort empfohlenen Verfahren.

350 Mey und Mruck 2010b, S. 427.

können sich dabei in einer Rolle befinden, die Ihnen einen Überblick über die allgemeinen Entwicklungen der Sozialen Dialoge ermöglicht. Oder die Person kann auch mit nur einem spezifischen Aspekt, wie zum Beispiel einem Europäischen Betriebsrat, zu tun haben. Expert*innen sind hier Personen, die „aufgrund ihrer Position über besondere Informationen verfügen“³⁵¹. Diese Position soll durch eine Zuordnung sichtbar gemacht werden. So unterteilt sich die Gruppe der Interviewten zu einem Teil in wissenschaftliche Expert*innen, zum anderen Teil in Personen mit praktischer Expertise. Eine praktische Erfahrung gliedert sich zudem in die Arbeitnehmer*innenseite und die Arbeitgeber*innenseite. Dies ist wichtig, da hier partielle Interessengegensätze zugrunde liegen. Insgesamt wurden auf dieser Basis zwölf Interviews durchgeführt. Diese unterteilen sich in sechs Personen, die sich wissenschaftlich mit transnationalen Sozialen Dialogen oder speziell mit Information und Konsultation auseinandersetzen. Sowie sechs Personen, die praktisch mit oder in diesen Dialogen arbeiten.³⁵² Die Bedeutung der jeweiligen Person für die Sozialen Dialoge wird im jeweiligen Kontext der Arbeit vorgestellt – etwa in Abschnitt 4.2, den Fallstudien. Zudem gibt es durch die obligatorische Anonymisierung der Interviewten eine Um- schreibung der jeweiligen Personen im Anhang.

Aus der Forschungspraxis haben sich aus verschiedenen Gründen zwei Typen von Interviews ergeben, das persönliche Gespräch und das Telefoninterview. Bei der Durchführung zeigt sich eine wichtige Einschränkung bei den Telefoninterviews. Es können, wie beim face to face Interview, Fragen an den Interviewten gerichtet werden, allerdings hat der Interviewer „deutlich geringere Kontrolle über das Gespräch und eine geringere Ausbeute an Informationen.“³⁵³ Zudem bleiben, im Gegensatz zu dem face to face Gespräch, die Gestik und Mimik des Interviewten unklar, es besteht keine Möglichkeit, weitere hilfreiche Dokumente auszutauschen oder Hintergrundinformationen zu sammeln.³⁵⁴

In der Untersuchung durften alle Interviews aufgezeichnet werden, wodurch sie im nächsten Schritt transkribiert werden konnten. Hierfür gibt es keine allgemeingültigen Vorgaben³⁵⁵, dennoch werden für die Untersuchung ein paar Regeln angewandt. Bei der Transkription wird die Standardorthographie verwendet

351 Gläser und Laudel 2010, S. 11.

352 Diese Anzahl an Interviews wird durch die Einbettung in den Forschungsrahmen vervielfältigt. So wurden für das gesamte Forschungsprojekt 53 Interviews geführt – 25 Interviews mit Wissenschaftler*innen und 28 Interviews mit Personen, die praktisch mit oder in transnationalen Dialogen arbeiten (siehe Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen)).

353 Gläser und Laudel 2010, S. 153.

354 Ebd.

355 Ebd., S. 193.

und nicht literarische Bezeichnungen. Zudem sind Gesprächspausen, die jeweilige sprechende Person und unverständliche Passagen gekennzeichnet. Nicht notiert wurden lachen, räuspern und andere Besonderheiten.

Da die Anonymität der befragten Person gewahrt werden muss, ergibt sich für die Wiedergabe der Inhalte eine einheitliche Anonymisierung. Ziel der Anonymisierung ist es, eine vertrauliche Basis herzustellen, die zu einem erhöhten Grad der Informationsgewinnung führt, ohne dass dies mit Konsequenzen für die Personen behaftet ist.³⁵⁶ Basierend auf der Expertise erfolgt die Anonymisierung in eine standardisierte Kombination, die darauf rückschließen lässt, in welcher der oben genannten Funktionen die Person interviewt wurde. Dazu sind drei Schritte notwendig:

- (a) Wissenschaftler*innen werden mit einem W gekennzeichnet, Expert*innen aus einem Arbeitgeber*innen- oder Arbeitnehmer*innenverband mit V und Expert*innen aus Unternehmen mit U.
- (b) Zur Präzisierung wird bei Wissenschaftler*innen unterschieden zwischen arbeitsschwerpunktübergreifenden (äü) und arbeitsschwerpunktspezifischen (as) Expert*innen. Personen aus einem Verband werden in Arbeitgeber*innenverband (av) und Gewerkschaft (gw) unterteilt. Personen aus Unternehmen unterteilen sich in Arbeitgeber*innen (ag) und Arbeitnehmer*innen (an).
- (c) Zur eindeutigen Benennung werden zudem die Interviews durchnummiert. Diese Unterteilung wird auch bei den Fallstudien angewandt.

So wird eine Arbeitnehmerin im Europäischen Betriebsrat eines Unternehmens abgekürzt als: U an [Interviewzahl].

In dieser Untersuchung werden die leitfadengestützten Interviews bereits nach der Hypothesenbildung in den methodischen Ablauf implementiert. So laufen die quantitative Datenerhebung und die qualitativen Interviews parallel zueinander. Dies hat den Vorteil, dass die Bewertung der Hypothesen im Vordergrund der Untersuchung steht und bereits in der Phase der Datenerhebung Abweichungen zwischen den schriftlichen Vereinbarungen und Praxiseindrücken der Expert*innen auffallen. Im praktischen Vorgehen in der Untersuchung kann somit hier bereits ein erstes Zwischenfazit erfolgen.

3.1.3 Fallstudien

Im Forschungsablauf folgt die Implementation der Fallstudien im Anschluss an die Informationserhebung und die gemeinsame hypothesenbezogene Zwischen-

356 Gläser und Laudel 2010, S. 279.

bilanz der Inhaltsanalyse und Expert*inneninterviews. Methodisch wird hier ebenfalls auf leitfadengestützte Interviews aufgebaut, die aber direkt in den entsprechenden Fällen (hier zwei Unternehmen) geführt werden.

Fallstudien bieten die Möglichkeit, spezielle Informationen über einen Fall (oder wenige Fälle) aufzuarbeiten und durch die Erhebung zusätzlicher Informationen umfassender zu analysieren. Sie dienen in der Wissenschaft der „Erklärung“, „Beschreibung“, „Illustration“ oder „Hervorhebung“³⁵⁷. Durch die verschiedenen Ansätze und der Möglichkeit, sie in unterschiedliche Forschungsdesigns zu integrieren, bieten sich eine oder mehrere Fallstudien besonders für einen Methoden-Mix an.³⁵⁸

Design, Auswahl und praktisches Vorgehen

Dabei sind das Design und die Auswahl der Fallstudien von besonderer Bedeutung.³⁵⁹ Ein Fall soll hier mehr Informationen über die Normbildung und Normverbreitung gewinnen, die sich aus der Datenbank nicht ergeben. Dies trifft auf Unternehmen und Verbände und staatliche Institutionen zu, da diese Akteure im Zentrum der Normbildung, Normverbreitung und gesetzlichen Durchsetzung sind. In dieser Untersuchung wird ein Design mit zwei Unternehmensfallstudien ausgewählt, um mehr (praktische) Informationen für die Hypothesenbewertung zu sammeln. Darüber hinaus bietet es sich hier an, Unternehmen mit Zugang zu mehr als einer Dialogform auszuwählen, um genauer auf die Entwicklung der transnationalen SDe und ihrer möglichen Verbindung in der Praxis eingehen zu können.

Für die Auswahl gab es bereits einige wichtige Vorkenntnisse. So waren wichtige Auswahlkriterien die Abweichungen von den prozeduralen Vorgaben des europäischen Rechtsrahmens und Hinweise von Expert*innen auf praktische Besonderheiten. Ziel dieser Fallstudien war die Sammlung von ergänzenden Informationen über die Einbettung der Informations- und Konsultationsmechanismen in Unternehmen.

Entsprechend bewusst wurde ein Telekommunikationsunternehmen ausgewählt, dass - durch seine ehemals staatliche Verwurzelung - einen besonderen Zugang zum sektoralen Sozialen Dialog verfügt und darüber mögliche Auswirkungen eines Wandels von Staatlichkeit sichtbar werden. In der Datenbank ist das frühzeitige sektorale Engagement hervorzuheben. In Vorgesprächen wurde zusätzlich auf die hohe Verwobenheit der Telekommunikationsbranche in der

357 Yin 2009, S. 19.

358 Ebd., S. 24.

359 Einen Überblick zu Fallstudien sowie der Auswahl von Designs und Falltypen bieten Yin 2009, S. 53 und Schreier 2010.

EU durch Übernahmen, Tochtergesellschaften und Spin Offs verwiesen. Im ausgewählten Fall existiert außerdem seit längerer Zeit ein Europäischer Betriebsrat, so dass in den Interviews mögliche Überschneidungen der Dialogformen erfragt wurden. So können die *Outcomes* für Information und Konsultation dialogübergreifend in einem Unternehmen überprüft werden.

Zudem soll mit einem sehr großen deutschen Chemieunternehmen besonders die Einbindung von Europäischen Betriebsräten in die transnationale Normbildung überprüft werden. Die erkennbare Besonderheit bei diesem Unternehmen liegt in der Festschreibung von unterschiedlichen Gremien innerhalb der frühzeitig etablierten Europäischen Betriebsratsvereinbarung. Zusätzlich existieren verbindliche Abkommen, die auf europäischer Ebene über keinen staatlichen Durchsetzungsmechanismus verfügen. An diesem Fall können neue Informationen über die Ausdifferenzierung transnationaler Sozialer Dialoge und dem Bezug auf europäische Regulierungen gewonnen werden. Zugleich stellt der Chemiesektor einen sehr aktiven Bereich in der europäischen Normsetzung dar.

Durch beide Fallstudien lassen sich neue Informationen für die Entwicklung von normbildenden und -verbreiternden Leistungen und ihrer praktischen Wirksamkeit im Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation erlangen und analysieren. Zudem können die zusätzlichen Ergebnisse der empirischen Nachrehebung in einen qualitativen Rahmen gesetzt werden.

3.1.4 Diffusionsanalyse

Diffusion wurde bereits in der politikwissenschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und Literaturanalyse erfolgreich nachvollzogen und erfasst Normen oder Ideen, die ausgehend von einem Startpunkt in andere Politikfelder, Unternehmen oder über Regionen hinaus verbreitet werden.³⁶⁰ Für Untersuchungen mit Fokus auf die Normbildung gibt es bis jetzt noch keine systematische Diffusionsmethodik. Dabei kann gerade hier davon ausgegangen werden, dass konkrete Normen entweder zwischen Rechtsrahmen „wandern“ oder auf supranationaler Ebene neue Normbildung entsteht und bestehende Normen dabei identisch übernommen werden oder modifiziert Geltung bekommen. Diese Untersuchung bildet somit einen ersten Versuch, Normdiffusion anhand der Normbildung durch die transnationalen Sozialen Dialoge mit dem Fokus auf Information und Konsultation zu beleuchten. In dem hier gebotenen Umfang können nur Aussagen über Existenz von Normdiffusion getroffen werden, nicht über ihre Generalisierbarkeit.

360 Rogers 2003; Keller 2004; Brach 2005; Holzinger et al. 2007; Börzel und Risse 2009; Karnowski 2011; Yang 2016.

Definition

Für die methodische Bearbeitung bedeutet Diffusion in der Untersuchung die Verbreitung von Regelungsgegenständen, die sich aber auf eine Ursprungsnorm zurückführen lassen. Sie „wird als ein Prozess beschrieben, bei dem *Innovationen* durch *Kanäle* über einen bestimmten *Zeitraum* unter Mitgliedern eines *sozialen Systems* kommuniziert werden. Diffusion stellt somit im Grunde eine spezielle Form der Kommunikation dar“³⁶¹.

Innovativ ist die Diffusion für diese Untersuchung, wenn es für das Regelungsprinzip zu einer Verbreiterung des Regelungsgegenstandes kommt, und keine Gleichzeitigkeit der Regelungen vorliegt. Neben der zeitlichen Komponente ist auch der Kontext wichtig, um zu erkennen, ob ein Bezug vorliegt und so eine „Normwanderung“ stattgefunden hat. Nur so kann ausgeschlossen werden, dass die Normen nicht unabhängig voneinander entwickelt wurden.

Praktische Analyse

Die explorative Forschungspraxis basiert auf zwei unterschiedlichen Vorgehensweisen. Besonders ist hieran, dass durch die bisherigen Methoden vertiefend die Sozialen Dialoge untersucht wurden, mit der Diffusionsanalyse aber ein exploratives Element hinzukommt. Im Gegensatz zu einem sehr linearen Ablauf müssen dabei die Suchkriterien wiederholend angepasst werden. Für die Implementation in das Forschungsdesign bietet sich, durch das notwendige Vorwissen, die Diffusionsanalyse als ergänzender, abschließender Schritt zur Datenanalyse an. Wie die Fallanalyse kann sie in einem begrenzten Rahmen weiterführende Ergebnisse für die Bewertung der transnationalen Sozialen Dialoge liefern. In der Analyse werden quantitativ durch eine deduktive Datenbanksuche die Widerkehr der ausgewählten Regelungsprinzipien in verschiedenen Normtexten überprüft. Als Datenbanken stehen in dieser Untersuchung Juris und Eurlex zur Verfügung.³⁶² Zudem werden qualitativ ausgewählte Regelungsprinzipien induktiv aus den *Outcomes* der transnationalen Sozialen Dialoge ermittelt. Diese Regelungsprinzipien werden daraufhin auf eine Diffusion in andere Bereiche der SDe geprüft.

Deduktiv

Deduktives Vorgehen heißt, dass die Abkommen der Sozialen Dialoge selbst Regelungsgegenstände hervorbringen, die diffundieren können. Hier schließt

361 Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen, Hervorhebung im Original).

362 Bei diesem Vorgehen handelt es sich um eine Adaption von Diffusionsanalysen auf die Normbildung in transnationalen SDe aus anderen Disziplinen. Sehr nahe kommt diesem Vorgehen die Diffusion von Innovationen in Netzwerken bei Rogers 2003; Tews 2011.

sich ein eher heuristisches Verfahren an, da die einzelnen Dokumente selbst zum „Sender“ und/oder „Empfänger“ diffundierender Regelungsgegenstände werden können.³⁶³

Praktisch ist davon auszugehen, dass besonders bei den geschlossenen, rechtsverbindlichen *Outcomes* innovative Regelungskonzepte für allgemeine oder sektorale Bedürfnisse entwickelt werden. Nach dieser manuellen Zuordnung kann statistisch erfasst werden, wann welches Unternehmen oder welcher Verband ein Thema bearbeitet hat und ob danach durch die Diffusion supranational eine Norm gebildet wurde.

Induktiv

Induktiv wird anhand festgelegter Regelungsbegriffe, Rechtsgrundlagen und Rechtswerdung in den verschiedenen Datenbanken, wie EurLex³⁶⁴, gesucht. Verschiedene Suchbegriffe in Deutsch und Englisch können dabei in ihrer Zusammenfassung und Kumulation ein Regelungskonzept bilden. Grundlage sind die Kriterien für Information und Konsultation. Ein Abgleich ermöglicht die Entwicklung bestimmter Regelungsprinzipien nachzuvollziehen. Dieses Vorgehen ermöglicht es die zeitlich genaue Wiedererkennung von bekannten Begriffen der Sozialpartner in offiziellen Dokumenten der EU-Institutionen sowie der Mitgliedsländer und erlaubt damit einen ersten Schluss zu fassen, ob Begriffe und Konzepte innovativ bei den Sozialpartnern vorkommen und wann bzw. wie diese in offizielle Normen des Rechtsrahmens diffundieren.

Zwischen der Entstehung einer Regelung in dem transnationalen Sozialen Dialog und der Entwicklung in Institutionen zur Norm kann dabei aus zwei Gründen eine zeitliche Verschiebung bestehen. Einerseits muss sich das innovative Konzept erst etablieren, bevor es über den Bereich hinaus wahrgenommen wird. Zweitens benötigt es durch unterschiedlich enge Kooperationen der sektoralen Netzwerke unterschiedlich lange Zeitspannen. Eine genaue Rückführung der Norm auf die Ursprungsregelung, und umgekehrt, beinhaltet durch die Dauer und verschiedene Netzwerkkonstellationen somit eine Unschärfe. Sollte in dieser Untersuchung eine Diffusion ermittelt werden, kann diese Unschärfe hier nicht ausführlich überprüft werden und sollte Teil weiterer Forschungsvorhaben sein.

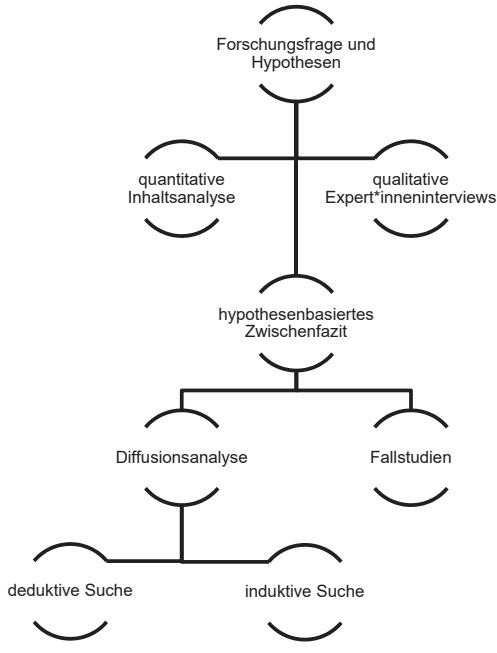
363 Dieses Vorgehen baut unter anderem auf die ersten Erkenntnisse zur Normverbreitung durch qualitative Vergleiche von Normen bei Deakin und Koukiadaki 2010 auf.

364 Zugänglich unter: <http://eur-lex.europa.eu/advanced-search-form.html>, letzter Zugriff: 29.04.2016.

3.2 Zusammenfassende Darstellung der Methoden

In diesem Kapitel wurde dargestellt, dass für die Untersuchung ein Mixed-Method-Design verfolgt wird. Die Forschungsmethoden darin sind eine Inhaltsanalyse, leitfadengestützte Expert*inneninterviews, Fallstudien und eine Diffusionsanalyse. Für eine vergleichende Analyse der Dokumente der Sozialen Dialoge in der EU, mit dem Fokus auf Information und Konsultation und dem Ziel einer Hypothesenprüfung, ergibt sich ein systematischer Untersuchungsablauf mit quantitativen Schwerpunkt (QUANT → qual).

Abbildung 5: Implementation der Methoden im Forschungsdesign



Eigene Darstellung

Wie im Kapitel weiter ausgeführt, soll, basierend auf den verschiedenen Erhebungs- und Auswertungsmethoden, ein möglichst genaues Bild über die Normbildung und Normverbreitung in den transnationalen Sozialen Dialogen erhoben werden.

ben werden, um abschließend über die Grenzen der Dialogformen eine umfassende Bewertung der Hypothesen vorzunehmen. Dieser Schritt lässt Rückschlüsse und Tendenzen auf den Wandel aktueller Staatlichkeit anhand Sozialer Dialoge zu. Im nächsten Kapitel wird aufbauend auf die Erkenntnisse des Forschungsstandes und des Forschungsdesigns die vorgestellte Methodik angewandt. Die erhobenen Daten der vier Methoden werden analysiert und jeweils für den Abschnitt in einem Zwischenfazit sowie in einer vergleichenden Synthese bewertet.

4. Beiträge der europäischen SDe zur sozialen Normbildung mit dem Schwerpunkt auf Regelungen zu Information und Konsultation

Die empirische und theoretische Einbettung hat gezeigt, dass derzeit durch Europäisierung und Globalisierung der Wirtschaft, der Gesellschaft und des Rechts eine Transnationalisierung der Arbeitsverhältnisse stattfindet und Aufgaben (der Normbildung) des DRIS zerfasern. Staatlichkeit unterliegt somit einem starken Wandel, in dem transnationale Instrumente, wie die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU, an Bedeutung gewinnen können. In diesem Kapitel findet der vorgestellte Mix an Methoden Anwendung und der Fokus richtet sich auf die empirische Überprüfung der Hypothesen.

Wichtigstes Instrument der Überprüfung stellt die Inhaltsanalyse dar. Durch die Datenbank- und Dokumentenauswertung wird eine Häufigkeitsverteilung aufgeführt und durch die Kontextanalyse können Schlüsse auf die Rolle und Funktion von Sozialen Dialogen in der EU gezogen werden. Nachdem alle Dialogformen dargestellt und bewertet wurden, folgt eine Absicherung der Ergebnisse durch zwei Fallstudien. Die beiden Fallstudien sollen Tendenzen in der Praxis aufzeigen, die nicht aus den Dokumenten allein ablesbar sind. Im darauf folgenden Schritt wird die Diffusionsanalyse durchgeführt. Durch sie soll nachgewiesen werden, wie sich Normen über die transnationalen Sozialen Dialoge hinaus verbreiten können. Ziel in dieser Arbeit ist es, Diffusion in transnationalen Sozialen Dialogen der EU aufzuzeigen und für weitere Forschung nutzbar zu machen. Konkret wird hier die Normbildung im Sozialen Dialog an zwei Regelungsgegenständen verfolgt. Zuletzt schließt das Kapitel mit einer vergleichenden Synthese und Bewertung der aufgestellten Hypothesen ab, um in Kapitel 5 eine Rückführung der Ergebnisse auf die Frage des Regierens im europäischen Mehrebenensystem zu ermöglichen.

4.1 Ergebnisse der Datenbankauswertung und Dokumentenanalyse

Den umfassendsten Teil der Forschungspraxis für diese Untersuchung stellt die empirische Inhaltsanalyse dar. Durch sie wird in verschiedenen Schritten die neue Datenbank ausgewertet und die einzelnen Dokumente als Analyseeinheiten beurteilt. Die Analysestruktur berücksichtigt insbesondere den Schatten des Rechts durch den *zeitlichen Verlauf*, der durch qualitative Elemente in einen Kontext gesetzt wird. Zudem werden die erklärenden Kontextfaktoren *Sitz* und *Sektor* betrachtet. Diese Faktoren haben sich für eine vergleichende Analyse aus dem aktuellen Forschungsstand etabliert. So wird die Entwicklung aller Dokumente dargestellt. Durch das Forschungsdesign wird zudem durchgängig bei den Dokumententypen zwischen *Outcomes*³⁶⁵ und *Sonstigen Dokumenten*³⁶⁶ unterschieden. Die zu bewertende Normbildungsleistung wird nur bei den *Outcomes* erwartet. Entsprechend erfolgt nur für diesen Dokumententyp eine weiterführende Inhaltsanalyse.³⁶⁷

In einem ersten Schritt erfolgt eine Gesamtbetrachtung der Dokumente in der Datenbank. Dabei werden die Dokumente in der Datenbank und die Dokumente, die Regelungen zu Information und Konsultation beinhalten, verglichen. Dieser Vergleich wird zudem durch die Verteilung nach den Kontextfaktoren abgebildet und ein Zwischenfazit gezogen. Im zweiten Schritt wird eine Einzelbetrachtung der Dialogformen durchgeführt. Die Reihenfolge der Untersuchung richtet sich nach den vorgestellten Stufen der rechtlichen Verbindlichkeit: Gründung von EBR, sektorübergreifender Sozialer Dialog, sektoraler Sozialer Dialog, zusätzliche EBR-Abkommen, Mischformen sowie TCA. Daraufhin werden die *Outcomes* mit den festgelegten Variablen aus Abschnitt 3.1.1 analysiert. Die Darstellung der Ergebnisse umfasst dabei die quantitativen Ergebnisse der Häufigkeitsverteilung und die detailliertere Betrachtung von *Outcomes*, die positiv oder negativ von der Verteilung ausreißen. Daraus lässt sich in den Ab-

365 In dieser Arbeit sind Outcomes definiert als verbindliche substantielle und prozedurale Abkommen. Bestimmte Merkmale ermöglichen die Verbindlichkeit dieser Abkommen. Dabei handelt es sich unter anderen um Implementationsverfahren, nationale Gerichtsbarkeit und follow-up Verfahren.

366 Als Sonstige Dokumente sind rechtlich nicht verbindliche Dokumente gekennzeichnet. Sie unterteilen sich nach Empfehlungen, die intern Handlungen vorsehen; (gemeinsame) Stellungnahmen, die durch Information nach außen (meist EU Kommission) zu einem Handeln auffordern; und anderen Dokumenten, die als Tool oder Studie nicht direkt handlungsanleitend sind.

367 Diese Fokussierung hat direkte Auswirkungen auf die Untersuchung der spezifischen Kriterien. Das Kriterium Interessenäußerung und -durchsetzung wird eindeutig durch die Dokumententypen und seine jeweiligen Adressaten erklärt. Der Fokus bei der Inhaltsanalyse ersetzt somit bereits die weitere Untersuchung von Variable 6 (Dok.typ).

schnitten bereits ein Zwischenfazit für die Hypothesen treffen. Insgesamt soll weiterführend geklärt werden, wie Regelungen zu Information und Konsultation durch die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU beeinflusst werden.

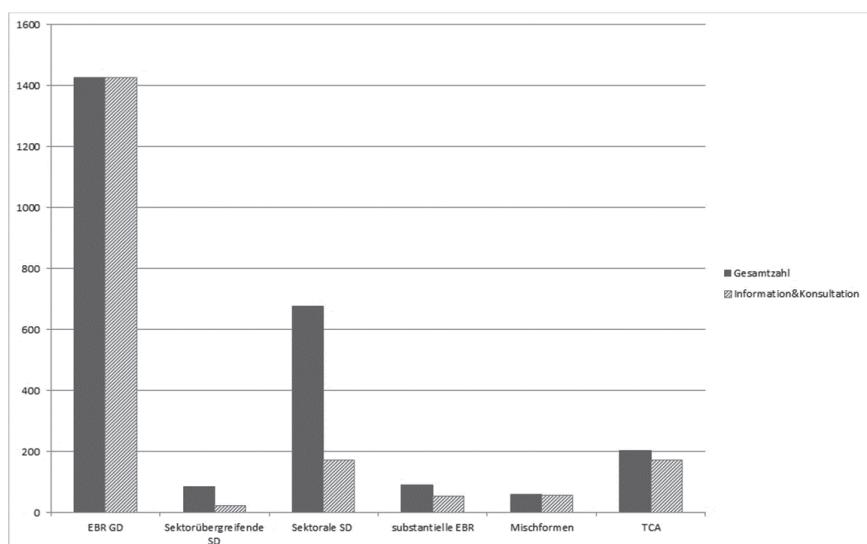
4.1.1 Transnationale Soziale Dialoge im Überblick

In diesem ersten Überblick über alle Dokumente in der Datenbank werden kurz die wichtigsten Verläufe der europäischen Sozialen Dialoge und ein Abgleich zu Information und Konsultation skizziert. Dabei werden die Ergebnisse der empirischen Auswertung vergleichend dargestellt.

Darstellung der Ergebnisse

Die folgende Abbildung zeigt, welche Überschneidungen es bei den Dokumenten zwischen der Gesamtdatenbank und dem Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation gibt. Hier wird deutlich, dass die EBR Gründungsdokumente, durch ihre prozeduralen Vorehrungen, vollständig in den zu untersuchenden Arbeitsschwerpunkt fallen. Umgekehrt gibt es besonders in den beiden Dialogformen nach Art. 154/155 AEUV deutliche Abweichungen zwischen allen Dokumenten und den Dokumenten, die Information und Konsultation regeln. In den letzten drei Dialogformen gibt es dagegen eher geringe Abweichungen.

Abbildung 6: Abgleich zwischen der Gesamtdatenbank und Dokumenten zu Information und Konsultation

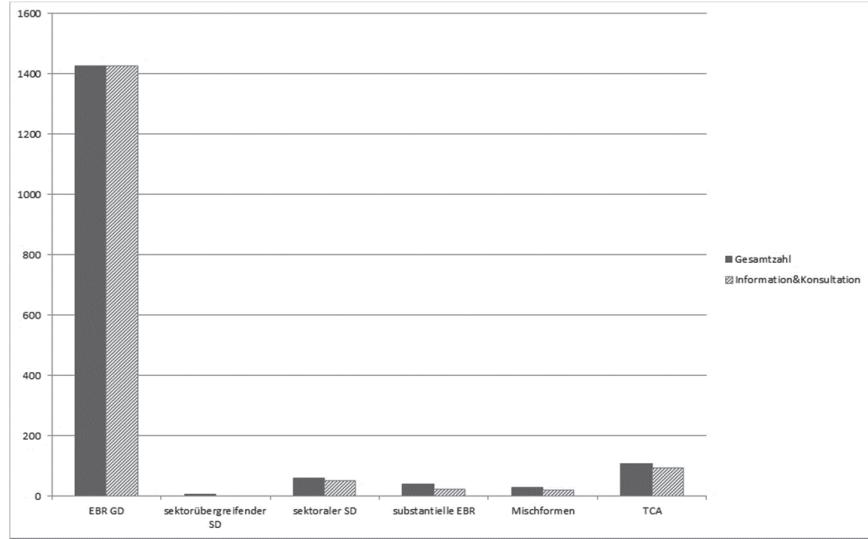


Eigene Darstellung

Wie erläutert, wird in dieser Untersuchung davon ausgegangen, dass verpflichtende substantielle oder prozedurale Dokumente (*Outcomes*), die bei nationalen Gerichten oder dem Europäischen Gerichtshof eingefordert werden können, eine höhere Wirksamkeit in der Umsetzung erlangen, als Dokumente, die als Handlungsempfehlung oder Stellungnahme verfasst sind (*Sonstige Dokumente*). Unter dieser Annahme werden die *Sonstigen Dokumente* bei der Auswertung berücksichtigt. Eine ausdrückliche quantitative und qualitative Analyse wird aber nur bei den *Outcomes* durchgeführt.

In einem ersten Vergleich aller *Outcomes* in der Datenbank und dem Arbeitsschwerpunkt wird deutlich, dass Regelungen zu Information und Konsultation in den meisten *Outcomes* enthalten sind. Besonders auffällig ist die Angleichung der Zahlen im sektorübergreifenden und sektoralen Sozialen Dialog. Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass Information und Konsultation ein grundlegendes Thema bei den meisten *Outcomes* ist. Allerdings kann erst bei der Analyse der Kriterien festgestellt werden, wo die inhaltlichen Stärken und Schwächen liegen. Diese erfolgt zunächst in der separierten Betrachtung der Dialogformen. Erst durch diese zusätzliche Analyse kann die Entwicklung durch die europäischen Sozialen Dialoge differenzierter bewertet werden. Mit den hohen Überschneidungen lassen sich dann aus der Analyse der Dialogformen direkte Rückschlüsse für die europäischen Sozialen Dialoge ziehen.

Abbildung 7: Vergleich der Outcomes



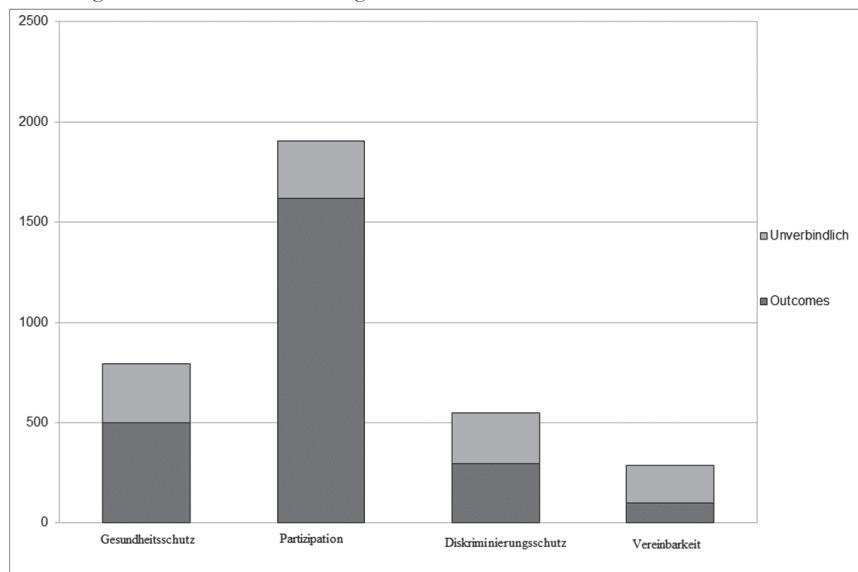
Eigene Darstellung

Aus Abbildung 7 wird bereits ein zentrales Ergebnis deutlich: So bilden transnationale Soziale Dialoge sozialstaatsdäquate Normen in der EU. Dies tun sie nicht zufällig, sondern besonders dort, wo ein Rechtsrahmen im Hintergrund wirkt – hier bei der Gründung Europäischen Betriebsräte (EBR GD). Mit der Europäischen Betriebsräte Richtlinie herrscht hier die konkreteste Regulierung der europäischen Sozialen Dialogformen. Ähnliches gilt für die sektorübergreifenden Sozialen Dialoge und die sektoralen Sozialen Dialoge. Hier können Outcomes mit der EU Kommission in Richtlinien umgesetzt werden. Ihre Anzahl ist deutlich geringer, dafür gelten sie nicht nur für ein Unternehmen, sondern regeln Themen sehr viel breiter. Überraschend sind die drei Dialogformen rechts. Hier gibt es keinen Rechtsrahmen im Hintergrund, aber dennoch verbindliche Abkommen. Das gilt für den Fokus auf Information und Konsultation sowie auch für die gesamte Datenbank. In der detaillierteren Untersuchung der Dialogformen soll herausgefunden werden, was die Gründe für die Anzahl und auch die Überschneidungen und Abweichungen zwischen den Daten sind. Dies ist durch eine gezielte Inhalts- und Kontextanalyse möglich.

Als weiterer Vergleich eignet sich die thematische Ausrichtung der Outcomes. Hierfür konnte in dem zu Grunde liegenden Forschungsprojekt aufgezeigt werden, dass vier Schwerpunktbereiche fast alle (ca. 90%) Outcomes abdecken.³⁶⁸ Hierbei handelt es sich um Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hinzu kommen einige wenige Dokumente über Datenschutz.³⁶⁹

-
- 368 Da die untersuchten Dokumente mehr als ein Thema behandeln können, gibt es in Abbildung 8 mehrere Doppelungen zwischen den einzelnen Balken. Gerade Information und Konsultation zeigt sich hierbei als ein Querschnittsthema, dass besonders häufig in Verbindung mit anderen Schwerpunkten steht.
- 369 Ein detaillierterer Vergleich zwischen diesen Schwerpunkten sowie eine Gesamtanalyse der Entwicklung der transnationalen Sozialen Dialoge bietet die Projektmonografie bei Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen).

Abbildung 8: Thematische Ausrichtung von SDe Dokumenten



Eigene Darstellung

Zeitliche Entwicklung

Die ersten Richtlinien für Information und Konsultation entstanden 1975 und 1977 zu Massenentlassung und Übergang von Unternehmen. Für die Untersuchung resultieren daraus allerdings noch keine verwertbaren empirischen Dokumente. Das erste Dokument in der Datenbank zu Information und Konsultation stammt von 1982. Das zweite Dokument resultiert erst aus Verhandlungen von 1988. Das erste *Outcome* ist ein prozeduraler Text vom 23. August 1988 über die Einrichtung einer transnationalen Arbeitnehmer*innenvertretung. Hierbei handelt es sich um einen sehr großen französischen Nahrungsmittelproduzenten, der mit einer internationalen Gewerkschaft einen Prototyp für Europäische Betriebsräte gegründet hat. Es existieren bis zum Jahr 1994 gerade einmal 69 Dokumente für Information und Konsultation. Mit Ankündigung der Richtlinie 94/45/EG über Europäische Betriebsräte steigt dann allein 1995 die Zahl der Dokumente um 76, davon sind drei Dokumente aus anderen Dialogformen und nur sechs Dokumente keine prozeduralen Texte. 1996 nimmt die Zahl der Dokumente, besonders der prozeduralen Texte, sprunghaft zu. In der Datenbank sind dies für Information und Konsultation 389 neue Dokumente. Fast alle Abkommen in diesem Jahr sind EBR-Gründungsdokumente und wurden noch vor

der Umsetzung der Richtlinie am 22. September 1996 nach Artikel 13 verabschiedet.³⁷⁰ Für diese Vorläufer der Europäischen Betriebsräte gilt ein Bestandschutz, so dass kein Europäischer Betriebsrat mit den in der Richtlinie festgesetzten Standards geschaffen werden muss. Der sprunghafte Anstieg der EBR-Abkommen, bevor eine Richtlinie wirksam wird, lässt ein „bargaining in the shadow of the law“³⁷¹ vermuten. Dieser Ansatz betont, dass die Entwicklung darauf zurückzuführen ist, dass einem neuen rechtlichen Rahmen zuvorgekommen werden soll. Nach dem Wirksamwerden der Richtlinie durch die nationalen Umsetzungen nimmt zunächst die Zahl der Dokumente langsam aber kontinuierlich zu, bis sie nach 2009 leicht abflacht. Hebt man bei den *Outcomes* die substantiellen Abkommen – im Gegensatz zu prozeduralen Abkommen – hervor, finden sich vor allem in den Krisenjahren (2001, 2007/2008) deutlich mehr Abkommen als in den vorherigen oder nachfolgenden Jahren. Auf diese Verbindung zwischen Konsultation und Information sowie krisenbedingten Abkommen ist an anderer Stelle, bei der inhaltlichen Überprüfung der Abkommen, noch einmal zurückzukommen.

Insgesamt gibt es bis zum Stichtag der Untersuchung am 31.12.2014 in der Datenbank 2562 Dokumente.³⁷² Davon sind 2537 Dokumente relevant für diese Untersuchung transnationaler Sozialer Dialoge in der EU.³⁷³ Zudem beinhalten 1921 Dokumente in sechs verschiedenen Dialogformen Regelungen zu Information und Konsultation, die für diese Untersuchung detailliert auf ihre Entwicklungen überprüft werden. Besonders seit Mitte der 1990er Jahre zeigt sich ein starker Anstieg an Dokumenten zum Arbeitsschwerpunkt, der seit 2011 langsam abflacht. In der nächsten Abbildung ist zu erkennen, dass die Anzahl an Dokumenten mit Regelungen zu Information und Konsultation insgesamt stärker abflacht als die Gesamtzahl der vorhandenen Dokumente. Die teils parallele Ent-

370 Großbritannien und Nordirland traten zeitlich verzögert dem Sozialprotokoll und Sozialabkommen von Maastricht bei, so dass EBR nach Art. 13 dort bis 1998 entstehen konnten.

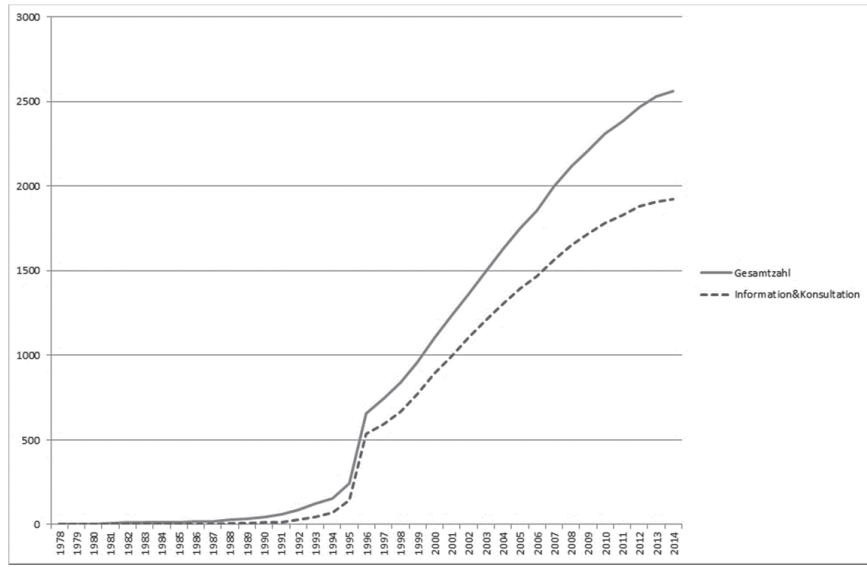
371 Bercusson 1992, S. 185.

372 Wie beschrieben handelt es sich bei der Datenbank um ein Resultat des Teilprojekts A7 des SFB 597 und wurde zusammengestellt aus den SDe-Dokumenten der Europäischen Kommission, des Europäischen Gewerkschaftsinstituts und teilweise nationaler Sammlungen zu europäischen SDe-Dokumenten. Daraus ergibt sich erstmalig eine Datenbank aller zugänglichen europäischen SDe-Dokumente mit einem Umfang von über 2900 Dokumenten. Mit dem späteren Abzug der Dopplungen umfasst sie letztlich 2562 Dokumente.

373 Bei der Differenz von 25 Dokumenten zwischen den erhobenen 2562 und den 2537 relevanten SDe-Dokumenten handelt es sich um andere Dokumentenformate, etwa einem offenen Brief des Vorstandes an alle Mitarbeiter*innen und somit um kein Verhandlungsergebnis Sozialer Dialoge.

wicklung der Dokumentenanzahl bis 2007 zeigt, dass Information und Konsultation maßgeblicher Bestandteil von Verhandlungen in den europäischen Sozialen Dialogen ist. Der inzwischen steigende Abstand zur Gesamtzahl weist auf eine Verlagerung auf andere Themen hin.

Abbildung 9: Anstieg der SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf



Eigene Darstellung

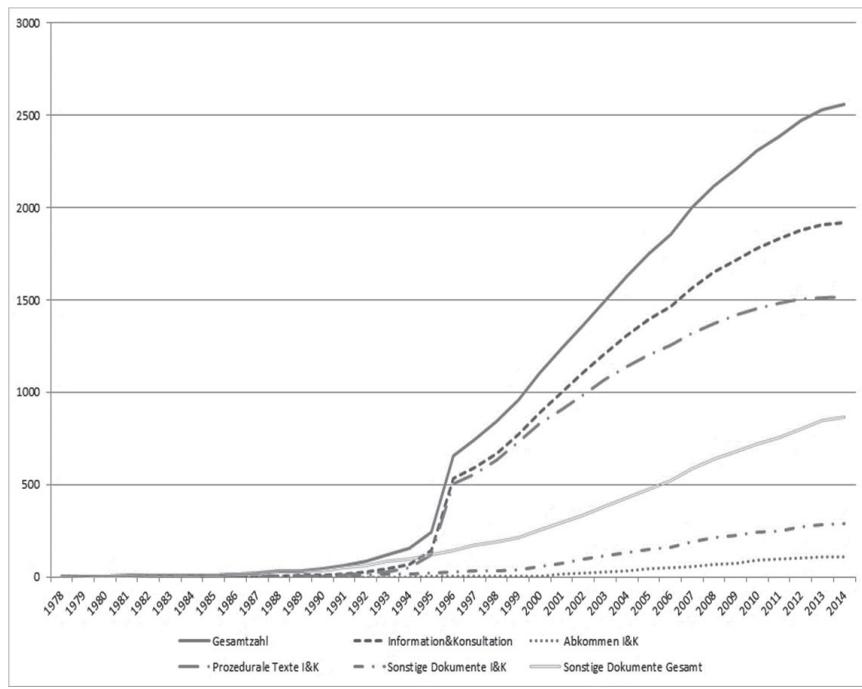
Für diese abgebildete Abflachung des Anstiegs sind zwei Annahmen grundlegend. Einerseits nimmt die Zahl der Unternehmensübergänge in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) zu.³⁷⁴ So entsteht hier sowohl eine neue Dialogform für Unternehmen, die noch eine Arbeitnehmer*innenbeteiligung schaffen müssen, als auch die Möglichkeit von Unternehmen mit EBR in eine neue Dialogform überzugehen. Selbst wenn dabei die Institutionen EBR weiter existiert, wurden die Dokumente nach dem Übergang nicht in die Datenbank aufgenommen. Allerdings war es bis zum Stichtag nicht möglich, Dokumente dieser Dialogform systematisch zu beziehen. Folglich ist es nicht möglich, diese Dokumente und ihre Regelungen zu Information und Konsultation in die Daten-

374 Einen Überblick über die Entwicklung von SE Abkommen ist abrufbar unter: <http://www.boeckler.de/34750.htm>, letzter Zugriff: 20.12.2016.

bank zu integrieren und auszuwerten. Somit können hier Dokumente, die inzwischen unter die europäischen Sozialen Dialoge fallen, nicht abgebildet werden. Die Aufnahme und das Auslassen von SE-Dokumenten produzieren somit für die aktuelle Darstellung eine gewisse Unschärfe.

Für die zweite Annahme zeigt die genauere Aufteilung in Abbildung 10, dass vor allem die prozeduralen Abkommen sprunghaft angestiegen sind und inzwischen 1519 prozedurale Abkommen mit Regelungen zu Information und Konsultation abgeschlossen wurden. Diese Entwicklung hängt stark mit der Einführung der EBR-Richtlinie 94/45/EG aber auch in geringerem Umfang mit dem Beschluss 98/500/EG über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Sozialen Dialog zusammen. Die Gründungsdokumente der Europäischen Betriebsräte stellen allein 1421 *Outcomes*, die Gründung von sektoralen Ausschüssen beläuft sich auf 48 *Outcomes*. Außerdem zeigt sich, dass in Relation zu allen Dokumenten in der Datenbank der Arbeitsschwerpunkt mit 1519 (von 1521) prozeduralen Abkommen und mit 110 (von 174) substantiellen Abkommen ein hohes Maß an Normbildung und Normumsetzung aufweist. Die Anzahl der nicht verbindlichen *Sonstigen Dokumente* ist dagegen mit 291 (von 867) Dokumenten vergleichsweise gering. Dieser Überblick bestärkt die Annahme, dass in transnationalen Sozialen Dialogen Information und Konsultation häufig geregelt wird und darin als ein wichtiger Schwerpunkt zu bewerten ist.

Abbildung 10: Unterteilter Anstieg der SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf



Eigene Darstellung

Betrachtet man in der Abbildung den Verlauf, so fällt auf, dass es 1995/1996 zu einem sprunghaften Anstieg kommt und dass nach 2007 der Anstieg von prozeduralen Dokumenten pro Jahr nachlässt. Substantielle Abkommen und *Sonstige Dokumente* mit Regelungen zu Information und Konsultation nehmen dagegen langsam aber kontinuierlich zu. Auch die Überarbeitung der EBR RL in 2009 (2009/38/EG) hat diesen Trend nicht geändert.³⁷⁵ Der geringe Anstieg an prozeduralen Abkommen und die enge Verbindung an RL 94/45/EG deutet scheinbar auf eine vorläufige Grenze an EBR-Neugründungen hin, während eine Normbildung durch substantielle Abkommen weiter geringfügig ansteigt.

375 Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das Europäische Gewerkschaftsinstitut bei der praktischen Bewertung der EBR-Richtlinienrevision (Spiegelacere 2016).

Sitz des Unternehmens

Über die zeitliche Perspektive hinweg wirkt auch der Sitz durch die unterschiedlichen nationalen Gesetze und Beteiligungssysteme als starke Trennlinie. Wie Hall et al. 2003 nachweisen, entsteht dieser Stammlandeffekt auch bei Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU, insbesondere den USA. In diesen Fällen entsteht der Effekt durch eine relativ große Autonomie des regionalen Managements bzw. der Unternehmensgruppe, so dass Regelungen des bestehenden Firmensitzes in der EU übernommen werden. In ihrer Untersuchung argumentieren Hall et al., dass die USA und Großbritannien trotz eines ähnlichen Arbeitsmarktsystems unterschiedliche Verhandlungen bei den SDe in der EU zu lassen.³⁷⁶

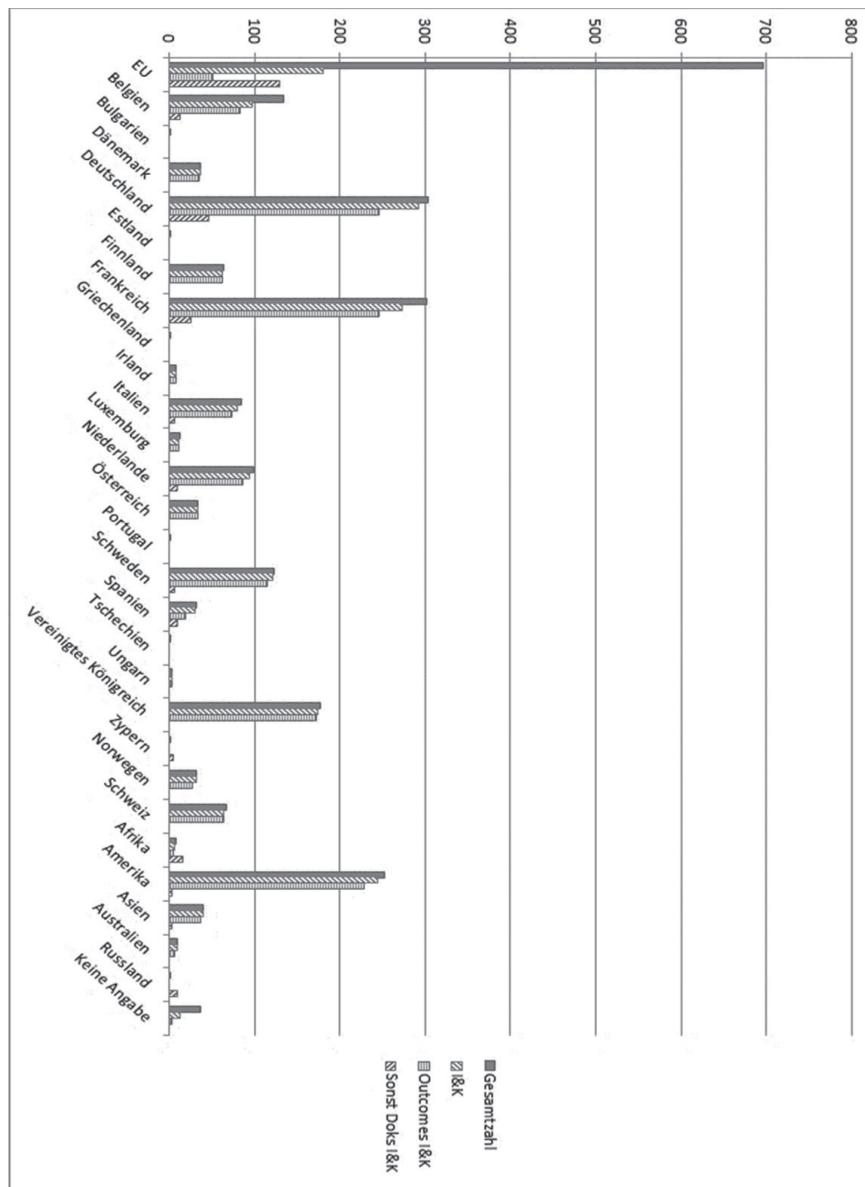
Die Auswertung der Datenbank in dieser Untersuchung bestätigt die Unterschiede bei Verhandlungen aufgrund des Sitzes. In der empirischen Gesamtbe trachtung der Dokumente nach Sitz wurden mit Abstand die meisten *Outcomes* in Frankreich (245), Deutschland (244) und den USA (229) getroffen, darauf folgt Großbritannien mit 173 *Outcomes*. Somit finden sich die meisten *Outcomes* in den wirtschaftlich stärksten Ländern, die gleichzeitig aber sehr unterschiedlichen Grundmodellen der Arbeitsbeziehungsrealität angehören. Mit Schweden (113), den Niederlanden (86), Belgien (84), Italien (75), Schweiz (64) und Finnland (64) folgen dann europäische Länder, die bereits länger Mitgliedsländer der EU oder zumindest assoziierte Länder sind. In den neueren Mitgliedsländern in Mittel- und Osteuropa konnten bisher keine oder eher wenige *Outcomes* getroffen werden.³⁷⁷ In der nach Dialogform geteilten Untersuchung wird zu berücksichtigen sein, welche Auswirkungen sich aus dem Sitz des Unternehmens folgern lassen.

Die folgende Abbildung 11 veranschaulicht die Aufteilung der Dokumente im Arbeitsschwerpunkt. Der Kategorie *EU* wurden die Dokumente der sektoralen und sektorübergreifenden Sozialen Dialoge nach Art. 154/155 AEUV zugewiesen. Zudem wird deutlich, dass es eine sehr ungleichmäßige Verteilung der Dokumenttypen, *Outcomes* und *Sonstige Dokumente*, gibt und sich positive wie negative Ausreißer darstellen lassen.

376 Hall et al. 2003; Gilson und Weiler 2008 bestätigen, dass insgesamt ein zentralisiertes Management weitreichendere Verhandlungen ermöglicht.

377 Für eine Analyse über die Entwicklung des Sozialen Dialogs in Mittel- und Osteuropa sowie Hintergründe zur Entwicklung von Normen für die europäische Ebene vgl. Iankova 2006; Kohl 2009; Mis 2015.

Abbildung 11: SD-Dokumente nach Sitz des Unternehmens



Eigene Darstellung

Es zeigt sich an der Abbildung, dass im Verhältnis zur Gesamtzahl der Dokumente in der Datenbank nur für Belgien und Frankreich leichte Abweichungen von der Normalverteilung auftreten. In der Kategorie *EU*, also den Dokumenten der Sozialen Dialoge nach 154/155, ergeben sich dagegen sehr starke Abweichungen zwischen der Gesamtzahl und der untersuchten Dokumente zu Information und Konsultation. In diesen Dialogformen finden sich zudem die meisten *Sonstigen Dokumente*. Diese Auffälligkeit muss in der Analyse der Dokumente des sektoralen und sektorübergreifenden Sozialen Dialogs berücksichtigt werden. Weiterhin ist auffällig, dass Unternehmen mit Sitz in Amerika häufig *Outcomes*, dagegen aber sehr selten *Sonstige Dokumente* abschließen.

Alle Länder, die in der Datenbank erfasst sind, haben Regelungen zu Information und Konsultation abgeschlossen. Es ist dagegen eher auffällig, dass die Anzahl der Dokumente mit Regelungen zu Information und Konsultation sehr nah an der Gesamtzahl aller abgeschlossenen Dokumente liegt. Diese Übersicht ist ein Indiz für die bereits im zeitlichen Verlauf aufgezeigte hohe Bedeutung von Information und Konsultation in den europäischen Sozialen Dialogen.

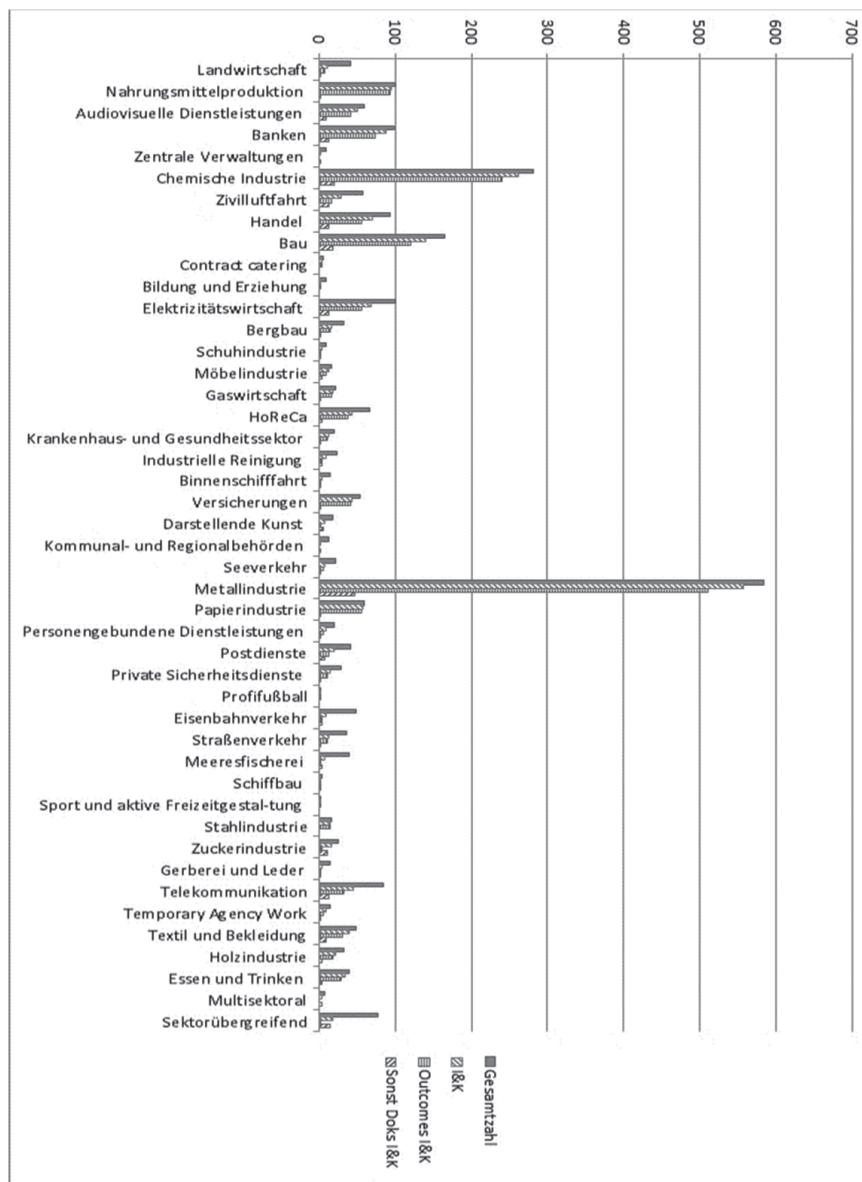
Sektor

Dass die Kategorie Sektor ebenfalls eine ungleiche Verteilung mit sich bringt, lässt bereits der Stand der Forschung erwarten. So kann für die Beteiligung, Umsetzung und Ausarbeitung von Abkommen in den europäischen Sozialen Dialogen auch die Zugehörigkeit zu einem Sektor ausschlaggebend sein.³⁷⁸ In der Datenbank finden sich bei der Häufigkeit von Vereinbarungstypen und bei der Anzahl abgeschlossener Dokumente große Varianzen. So verfügen alle von der EU definierten Sektoren über Dokumente zu Information und Konsultation.³⁷⁹ Die Anzahl der Dokumente im Arbeitsschwerpunkt ergibt eine Spannbreite zwischen zwei Dokumenten in wenig aktiven Sektoren bis 558 Dokumenten im aktivsten Sektor. Die meisten verbindlichen *Outcomes* hat der Metallsektor mit 504. Bereits der Chemiesektor hat dahinter im Bereich Partizipation mit 237 weniger als die Hälfte der *Outcomes*. Danach kommt erneut ein weiterer Sprung, der Bau-sektor mit 121 *Outcomes*. Darauf folgen die Sektoren Nahrungsmittelproduktion mit 93 und Banken mit 74 *Outcomes*. Gleichzeitig verfügen die Sektoren Kom-munal- und Regionalbehörden sowie zentrale Verwaltung über kein verbindliches *Outcome* im Arbeitsschwerpunkt.

378 Siehe Bechter et al. 2012.

379 Eine Auflistung bietet die Europäische Kommission online unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=de>, letzter Zugriff: 06.02.2017.

Abbildung 12: SD-Dokumente nach Sektor



Eigene Darstellung

Wie in den vorangegangenen Abbildungen liegt auch beim Sektor die Anzahl der Dokumente mit Regelungen zu Information und Konsultation sehr nahe an der Gesamtzahl der Dokumente in der Datenbank. Allerdings sind – im Vergleich zu der Verteilung beim Sitz des Unternehmens – die Abweichungen zwischen der Gesamtzahl und dem Untersuchungsfokus über mehr Sektoren verteilt. Es zeigen sich erkennbare Abweichungen in den Sektoren Landwirtschaft, HORECA, Elektrizität, Post, Eisenbahn, Meeresfischerei, Telekom und dem sektorübergreifenden SDe. Dagegen ist die Anzahl an Dokumenten in den Sektoren Nahrungsmittelproduktion und Papier fast identisch. Diese Unterschiede lassen sich durch die *Sonstigen Dokumente* des Sozialen Dialog nach Artikel 154/155 erklären. So wurden in den sektorübergreifenden und sektoralen SDe relativ wenige Dokumente zu Information und Konsultation abgeschlossen, umgekehrt haben die aufgezählten Sektoren überdurchschnittlich viele *Sonstige Dokumente* nach Artikel 154/155 abgeschlossen. So kommt es zu der Abweichung von der Normalverteilung. Insgesamt haben fast alle Sektoren *Outcomes* zu Information und Konsultation, so dass transnationale Soziale Dialoge, je nach Sektor, Einfluss auf den Untersuchungsschwerpunkt nehmen können.

Zwischenfazit

Die verschiedenen Abbildungen verdeutlichen, dass im Umfang die meisten *Outcomes* der Datenbank den Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation erschließen und im Vergleich zu der Gesamtzahl sehr wenige Abweichungen auftreten. Welchen Beitrag diese hohe Zahl an Dokumenten für die soziale Normbildung von Information und Konsultation leistet, soll in der Analyse der jeweiligen Dialogformen geprüft werden.

Für die im weiteren Verlauf vorzunehmende Bewertung der Hypothesen bestätigt sich bereits, dass die Bedeutung des europäischen Sozialen Dialogs im zeitlichen Verlauf kontinuierlich zunimmt und immer häufiger Normbildungs- und Normumsetzungsfunktionen übernommen werden. Die Betrachtung der Dialogformen muss klären, ob staatliche Gewährleistungsfunktionen, wie bei der EBR-Gründung oder der Richtlinienumsetzung nach Art.154/155, sich positiv auf die Normbildung auswirken.

Auffällig bei der Gesamtbetrachtung der Datenbank sind auch die starken positiven wie negativen Abweichungen in der Häufigkeit von *Outcomes*. Dies scheint zu bestätigen, dass sowohl innovative Normen sowie eine Verfehlung sozialstaatlicher Ziele zu erwarten sind.

Ohne die Aufteilung in die unterschiedlichen Dialogformen kann noch nicht bewertet werden, welche Bedeutung die *Outcomes* für die Rechtsinnovativität haben und ob Durchsetzungsschwächen mit fehlenden staatlichen Durchsetzungsmechanismen einhergehen. In der Betrachtung des zeitlichen Verlaufs entsteht die Annahme, dass es zu einer leichten thematischen Verschiebung in den

europäischen Sozialen Dialogen kommt. Denn die Häufigkeit von verbindlichen Regelungen zu Information und Konsultation steigt inzwischen weniger stark als die Gesamtzahl von verbindlichen Regelungen. Bei Sitz und Sektor stellt sich darauf aufbauend die Frage, wo neue prozedurale Dokumente entstehen und welche Rolle die Zugehörigkeit des Unternehmens zu einem Sektor oder Land für die Regelung der festgelegten Kriterien spielt.

4.1.2 Europäische Betriebsräte

Zunächst folgt die Darstellung der Gründungsdokumente der Europäischen Betriebsräte. Sie sind am stärksten durch das geltende Recht geregelt. Wie in der bisherigen Darstellung der Ergebnisse, werden zuerst die maßgeblichen strukturierenden Faktoren zeitlicher Verlauf, Sitz des Unternehmens und Sektor untersucht. Darauf folgt die inhaltsbezogene Analyse der *Outcomes* durch 17 Variablen, die Information und Konsultation genauer fokussieren.

Darstellung der Ergebnisse

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut hat im Dezember 2014 zusammengefasst, dass bisher 1321 EBR gegründet wurden und 1081 noch im Amt sind.³⁸⁰ Durch Veränderungen und Neugründungen ergibt sich hieraus eine höhere Anzahl an Gründungsabkommen. In der Datenbank existieren insgesamt 1421 EBR-Gründungsdokumente. Mit den grundlegenden Kriterien zur Schaffung eines Instruments für die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen fallen alle EBR-Gründungsdokumente der Datenbank in den Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation. Die Darstellung dieser Ergebnisse im Arbeitsschwerpunkt ist so gleichzeitig eine Vollerhebung der Dialogform. Zudem ist an dieser Dialogform besonders, dass alle Gründungsabkommen an staatliche Durchsetzungsmechanismen angebunden sind und somit nur *Outcomes* bestehen. Somit entfällt hier die Untersuchung von *Sonstigen Dokumenten*.

Zeitliche Entwicklung

In der zeitlichen Entwicklung der EBR-Abkommen existieren zwei Besonderheiten. Eine Besonderheit ist in der folgenden Abbildung 13 über die Entstehung der EBR-Gründungsdokumente im zeitlichen Verlauf ersichtlich. So hat mit der Einführung der EBR-Richtlinie 1994 ein sprunghafter Anstieg in der Dokumentenzahl stattgefunden. Hier zeigt sich sehr deutlich die Verbindung zwischen der Einführung europäischer Rechtsprechung und der präventiven Umsetzung durch die betroffenen Akteure. Dies knüpft an die von Bercusson

380 Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), EBR Datenbank, 12/2014. Unter: http://www.ewcdb.eu/statistics_graphs.php, letzter Zugriff: 28.08.2015.

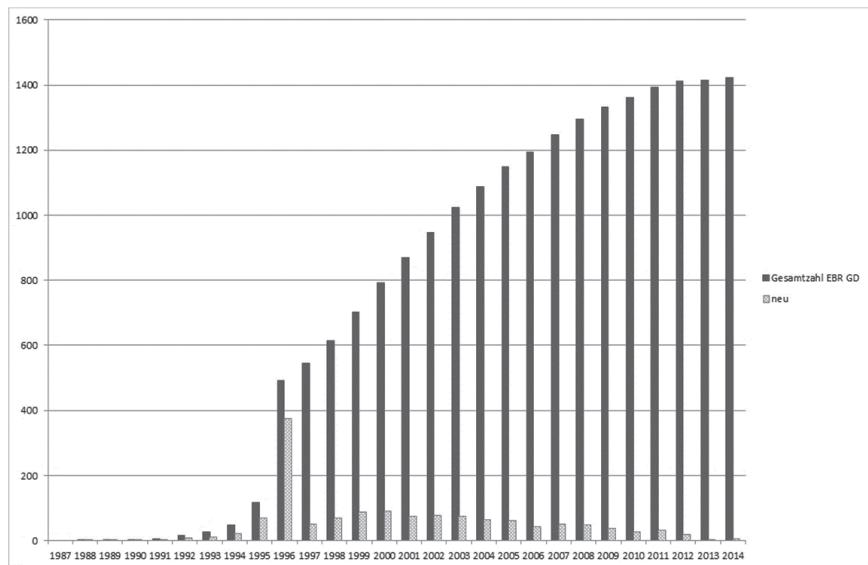
1992 beschriebene „bargaining in the shadow of the law“³⁸¹ an, wonach die Sozialpartner durch eigene Absprachen den Regelungen externer Institutionen zuvorkommen wollen. Dies schlägt sich hier in Artikel 13 „Geltende Vereinbarungen“ der EBR-Richtlinie nieder. So gilt ein Bestandsschutz von Europäischen Betriebsräten oder anderen länderübergreifenden Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen, auch wenn sie nicht den Mindeststandards der Richtlinie entsprechen.³⁸² Kurz vor der Erweiterung der Richtlinie auf das Vereinigte Königreich und Irland lässt sich ebenfalls ein Anstieg vor dem in Kraft treten verzeichnen. Die Erweiterung der EU in Mittel- und Osteuropa führt hingegen kaum zu EBR-Neugründungen.³⁸³

381 Bercusson 1992, S. 185.

382 Hierzu aus der EBR RL 94/45/EG Artikel 13: „(1) Unbeschadet des Absatz 2 gilt diese Richtlinie nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen zu dem Zeitpunkt nach Artikel 14 Absatz 1 oder zu einem früheren Zeitpunkt der Durchführung dieser Richtlinie in dem betreffenden Mitgliedsstaat bereits eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung besteht, in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist. (2) Laufen die in Absatz 1 erwähnten Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden. Kommt es nicht zu einem Beschluss, so findet diese Richtlinie Anwendung.“ (Rat der Europäischen Union 22.09.1994, S. 70: 94/45/EG [EBR RL]).

383 Eine vergleichende Analyse zwischen 16 Ländern über die Koalitionsfreiheit, die Arbeitnehmer*innenrechte und Soziale Dialoge in Mittelosteuropa und dem westlichen Balkan bietet Kohl 2009. Darin kommt er zu dem Schluss, dass teilweise das Verbot eines Gewerkschaftsbeitritts, geringe gesetzlich gewährleistete Beteiligungsrechte, teilweise fehlende Koalitionsfreiheit, Ausschluss von Berufsgruppen bei Tarifabschlüssen und der Ausschluss bestimmter Berufsgruppen vom Streikrecht wesentliche Probleme für die Entwicklung der industriellen Beziehungen in Mittelosteuropa und dem westlichen Balkan darstellen (Kohl 2009, S. 77).

Abbildung 13: Neugründung von EBR im zeitlichen Verlauf



Eigene Darstellung

Als zweite Besonderheit entsteht vor Einführung der EBR Recast 2009 (mit Umsetzung in den Mitgliedsländern 2011) eine kurzzeitige Stagnation der EBR-Gründungsabkommen auf niedrigem Niveau, welche allerdings den Trend geringerer Neugründungen nicht abbremsen kann. So kommt es zu einer Abflachung der prozeduralen *Outcomes*. Andere Studien untersuchten entsprechend die Hindernisse bei der Gründung von EBR. Dabei verweisen Lücking und Whittall auf fehlendes Wissen über die Gründung eines EBR, einen erwarteten Mangel an Mehrwert durch die europäische Institution und geringes internationales Problembewusstsein durch eine geringe internationale Ausrichtung des Unternehmens als mögliche Gründe für ausbleibende EBR-Gründungen.³⁸⁴ Hinzu kommt, dass mit steigender Zahl der SE-Abkommen eine andere europäische Arbeitnehmer*innenvertretung auf Unternehmensebene als ein EBR eingeführt wird. Arbeitnehmer*innen können so stattdessen Sitze in Aufsichtsräten erlangen. Die Entwicklung der Datenbank zeigt, dass bereits Unternehmen(sgruppen) in SE übergegangen sind und neue SD-Abkommen in dieser Dialogform ab-

384 Lücking und Whittall 2013.

schließen.³⁸⁵ Diese neuen Abkommen werden in dieser Datenbank nicht mehr erfasst.

Sitz des Unternehmens

Mit der Variable Sitz des Unternehmens kann in der Untersuchung der Stamm-sitz des Unternehmens zugeordnet werden. So können inhaltliche Besonderhei-ten systematisch auf den nationalen Einfluss hin untersucht werden.

Der Überblick in der nächsten Abbildung macht deutlich, dass besonders häufig in Deutschland (221), den USA (220), Frankreich (202) und Großbritan-nien (171) Europäische Betriebsräte gegründet werden. Teilweise ergibt sich die-se Verteilung aus der Vorgabe an die Institution selbst. So basieren die Europäi-schen Betriebsräte auf dem System der Information und Konsultation, wie es in Frankreich angewandt wird und schaffen eine Vertretung, wie sie in Deutsch-land bereits vorherrscht. Die amerikanischen Unternehmen überlassen die Um-setzung europäischer Regelungen dagegen meist einem regionalen Management. Dies wirkt sich auch auf die europäischen Sozialen Dialoge aus.³⁸⁶ Es zeigt sich aber auch, dass Unternehmen in mittel- und osteuropäischen Transformations-staaten nur sehr selten EBR gründen.³⁸⁷ Dies liegt unter anderem an den bis heu-te relativ schwach ausgebildeten betrieblichen Arbeitsbeziehungen.³⁸⁸ Gleichzei-tig ist auffällig, dass im Verhältnis relativ wenige Unternehmen aus den wirt-schaftlich größeren europäischen Staaten Spanien und Italien einen EBR ge-gründet haben.

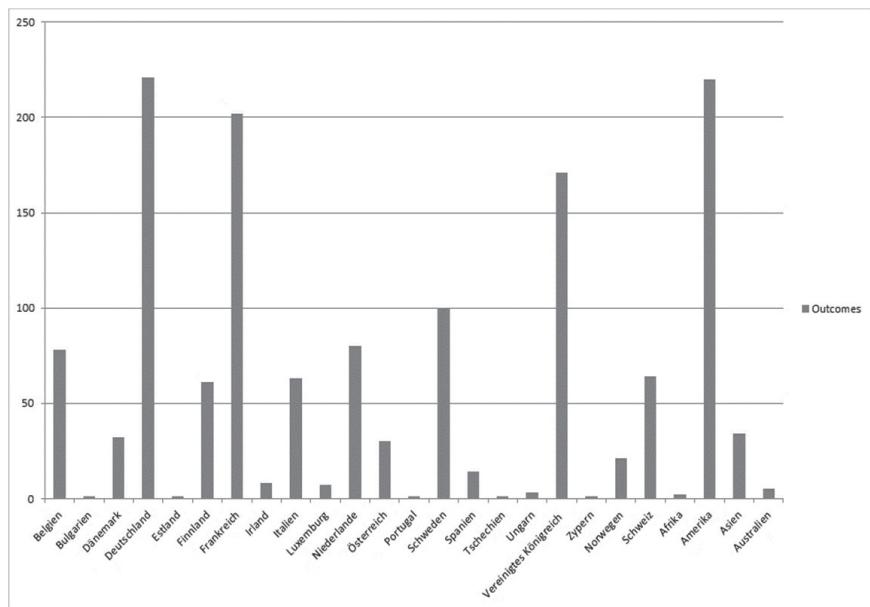
385 Zu diesem Schluss kommen auch Spiegelaere und Jagodzinski 2015, S. 13.

386 Hall et al. 2003.

387 So existieren aus diesen Regionen überhaupt nur Abkommen aus Ungarn (3), Tschechien (1), Bulgarien (1) und Estland (1).

388 Mis 2015.

Abbildung 14: Gründungen von EBR nach Sitz des Unternehmens

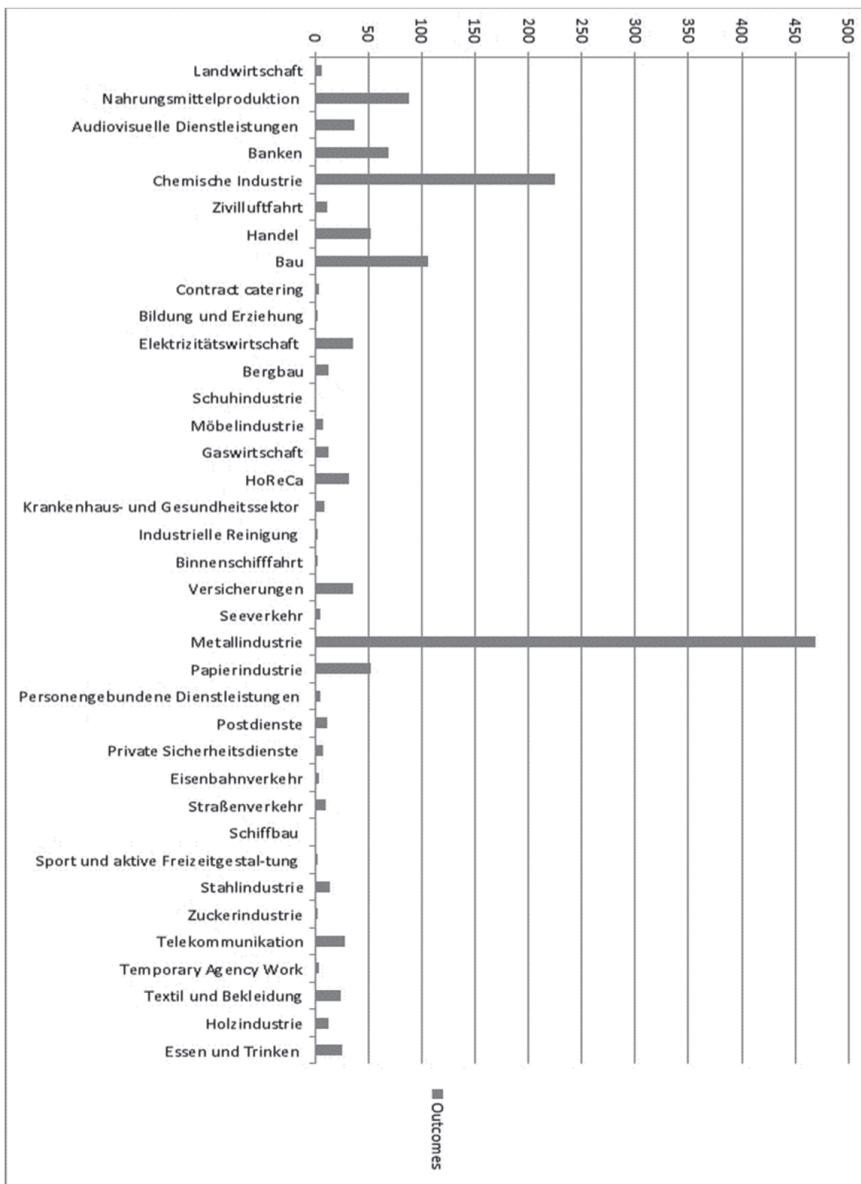


Eigene Darstellung

Sektor

In der folgenden Abbildung fällt weiter auf, dass die Sektoren Metall, Chemie, Banken und Versicherungen besonders aktiv sind. Hier lassen sich positive Erweiterungen der EBR-Kompetenzen, die über die Mindeststandards zur Gründung eines EBR hinausgehen, erwarten. Entsprechend scheinen sich hier Regelungen sektorweise zu verankern.

Abbildung 15: Gründungen von EBR nach Sektor



Eigene Darstellung

Der allgemeine Überblick über die Regelungen zu Information und Konsultation hat bereits aufgezeigt, dass der Metallsektor und die chemische Industrie häufiger *Outcomes* treffen. Eine Ursache kann in einem erhöhten Austausch der branchenspezifischen Akteure oder Sozialpartner liegen.³⁸⁹ In diesem dialogformspezifischen Überblick kann allerdings nicht erklärt werden, warum andere aktive Sektoren, wie der Bau- oder der Nahrungsmittel sektor, bei den EBR-Gründungsabkommen zurückhaltender sind.

Analyse

Die Darstellung der strukturellen Kontextfaktoren bei den EBR-Gründungen hat zu einem ersten Überblick in der Dialogform geführt. Für die drei Kontextfaktoren haben sich dabei unterschiedliche Häufigkeiten und Ausprägungen ergeben. Im Folgenden werden die Kriterien *Initiativrechte*, *externe Expertise*, *Kostenübernahme*, *Qualifikationen*, *innovative Organisationsentwicklung*, *Verfahrensstabilität*, *Prozessreichweite*, *Einfluss der Akteure* und *institutionalisierte Ebene* analysiert. Die dazugehörigen Variablen werden in den jeweiligen Abschnitten aufgeführt. Als Vorgehen werden die Kontextfaktoren zusammen mit den Variablen zu Information und Konsultation als Kreuztabellen übereinandergelegt. Daraus resultierende Häufigkeitsverteilungen sowie Abweichungen von der Normalverteilung werden hier dargestellt. Zudem werden, sofern möglich, die abweichenden *Outcomes* auf ihre Inhalte ausgewertet. So ergibt sich als Analyse ein möglichst detailliertes Cluster an Informationen über die Regelungen in den EBR-Gründungen zu Information und Konsultation.

(a) Initiativrechte

Variable 57: Zugangsrecht

Über Zugangsrechte wird EBR-Mitgliedern ermöglicht, in nicht repräsentierten Betrieben ihren Aufgaben zur Information der Arbeitnehmer*innen direkt nachzukommen oder die Wirksamkeit von Abkommen vor Ort zu betrachten. Dieser Punkt ist aber nicht Teil des europäischen Rechtsrahmens. Die Nacherhebung zeigt, dass nur sehr wenige Unternehmen Zugangsrechte in die Betriebe für die Arbeitnehmer*innenvertretung regeln. Die 64 Abkommen teilen sich fast ausschließlich auf deutsche, französische und österreichische Unternehmen auf. Besonders hervorzuheben ist, dass 34,5% der österreichischen Abkommen Regelungen über Zugangsrechte verankern. Im zeitlichen Verlauf ergibt sich daraus keine relevante Entwicklung.

389 Vgl. da Costa et al. 2012.

Für die insgesamt geringe Zahl an Abkommen mit Zugangsrechten weichen die Sektoren Zivilluftfahrt (3), Elektrizität (5), Post (2) und Holzindustrie (3) positiv von den Erwartungen ab. Die geringe Zahl an *Outcomes* in den genannten Sektoren zeigt aber auch, dass diese Abweichung bereits von einigen wenigen Unternehmen ausgehen kann.

(b) externe Expertise

Variable 42: Freie Wahl von Sachverständigen

Die Variable „Freie Wahl von Sachverständigen“ gibt darüber Aufschluss, ob die Wahl für die Arbeitnehmer*innen frei und angemessen war. Die Abweichung hiervon beschreibt die einvernehmliche oder auch eingeschränkte Wahl von Sachverständigen durch Arbeitgeber*innen zusammen mit den Arbeitnehmer*innen. Insgesamt legen 62,1% (875) der EBR-Gründungsabkommen eine freie Wahl zugrunde. Umgekehrt wird in 533 *Outcomes* ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer*innenseite und Arbeitgeber*innenseite bei der Wahl von Sachverständigen vorausgesetzt. Vermehrt betrifft diese gemeinsame Klärung der Sachverständigen *Outcomes* aus Italien (34 Abkommen) und Asien (20 Abkommen). Besonders deutlich ist, dass 1995 (12 Abkommen) und noch vor der Umsetzung 1996 (174 Abkommen) die Erwartung an die freie Wahl von Sachverständigen, wie in der Richtlinie vorgesehen, nicht gewährleistet ist. Dies führt zu der Annahme, dass teilweise Verhandlungen vor der Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedsländern Punkte enthalten, die den späteren Mindeststandards nicht mehr entsprechen.

Bei der Überprüfung des Sektors setzen eher Abkommen aus der chemischen Industrie (111 Abkommen) ein Einvernehmen voraus. Ansonsten findet sich im Vergleich keine relevante Auffälligkeit.

Variable 43: Anzahl zusätzlicher Sachverständiger

Ergänzt man die eigene, freie Wahl von Sachverständigen um die Möglichkeit, zusätzliche Sachverständige einzuberufen, so gibt es 328 Abkommen (23,4%), die dies ermöglichen. Dabei weichen vor allem Unternehmen aus Italien positiv ab, die zu 46% (29 Abkommen) zwischen zwei und sieben zusätzliche Expert*innen ermöglichen. Die Analyse konnte aber keine systematische Verankerung von zusätzlichen Sachverständigen aus Gewerkschaften aufdecken. Bereits andere Studien verweisen darauf, dass die Akzeptanz von Gewerkschaften bei

Verhandlungen insgesamt stark von den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates und des Konzernmanagements abhängig ist.³⁹⁰

Im Bereich Sektor findet sich hier kein besonderer positiver oder negativer Zusammenhang. Einzelne Abweichungen in Sektoren mit wenig Abkommen, beispielsweise Zeitarbeit (Sektor 40), lassen sich anhand einzelner Unternehmen erklären.

(c) Kostenübernahme

Variable 46: Kostenübernahme

Die Kostenübernahme garantiert im Gegensatz zur Ausstattung die Kostenregelung von Sachverständigen, Dolmetscher*innen, Übernachtung und Verpflegung während der EBR-Tagungen. Insgesamt gewährleisten 94,3% der Abkommen diese Kosten. Das bedeutet, dass 80 *Outcomes* nicht die Übernahme der Kosten für die Treffen regeln. Allein für 1996 – also bei Abkommen vor der Richtlinienumsetzung – beläuft sich die Zahl ohne diese Regelung auf 39 *Outcomes*. Diesen Fällen deuten an, dass die staatliche Anbindung durch die Einführung der EBR RL 94/45/EG wichtige Kriterien sichert und dadurch die Fähigkeit sozialer Normbildung erhöht.

In detaillierter Betrachtung bieten im Vergleich zur gesamten, erwarteten Häufigkeitsverteilung nur Abkommen von Unternehmen, die aus Deutschland stammen (22 Abkommen), deutliche Abweichung nach unten. Davon sind 17 Abkommen freiwillig vor der EBR RL-Umsetzung abgeschlossen. Diese Abkommen verzichten zudem mehrheitlich auf eine materielle und finanzielle Ausstattung der EBR und vereinbaren teilweise keine festen Folgetreffen.

Vergleicht man nun insgesamt die 5,7% der Abkommen ohne Kostenübernahme mit der Verteilung der *Outcomes* im Sektor, haben nur die Sektoren Zivilluftfahrt (3) und Gaswirtschaft (2) eine erhöhte negative Abweichung von der erwarteten Normalverteilung.

Neben dem quantitativen Überblick fällt in der inhaltlichen Betrachtung der einzelnen Fälle auf, dass sich für den Abschluss der *Outcomes* unterschiedliche Erklärungsmuster finden. Die Unternehmen aus der Gaswirtschaft stammen beide aus den USA. Im ersten Unternehmen (Gründungsdokument [GD] 40201) hat die europäische Vertretung ihren Sitz in Großbritannien und verzich-

390 Rüb und Platzer verweisen bereits in ihrer Untersuchung des Dienstleistungssektors auf eine bestehende Ressourcen- und Akzeptanzproblematik von Gewerkschaften auf transnationaler Unternehmensebene. (Rüb und Platzer 2015, S. 178) Hierzu auch: Europäische Kommission und Associazione Bruno Trentin (ABT) 2015, S. 276.

tet im Gründungsdokument auf finanzielle, materielle Ausstattung sowie die Übernahme von Kosten für Dolmetscher*innen und Sachverständige. Dagegen wird Englisch als Sprache festgelegt. Im zweiten Unternehmen (GD 40208) wird ausdrücklich auf den Einsatz von Sachverständigen und Dolmetscher*innen verzichtet und stattdessen Sprachkurse angeboten. Die europäische Vertretung hat ihren Sitz in Belgien. In beiden Fällen deutet sich an, dass das Management Schaden durch die EBR befürchtet und somit Standards ändert und ausdrücklich ein freiwilliges Abkommen nach Artikel 13 der entstehenden Richtlinie 94/45/EG beschließt. Bereits andere Studien konnten diesen Zusammenhang aufzeigen.³⁹¹

Die Vereinbarungen der Zivilluftfahrt stammen dagegen aus Deutschland (GD 40371) und Großbritannien (GD 40481 und 40819). In den beiden britischen Abkommen wird, wie oben, ebenfalls dem EBR keine finanzielle, materielle Ausstattung sowie Übernahme von Kosten zugewiesen. Im Abkommen 40819 wird die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Sprachkurs gewährleistet. Es wird ein enger, geschäftsführender Ausschuss bestimmt. Somit fehlt hier den Gesamt-EBR eine Regulierung für Ausstattung und Ressourcen. Im Unternehmen mit Sitz in Deutschland wird dem EBR dagegen direkt eine Nachrangigkeit gegenüber dem nationalen Gremium ausgesprochen. Aus diesem Grund werden sowohl die Ressourcen stark begrenzt, als auch die Fähigkeit ausgesetzt, Unterrichtung und Anhörungen durchzuführen. Zusätzlich darf die Vereinbarung erst nach sechs Jahren, mit einer Frist von sechs Monaten, aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

Inhaltlich zeigt sich, dass in allen Fällen, trotz unterschiedlicher Stammländer und ihrer Einflüsse auf das Vorgehen, eine starke Begrenzung des EBR durchgesetzt wurde. Der Abschlusszeitraum zeigt, dass bewusst vor der Umsetzung der EBR-Richtlinie ein freiwilliges Abkommen abgeschlossen wurde, um die hier ausgelassenen Mindeststandards zu umgehen. So ergeben sich in der vertieften Analyse dieser fünf *Outcomes* beispielhaft negative Gründe, warum in Unternehmen frühzeitig ein EBR gegründet wurde. Aus der Dokumentenanalyse kann aber nicht erklärt werden, wieso sich die Arbeitnehmer*innen kurz vor Umsetzung auf Vereinbarungen unterhalb der Mindeststandards eingelassen haben.

Variable 47: Zusätzliche Kosten und Art der Kostenübernahme

Nicht nur die in der Richtlinie vorgesehenen Kosten werden häufig übernommen, sondern auch Kosten für Weiterbildungen, Schulungen und Budgets zur

391 Vgl. Marginson et al. 1998; Hall et al. 2003.

freien Verfügung werden bereitgestellt. Insgesamt gewährleisten 48,5% (689) der Gründungsabkommen zusätzliche Kosten. Der zeitliche Verlauf zeigt auf, dass 1994 -1996 seltener zusätzliche Kosten gesichert werden, dagegen in 2005, 2007, 2008 und 2010 deutlich mehr Abkommen Regelungen zu zusätzlichen Kosten beinhalten, als durch die Normalverteilung zu erwarten. Unternehmen aus Deutschland weichen hier negativ ab, während Unternehmen aus Frankreich und den Niederlanden eher zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen.

Mit der Betrachtung des Sektors zeigt sich, dass nur der Sektor Elektrizität positiv abweicht. Dabei ergibt die qualitative Einzelbetrachtung dieser Abkommen, dass große französische Unternehmen, die inzwischen fusionierten, zusätzliche Mittel und Angebote zur Verfügung stellen.

(d) Qualifikationen

Variable 48: Art der extra Kosten

Für die Art der Kosten zeigt anfänglich, dass vor allem 1999 und 2000 Sprachkurse in die Abkommen aufgenommen wurden, Budgets 1999, 2000, 2002 und 2005 Bestandteil waren, während Schulungen in diesem Zeitraum deutlich unterrepräsentiert sind. Von 2007 - 2011 wandelt sich das Verhältnis und häufiger Bestandteil einer EBR Gründung sind insbesondere Schulungen bei 73 (30%) der Abkommen bzw. Schulungen und Sprachkurse zusammen bei 32 (25,6%) der Abkommen.

Unternehmen, die häufiger Qualifikationen anbieten, kommen insbesondere aus den Niederlanden und Frankreich. In den Niederlanden sind dies Schulungen und/oder Sprachkurse. In Frankreich werden häufiger Schulungen, ein eigenes EBR-Budget oder ein Gesamtpaket aus Schulung, Sprachkurs und Budget zur Verfügung gestellt.

Diese Erkenntnisse decken sich auch mit der Befragung von EBR-Mitgliedern durch Waddington 2011. Der Anspruch auf Training ist demnach auf 56,3% der Befragten angestiegen und bereits 62,9% haben ein Training in Anspruch genommen.³⁹² Eingeschränkt werden diese Werte aber durch den Trainings-Anbieter. So wird weiter argumentiert, dass vor allem einzelne Gewerkschaften, nicht europaweite Verbünde, ihren Mitgliedern national ein Training anbieten. Eine Folge hieraus sei, dass ein länderübergreifender Austausch oder eine Kommunikation im Training zwischen allen Mitgliedern eines EBR eher nicht gewährleistet wird.³⁹³ Dennoch können diese Trainings einen Ort für

392 Waddington 2011b, S. 523.

393 Ebd., S. 525.

informelle Kommunikation zwischen EBR-Vertreter*innen darstellen und damit Norm-Diffusion befördern.

Variable 49-55: Aspekte der Freistellung

Die in den EBR RL nicht spezifizierte Freistellung der Arbeitnehmer*innenvertretung findet sich besonders in der Verfügung über ein Stundenkonto zur Aufgabenerfüllung oder in der Freistellung während der Arbeitszeit wieder.

Stundenkontos werden mit deutlichem Abstand von französischen Unternehmen angeführt. Der Sektor ist dabei ohne besondere Bedeutung. Die genauere Untergliederung in die Anzahl der freigestellten Stunden pro Jahr ergibt keinen besonderen Trendwert. Bei einer Freistellung beläuft sich dies häufiger auf 100 Stunden pro Jahr (17 Abkommen) bzw. 120 Stunden pro Jahr (12 Abkommen). Als alternatives Modell hat sich die Freistellung in der Arbeitszeit etabliert. Es wird tendenziell häufiger von britischen Unternehmen festgehalten.

Auffällig ist, dass bei beiden Unterteilungen sehr häufig deutsche Unternehmen nicht vertreten sind und die Freistellung seltener geregelt wird. Diese Besonderheit wirkt sich ebenfalls auf die weitere Analyse dieser Variable aus. So kann die Häufigkeitsverteilung im zeitlichen Verlauf nicht ausgewertet werden, da ein Großteil der *Outcomes* fehlt. Entsprechend macht sich die Häufigkeit von fehlenden deutschen *Outcomes* in den Phasen vieler EBR-Gründungen (1994 - 1996) als starke negative Abweichungen bemerkbar. National existieren Regelungen zur Freistellung in Deutschland, so dass hier eine deutliche Diskrepanz zur europäischen Ebene vorliegt. Untersuchungen zur praktischen Umsetzung und Wirksamkeit sollten diese Auffälligkeit aufgreifen.

(e) innovative Organisationsentwicklung

Variable 58: Regelungen zu Antizipation von Wandel

Mit dieser Variable werden Teile von *Outcomes* erfasst, die bereits zukünftigen Wandel durch Restrukturierung, wirtschaftliche Anpassungen, aber auch Weiterbildungen regeln. Die Analyse ergibt, dass sich die Gründungsabkommen für Europäische Betriebsräte auf die prozeduralen Rahmen fokussieren. So ist der thematische Regelungspunkt „Antizipation von Wandel“ in keinem Dokument verankert.

Variable 59: Sub-Komitees

Als Sub-Komitees gelten ad-hoc-Arbeitsgruppen und thematische Ausschüsse und dienen hier der Zuarbeit des EBR. Diese Ergänzung ermöglichen 5,5% (78) der *Outcomes*. Die Zahl steigt seit 2007 an, so dass von 2007-2014 insgesamt 43 *Outcomes* ein Sub-Komitee ermöglichen. Dabei gibt es keine relevante Unterscheidung zwischen dem Sitz oder dem Sektor eines Unternehmens. Seit der Recast-Richtlinie 2009/38/EG ist die Möglichkeit, Sub-Komitees zu gründen, fester Bestandteil von EBR Gründungen. Es ist anzunehmen, dass hierin die Erklärung für die steigende Zahl liegt.

Variable 62: Sonderfall

Ein hier auftretender Sonderfall ist die hohe Zahl an *Outcomes* vor der Umsetzung der EBR-Richtlinie. Durch den noch nicht etablierten Rechtsrahmen ist die inhaltliche Gestaltung dieser Dokumente entlang der Mindeststandards in diesem Zeitraum besonders auf Abweichungen zu untersuchen. Im zeitlichen Verlauf ist festzustellen, dass kurz vor und kurz nach der Einführung der EBR-Richtlinie einzelne Mindeststandards der Richtlinie nicht Bestandteil von EBR-Gründungen sind. Die Auswertung ergibt, dass 154 *Outcomes* die Mindeststandards nicht erfüllen. Davon sind 104 vor der Umsetzung der Richtlinie 1996 (bzw. 1998 für Großbritannien) abgeschlossen worden.

Davon fehlt in 96 *Outcomes* eine Regelung zur freien Wahl von Sachverständigen. Dieser hohe Wert scheint auf ein bewusstes Auslassen dieser Variable zu deuten. Die Aufschlüsselung nach Land und Sektor bietet kaum Erklärungskraft für das Fehlen von Regelungen. Die Ursachen für die fehlende Regelung können nicht aus der Inhaltsanalyse gefolgert werden.

(f) Verfahrensstabilität

Variable 38: Häufigkeit der Treffen

In der Betrachtung der Häufigkeit der Treffen fällt zunächst auf, dass 76,4% der Abkommen den gesetzlichen Mindestwert von einem Treffen pro Jahr einführen. 20,1% (282 Abkommen) legen zwei Treffen pro Jahr fest. Die Verteilung zeigt auf, dass mit 39 (von 80 niederländischen) Abkommen überdurchschnittlich viele EBR dieser Gruppe aus den Niederlanden stammen. Aber auch die Abkommen aus Frankreich (57 von 202 Abkommen) liegen, trotz der hohen französischen Gesamtzahl, über der Normalverteilung. Hingegen schließen Unternehmen aus Deutschland seltener als erwartet Abkommen mit zwei Treffen pro Jahr ab (25 von 221 Abkommen).

Im Kontextfaktor Sektor ergeben sich leichte Abweichungen. So bleiben Gründungsabkommen aus der chemischen Industrie mit 25 (von 225) Abkommen, die zwei Treffen pro Jahr festsetzen, hinter der erwarteten Verteilung zurück. In der statistischen Normalverteilung auf Grundlage der Gesamtzahl wären 45 Abkommen zu erwarten. Insgesamt wird der Mindeststandard von einem Treffen pro Jahr bestätigt, wobei es einzelne Tendenzen zu einer höheren Anzahl an Treffen gibt.

Variable 40: Treffen ohne Arbeitgeber*innen

In der Auswertung der Nacherhebung konnte zudem festgestellt werden, dass 85,9% (1209) der Abkommen ein Treffen ohne Arbeitgeber*innen festlegen. In den Abweichungen zeigt sich, dass lediglich Unternehmen aus Deutschland mit 67 Abkommen deutlich seltener diese Treffen festlegen. In einer berechneten Normalverteilung wären 31 von 221 Abkommen zu erwarten. Eine Erklärung liegt im Kontext, da hier meist keine Arbeitnehmer*innenvertretungen geschaffen werden, so dass ein Treffen ohne Arbeitgeber*innen automatisch gewährleistet wird.

Für diese Variable gibt es im Sektor keine relevanten Abweichungen. Die Gründungsabkommen verteilen sich entsprechend der zu erwartenden Normalverteilung.

Variable 45: Materielle und finanzielle Ausstattung

Die in der EBR-Richtlinie zugesicherte materielle und finanzielle Ausstattung wird in 68% (957) der Abkommen ausdrücklich zugesichert. Diese Variable ist für Information und Konsultation sehr wichtig, da eine Arbeitsfähigkeit der EBR-Institution erst mit eigener Ausstattung zu erwarten ist. Positiv weichen dabei Abkommen aus Frankreich ab. Insgesamt gewährleisten 166 (83%) der Abkommen aus Frankreich die Ausstattung. Bei den 450 Abkommen ohne verankerte Ausstattung finden sich negative Abweichungen in Abkommen aus Großbritannien (73 von 171 Abkommen) und Norwegen (12 von 21 Abkommen). Hierbei sind 44 der britischen und acht der norwegischen Abkommen vor der Umsetzung als Vereinbarungen nach Art. 13 eingeführt worden.³⁹⁴

Zu betonen ist aber auch, dass in 284 Abkommen, die nach der Umsetzung der Richtlinie in den jeweiligen Mitgliedsländern getroffen wurden, keine aus-

394 Für Großbritannien bestätigt diese Untersuchung somit die frühzeitige Fallstudienuntersuchung von Hall et al. 2003, dass die Arbeitnehmer*innenvertretungen dort weniger Ressourcen zur Verfügung haben.

drückliche finanzielle und materielle Ausstattung vereinbart ist. Aus der Auswertung lässt sich schließen, dass die Ausstattung ein dauerhaftes Problem der EBR ist, welches trotz hoher staatlicher Anbindung anhält.

In der Analyse des Sektors finden sich keine positiven oder negativen Abweichungen in der Häufigkeit.

(g) Prozessreichweite

Bei der Erhebung und Auswertung der Datenbank hat sich bestätigt, dass die EBR als Verfahren zur Schaffung von Information und Konsultation der Arbeitnehmer*innen eingeführt wurden. Die Variablen 35.Befugnis_Unterrichtung, 36.Befugnis_Anhörung und 37.Befugnis_Mitbestimmung haben sehr deutlich gezeigt, dass nur Information und Konsultation in den *Outcomes* verankert sind. Einige Dokumente, meist vor 1996, liefern eine unpräzise Definition von Information und Konsultation. Bereits durch die Richtlinie 2001/86 (SE) und RL 2002/14/EG (Allgemeiner Rahmen für Information und Konsultation) sowie den EBR Recast 2009/38/EG sind Information und Konsultation inzwischen genauer definiert. Gleichfalls ist Mitbestimmung kein Thema. Eine stärkere Unterscheidung über die Prozessreichweite ergibt sich aus der Umsetzung der Befugnisse in der Praxis³⁹⁵ und kann in dieser Untersuchung nicht erbracht werden.

(h) Einfluss der Akteure

Variable 56: Rechtzeitigkeit

Für Rechtzeitigkeit spezifiziert die EBR-Richtlinie nur, dass die Informationen in einem angemessenen Zeitraum vor der Entscheidungsfindung zur Verfügung gestellt werden müssen, damit die Arbeitnehmer*innenvertretung angemessen reagieren und Stellung nehmen kann.³⁹⁶ Es werden keine Angaben in Tagen konkretisiert. In der Nacherhebung zeigt sich, dass 72,3% (1016) Abkommen Rechtzeitigkeit nicht regeln, dagegen 410 Abkommen eine Konkretisierung vornehmen. Gleichzeitig ordnen sich die Abkommen in zwei Gruppen. Einerseits legen 109 Abkommen 14 Tage fest, andererseits definieren ebenfalls 109 Abkommen vier Wochen/einen Monat (also 28 oder 30 Tage) als rechtzeitig. Zudem gibt es eine Spannbreite eher weniger Abkommen, die ein bis drei Tage, aber auch sechs Wochen als rechtzeitig festlegen.

395 Waddington 2011b, S. 513.

396 Rat der Europäischen Union 22.09.1994, S. 71f.: 94/45/EG.

Ob Rechtzeitigkeit in einem *Outcome* konkretisiert wird, ist dabei unabhängig vom zeitlichen Verlauf. So finden sich in der Auswertung kaum Abweichungen in der Verteilung.

In der Kategorie Sitz weichen erneut auffallend häufig Abkommen von französischen Unternehmen positiv von der erwarteten Verteilung ab. 43,2% der französischen Abkommen konkretisieren Rechtzeitigkeit. Insbesondere wird dabei der Zeitraum von vier Wochen/einem Monat festgelegt.

Der Sektor bietet dagegen kaum besondere Erklärungskraft für Rechtzeitigkeit. So weicht einzige der Postsektor ab. Allerdings schwankt hier die Definition zwischen drei Tagen und drei Wochen, so dass keine eindeutige Bewertung möglich ist.

(i) institutionalisierte Ebene

Variable 41: Enger, geschäftsführender Ausschuss

Als Besonderheit erscheint das Jahr 1996 mit den meisten Abkommen mit dieser Variable. Hier wurden 121 *Outcomes* ohne engen Ausschuss und 244 mit engem Ausschuss gegründet. Dies bedeutet eine starke negative Abweichung von der eher üblichen Institutionalisierung dieser geschäftsführenden Ausschüsse.

Bei der Variable *enger Ausschuss* fallen besonders Sektoren, die insgesamt wenige *Outcomes* abschließen, negativ auf. So sind gerade in den Sektoren HoReCa (12 Abkommen), Textil und Bekleidung (11) sowie Essen und Trinken (12) weniger geschäftsführende Ausschüsse vorgesehen. Dies mindert aber nicht die deutliche Mehrheit, dass 78,6% der Abkommen einen engeren Ausschuss regeln.

Variable 28: Kernarbeitsnormen der ILO

Eine Suche nach den ILO-Kernarbeitsnormen ergibt, dass nur sechs EBR-Gründungen sich ebenfalls auf die Kernarbeitsnormen beziehen. So kann geschlossen werden, dass eine thematische Regelung, wie auch beim Prinzip Antizipation von Wandel, keine Rolle für die prozeduralen Abkommen zur Gründung von EBR einnimmt.

Zwischenfazit

Die Analyse der EBR-Gründungsdokumente bietet für die kurze, dialogformbezogene Hypothesenbewertung konkrete Anhaltspunkte.

Insgesamt zeigt die große Anzahl an Gründungen, dass diese Dialogform zunehmend im transnationalen Raum Funktionen sozialer Normbildung übernehmen kann und dabei die Bedeutung von EBR steigt (H1). Inzwischen sinkt zwar die Zahl an Neugründungen, dem entgegen steht dafür ein Entwicklungs-

prozess, in dem die Befugnisse und Aufgaben in den EBR-*Outcomes* erweitert werden.

Darin bestätigt für die Europäischen Betriebsräte, dass die Vorgabe von Mindeststandards Durchsetzungsschwächen bei der Gründung verringert und umgekehrt sogar ihre Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen zu einer Erhöhung der Wirksamkeit der hervorgebrachten Normen führt (H4). Über zusätzliche Interviews zeigt sich, dass eine Verschiebung der Wirksamkeit und der Verhandlungskompetenzen von „formalen“ oder auch „symbolischen EBR“ zu „aktiven“, „beteiligungsorientierten EBR“ stattfindet.³⁹⁷

„EBR sind meiner Beobachtung nach so erwachsen, dass sie in vielen Fällen diesem zweiten Typ [gemeint ist der beteiligungsorientierte EBR; Anmerk. PG] entsprechen. Neben ihren jährlichen zwei Treffen - oder auch mal Sonderitzungen bei großen Angelegenheiten – machen sie mit ihrem geschäftsführenden Ausschuss (mit oder ohne extra Präsidium) eine daytoday-Interessenvertretung. In IT-Firmen ist es kein Problem, miteinander elektronisch zu kommunizieren. In anderen Unternehmen treffen sie sich physisch real. Aber es bildet sich ein mehr-sprachiger, mehr Länder erfassender Kern von Aktivisten heraus, der eine Vertrauensstruktur schafft und eine Informationskultur ermöglicht.“³⁹⁸

Umgekehrt zeigt Waddington auf, dass es bei einer Befragung von 941 EBR-Mitgliedern zu einer schlechteren Wahrnehmung über die Bestimmungen zu Information und Konsultation kommt, als die *Outcomes* erwarten lassen. Es scheint eine Diskrepanz zwischen dem normativen Anspruch und der erlebten Wirklichkeit vorzuliegen.³⁹⁹ Hier zeigt sich Bedarf für weiterführende Forschung.

Die empirische Untersuchung der EBR-Gründungsdokumente zeigt zudem auf, dass die vorgegebenen Mindeststandards größtenteils in den *Outcomes* festgehalten sind. Darüber hinaus werden teilweise neue Normen gebildet. Es wird deutlich, dass in den vorgegebenen Normen und in den neuen Normen eine hohe Varianz in der Auslegung besteht. So werden regelmäßig die Häufigkeit der Treffen, Freistellungsdauer, Anzahl der Arbeitnehmer*innen sowie Kostenübernahme über dem Mindestniveau festgelegt. Unter anderem bei einer großen Versicherung (in Dokument 40972 der Datenbank), einem großen Reiseveranstalter (401117) oder bei einem weltweiten Postzusteller (401196). Leicht modifiziert zur Erwartung in Hypothese 2 kann in dieser Dialogform Information und

397 Bewertungskriterien nach Marginson et al. 1998; Lecher et al. 1999; Müller und Hoffmann 2002.

398 Interview: W as [1], S. 3.

399 Waddington 2011b, S. 514ff.

Konsultation eine rechtsinnovative Bedeutung gewinnen. Allerdings gewinnen die Normverbreitung und Normkonkretisierungen in dieser Dialogform mit Vorgabe der Mindeststandards eine große Bedeutung (H2). Durch die weiterführende Unterteilung der Analyse nach Sitz und Sektor konnte aber zusätzlich aufgezeigt werden, dass in mittel- und osteuropäischen Unternehmen sowie in der Dienstleistungsbranche von sich aus deutlich weniger *Outcomes*, hier konkret EBR-Gründungen, hervorgebracht werden. Die normbildende Leistung geht entsprechend häufig von industriellen oder high-performance-Unternehmen aus, die vermehrt in Nord- und Nord-West-Europa vertreten sind.

Die Auswertung der *Outcomes* weist, entgegen der Richtlinienfestlegung, die Konkretisierung und Etablierung einiger neuer Merkmale auf. Die subsidiären Standards der Richtlinie 94/45/EG werden erweitert um Angaben zu *Rechtzeitigkeit* (388 Abkommen), *Kostenübernahme* für Schulungen, Sprachkurse oder andere Themen (700), Sub-Komitees (80), *bezahlte Freistellung* (988 Arbeitszeit, 153 Stundenkonto) und betriebliche *Zugangsrechte* der Arbeitnehmer*innenvertretung (67). Besonders beim Schulungsanspruch und den Arbeitsgruppen ist die zeitliche Kontinuität auffällig, da beides letztlich in die Recast-Richtlinie 2009/38/EG als Mindeststandards aufgenommen wurde. Somit bestätigt sich, dass – mit der Gewährleistung der meisten Kriterien durch die EBR Richtlinie – die einzelnen *Outcomes* zu eher konkretisierender und wirksamer Optimierung sozialstaatlicher Ziele führen. Dagegen kam es vor dem Inkrafttreten der Richtlinie vermehrt zu einer Verfehlung sozialstaatlicher Ziele. Mit der Unterteilung in den zeitlichen Ablauf, Sitz und Sektor konnte aufgezeigt werden, dass die Gründungsabkommen eine hohe Spannbreite zwischen sozialstaatlicher Erfüllung und ihrer Verfehlung bei der Normumsetzung in Bezug auf die drei unabhängigen Variablen aufweisen (H3).

4.1.3 Sektorübergreifender Sozialer Dialog

Die empirische Überprüfung der sektoralen und sektorübergreifenden Abkommen ist im Vergleich zu anderen Dialogformen für Information und Konsultation komplizierter, da die Anzahl der *Outcomes* eher gering ist. So gibt es 55 *Outcomes*, von denen 48 prozedurale Regelungen vorsehen, und sieben Abkommen enthalten substantielle Regelungen. Diese geringe Zahl ist darin begründet, dass der Rahmen der Verhandlungen bereits durch Vorgaben der Europäischen Kommission abgedeckt ist. In den weiterführenden Verhandlungen und folglich in den Abkommen werden so kaum Verfahrensstandards, die eher in den Arbeitsschwerpunkt fallen geregelt.⁴⁰⁰ Dies zeigt sich auch in der genaueren Betrachtung der Abkommen.

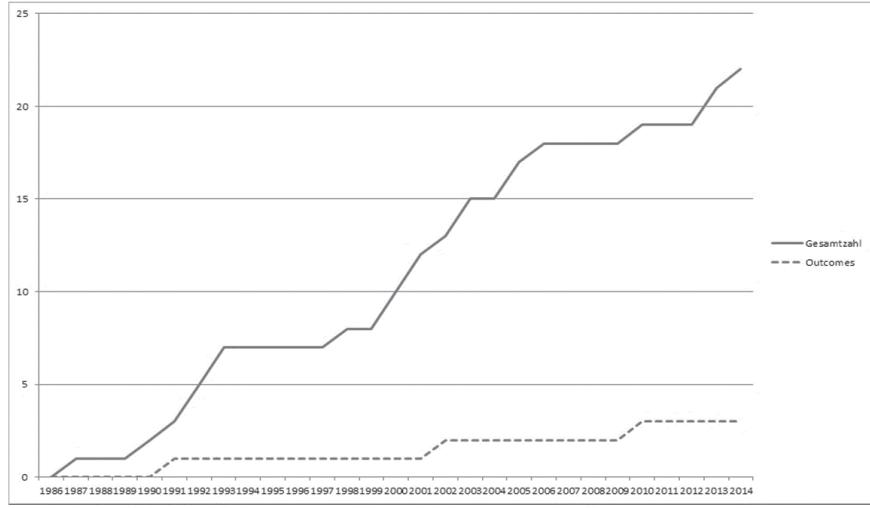
Speziell der sektorübergreifende Soziale Dialog beschreibt den Dialog zwischen den europäischen Dachverbänden der Arbeitgeber*innen und europäischen Gewerkschaften unter Schirmherrschaft der Europäischen Kommission. Für die Untersuchung entfallen dabei konsequenterweise die Faktoren Sitz des Unternehmens und Sektor.

Darstellung der Ergebnisse

Zeitliche Entwicklung

Durch den sektorübergreifenden Sozialen Dialog entstehen eher wenige Regelungen zu Information und Konsultation. So nehmen drei *Outcomes* Bezug auf Information und Konsultation. Es kommen 19 *Sonstige Dokumente* dazu, die zeitlich besonders Anfang der 1990er und der 2000er Jahre entstanden sind.

Abbildung 16: Sektorübergreifende SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf



Eigene Darstellung

Analyse

Die sehr geringe Anzahl von drei *Outcomes* schließt eine quantitative Analyse aus, so dass eine qualitative Überprüfung durchgeführt wird.

So finden sich im sektorübergreifenden Sozialen Dialog konkrete Regelungen zu Information und Konsultation in der Abfassung des Artikels 118 Abs. 4, 118a und 118b der Einheitlichen Europäischen Akte (Dokument 10040), in der

Rahmenvereinbarung zu Telearbeit (10312) und der Rahmenvereinbarung zu inklusiven Arbeitsmärkten (10626).

Im ersten Abkommen schlagen die Spalten der europäischen Sozialpartnerverbände eine Modifizierung des neu einzuführenden Artikels 118 (jetzt 153 AEUV) vor. Das gründet grundlegend den europäischen Sozialen Dialog. In diesem ersten *Outcome* sehen die europäischen Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenverbände vor, für sich Verhandlungsfähigkeiten zu entwickeln, um an der europäischen Sozialpolitik zu partizipieren und selbstständig in Bezug auf Arbeit Verhandlungen mit bindendem Charakter zu führen. Durch die Umsetzung in das europäische Primärrecht haben sie dazu staatliche Befugnisse erhalten.

Im Abkommen zu Telearbeit werden den betroffenen Arbeitnehmer*innen allgemeine kollektive Rechte zugestanden. Grundlegend für Information und Konsultation ist daran, dass sie auch für Arbeitnehmer*innen gewährleistet werden müssen, die nicht im Betrieb selbst anwesend sind. Es erweitert somit die Rolle und Zuständigkeit von Unternehmen und macht auch eine Erweiterung von Information und Konsultation notwendig. Somit müssen neue Fähigkeiten geschaffen werden, um die Interessen von Telearbeiter*innen einzubinden. Auf konzeptioneller Ebene wird hier Voice erweitert.

Im Abkommen über die inklusiven Arbeitsmärkte soll den Arbeitnehmer*innen und ihren Vertreter*innen die Möglichkeit bereitgestellt werden, Hindernisse für gute und faire Arbeitsbedingungen zu identifizieren und zu beseitigen. Möglichkeiten dazu finden sich in Beobachtungs- und Kontrollgremien. Im Vergleich zum vorherigen Abkommen findet nicht nur eine allgemeine Erweiterung von Information und Konsultation statt, sondern es wird zusätzlich ein Stärkung von Fähigkeiten und deren Institutionalisierung angestrebt.

Insgesamt haben die drei *Outcomes* des sektorübergreifenden Sozialen Dialogs einen verbindlichen, erweiternden Charakter, der sich nicht auf einzelne Kriterien beschränkt. Die fehlende Quantität wird so durch ein sehr hohes Maß an qualitativen Zielen kompensiert und die theoretischen Annahmen zu Voice und Entitlement in ihrem Kern verhandelt.

Für die nicht rechtlich abgesicherten Dokumente des sektorübergreifenden SD gibt es lediglich 19 *Sonstige Dokumente*. In diesen Dokumenten werden beispielhaft gemeinsame Stellungnahmen für die stärkere Beteiligung der Sozialpartner an der „European economic Governance“ (Dok 10751) formuliert. Generell richten sie sich als spezielle Forderungen an die Europäische Kommission, ohne verbindliche Auflagen nach innen zu formulieren. Im Vergleich zu den *Outcomes* finden sich keine allgemeinen (internationalen) Standards, sondern zielgerichtete europäische Themen.

Zwischenfazit

Für den sektorübergreifenden SD fällt auf, dass wenige Vereinbarungen existieren und sich bereits Verhandlungen als schwierig erweisen. Hier scheinen verschiedene interne und externe Schwächen zum Tragen zu kommen. Ein internes Problem dürfte dabei die schwierige Mandatierung und Vermittlung der Verhandlungsergebnisse sein.

„Not only the lack of mechanisms from the outside (the state). But also the lack inside. By inside I mean by the Social Actors themselves. If our colleagues on both sides decide not to implement it, because they have no interest or don't see the added value, etc., - what can we do? Nothing. We cannot kick out our members... The same thing goes for the employer's side. There is no mechanism that you have to implement it. So in this there is a difference between hard law and soft law, but then in each category depending at the issues at stake, the rate of success depends on the issue itself.“⁴⁰¹

Die geringe Anzahl an getroffenen sektorübergreifenden *Outcomes* könnte eine Folge dieser schwierigen Akteurskonstellation sein. Denn die Interessen müssen zwischen allen Akteuren der SDe vermittelt werden und beinhalten gerade nicht spezifische Maßnahmen für einzelne Sektoren. Wie die Verhandlungen zu Artikel 118 zeigen, geht es um die Grundlagen der eigenen Interessensäußerung und -durchsetzung sowie ihrer rechtlichen Verankerung.

Die detaillierte Betrachtung der Abkommen verdeutlicht somit, dass grundlegende Verhandlungen über die Arbeitsbeziehungen in der EU geführt werden und ihre Bedeutung hoch anzusiedeln ist. Darin spiegelt sich im transnationalen Raum die Funktion sozialer Normbildung in der EU, die vorher von staatlichen Akteuren ausgeführt wurde (H1). Einschränkend ist anzunehmen, dass diese hohe Relevanz im Umkehrschluss die Verhandlungen in dieser Dialogform hemmt.

Eine Folge dessen ist, dass die Dialogform relativ große und rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und Normverbreitung haben kann und keine spezifischen Konkretisierungen verhandelt werden (H2). Allerdings zeigt die geringe Zahl an *Outcomes*, dass durch die hohe Kompetenz auch antagonistische Themen mehr Raum gewinnen, die einen Abschluss verhindern.

Somit kann der sektorübergreifende Soziale Dialog ein wichtiges Instrument für die Optimierung sozialstaatlicher Ziele sein. Dabei bleiben viele Themenfelder unreguliert und führen zu einer Verfehlung sozialstaatlicher Ziele (H3). Durch autonome Abkommen, aber auch teilweise die *Sonstigen Dokumente*, sollen

401 Interview: V gw [5], S. 4.

einzelne Sektoren und europäische Institutionen zu bestimmten Regelungen angeregt werden.

Ein Experte der Dialogform bestätigt, dass die staatliche Anbindung an EU-Institutionen hierbei einen wirksamen Ausweg bietet, die Durchsetzungsschwächen zu überwinden und einen Stillstand der Normbildung zu vermeiden (H4).

„But nevertheless with our discussions and as always someone of the commission is following (at least in the plenaries), and taking notes on what we are talking. Knowing that those two elements were a major point of this agreement, they are the first ones which they take on board in the follow-up report. So you could see that they have tried to make it into account and find solutions for the issues while we failed. There you see Pre-law as kind of norm setter.“⁴⁰²

Diese enge Anbindung an die Kommission im SD gilt speziell für die sektorübergreifenden Verhandlungen. Die Verhandlungen in der Dialogform stehen so in starker Abhängigkeit zu dem Konsultations- und Regulierungswillen europäischer Institutionen. Ohne die Ebene gemeinsamer Produktionsinteressen führt dies zu einer besonderen Form des „bargaining in the shadow of the law“, die als grundlegender Motor der Verhandlungen wirkt. Die abgeschlossenen *Outcomes* sowie die für diese Untersuchung geführten Interviews bestätigen letztlich, dass bei den Sozialpartnern erst durch die staatliche Anbindung die Fähigkeit steigt, Normen, die Adäquat zu nationalen Sozialstaatsregelungen sind, zu treffen (H5a).

4.1.4 Sektoraler Sozialer Dialog

Seit der Reorganisation des sektoralen SD 1998 können dort sowohl autonome Abkommen als auch Abkommen durch Richtlinien erlassen werden. Wie im sektorübergreifenden Dialog entfällt hier der Stammlandeffekt. Dagegen bietet es sich an, die Dokumente auf sektorale Unterschiede zu prüfen. Im sektoralen SD eröffnen sich hierbei zwangsläufig Unterschiede in der Bewertung.

Darstellung der Ergebnisse

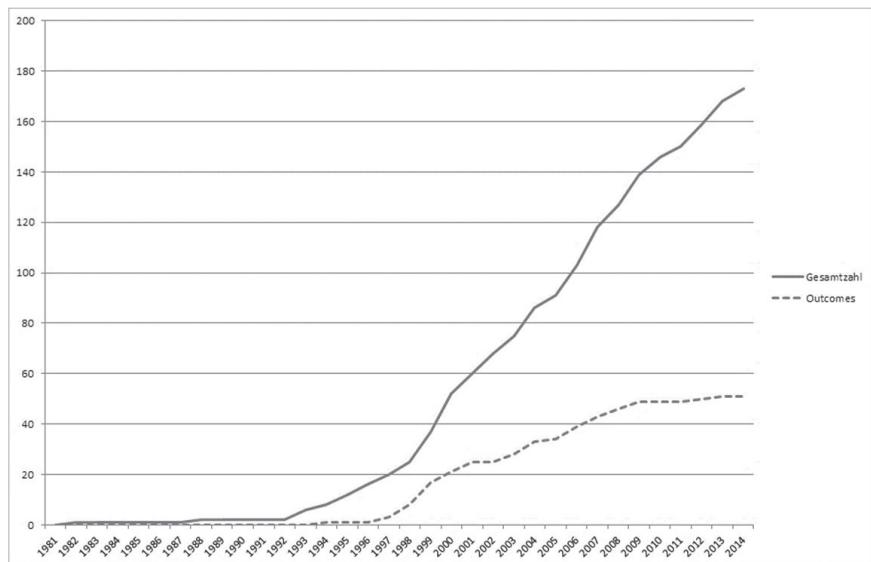
Zeitliche Entwicklung

Bereits vor der Reorganisation der sektoralen Sozialen Dialoge 1998 entstehen die ersten Dokumente in dieser Form. Aber erst mit dem Beschluss entsteht der Rahmen für verbindliche Abkommen. Darunter finden sich sechs substantielle Abkommen und 48 prozedurale Abkommen, die meist einen sektoralen Sozialen Dialog gründen. Die Anzahl der Abkommen flacht aber mit Beginn der Wirt-

402 Interview: V gw [5], S. 1f.

schaftskrise 2008 anhaltend ab, *Sonstige Dokumente*, wie Empfehlungen und Stellungnahmen, nehmen weiter deutlich zu.

Abbildung 17: Sektorale SD-Dokumente im zeitlichen Verlauf



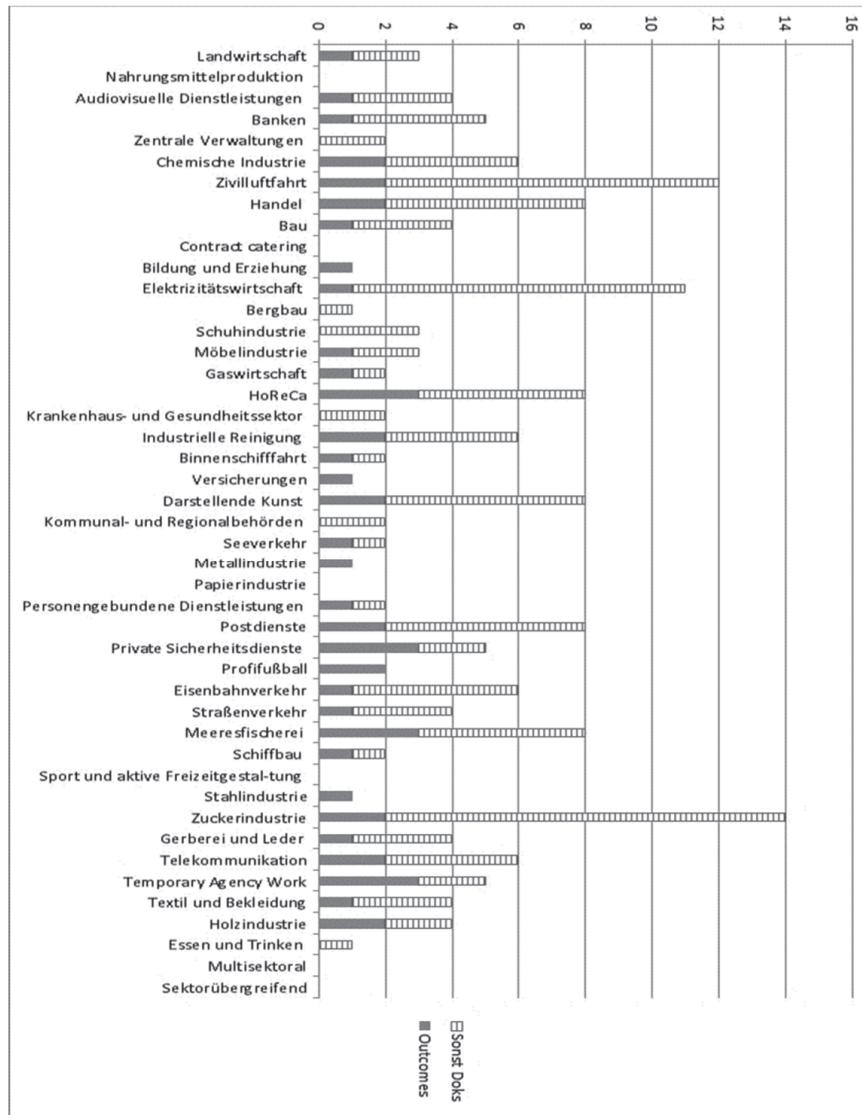
Eigene Darstellung

Im Rahmen der Krise hat so scheinbar eine Verlagerung der Normbildung durch Abkommen stattgefunden, die bisher anhält. Diese Verlagerung im Dokumententyp ist nicht gleichbedeutend mit einem dauerhaften Bedeutungsverlust des sektoralen Sozialen Dialogs. Vielmehr wird er weiterhin genutzt, um als Sektor an die Kommission heranzutreten und Vorschläge und Regelungen zu formulieren. Eine verbindliche Regelung der Krisenfolgen scheint gegenwärtig aber unternehmensspezifisch abzulaufen.

Sektor

In der Betrachtung der verschiedenen Sektoren fällt auf, dass nicht alle Sektoren Dokumente zu Information und Konsultation abgeschlossen haben. Vor allem bei den gut etablierten Sektoren Nahrungsmittelproduktion und Papierindustrie ist dies ungewöhnlich. Aber auch die geringe Anzahl im Metallsektor ist im Vergleich zu den anderen Dialogformen auffällig.

Abbildung 18: Sektorale SD Dokumente nach Sektor



Eigene Darstellung

- * Aufgeführt sind in dieser Tabelle alle in der EU vertretenen Sektoren, teilweise wurden aber keine Dokumente abgeschlossen, die Information und Konsultation betreffen.

Analyse

Wie der Überblick zeigt, unterscheiden sich die *Outcomes* des sektoralen Sozialen Dialogs zwischen prozeduralen Abkommen, die vor allem die einzelnen Sektoren gründen oder anerkennen sowie sehr wenigen Abkommen, die substantielle Regelungen zu Information und Konsultation treffen. In der Abbildung 18 über die Abkommen verteilt nach Sektor im sektoralen SD hat sich etwa gezeigt, dass die Abkommen auf mehrere Sektoren verteilt sind. Eine Folge daraus ist, dass die Variablen der Nacherhebung für die substantiellen Abkommen nicht quantitativ überprüft werden können. Entsprechend folgt in diesem Abschnitt eine qualitative Untersuchung der substantiellen Abkommen.

Die *Outcomes* im sektoralen Sozialen Dialog bieten inhaltlich vor allem ergänzende Regelungen im Kontext des EU Rechtsrahmens. So sichert ein Abkommen im Postsektor (10181) den Gewerkschaften sowie dem SD eine wichtige Rolle im Rahmen der Privatisierung zu. Mögliche Abstimmungen durch die staatliche Vertretung im Unternehmen, in diesem Fall zu möglichen Umstrukturierungen, sollen die Sozialpartner berücksichtigen. Im Leitfaden für Telearbeit (10283) sichert der Handelssektor Telearbeiter*innen die gleichen Informations- und Konsultationsrechte wie anderen Beschäftigten zu. Die Abkommen des Fischereisektors (10300, 10762) sichern die ILO-Kernarbeitsnormen. Im Sektor der Seefahrer ergänzt ein Abkommen (10556) neben der Arbeitszeit und dem Gesundheitsschutz ebenfalls die Informations- und Konsultationsrechte auf dem Schiff. Letztlich wurde im Sektor des Profifußballs 2012 ein Abkommen abgeschlossen (10687), welches die Arbeitsbedingungen und Vertragskonditionen der Spieler*innen harmonisiert und absichert. Dieses Abkommen stellt bislang das einzige autonome Abkommen dar, in dem verbindliche und wirksame Regelungen festgehalten werden. Daher ergänzen die substantiellen Abkommen vornehmlich offene Lücken des europäischen Rechtsrahmens oder sichern etablierte Prozeduren verbindlich ab. Somit kommt trotz der geringen Anzahl diesen Abkommen eine wichtige Rolle im gesamten transnationalen Sozialen Dialog in der EU zu. Insbesondere werden Aufgaben übernommen, die von der Europäischen Kommission ausgeklammert werden, oder es werden Abkommen der sektorübergreifenden Verbände spezifiziert. Die geringe Zahl an Abkommen lässt darauf schließen, dass wenig gemeinsamer Wille darin besteht, darüber hinaus Verhandlungen auszuweiten und weitere Normbildung anzustreben.

Neben den substantiellen Abkommen finden sich mehr prozedurale Abkommen (48). Die Analyse der prozeduralen Abkommen zeigt, dass zunächst verschiedene Akteure als sektorale Sozialpartner anerkannt werden, oder direkt ein sektoraler Ausschuss gegründet wird. So verfügt jeder der 43 Sektoren über ein Gründungsdokument. Die quantitative Auswertung macht deutlich, dass nur wenig diverse Ergebnisse in Bezug auf die folgenden Kriterien entstehen: *Initiativrechte, externe Expertise, Kostenübernahme, Qualifikationen, innovative Organisationsent-*

wicklung, Verfahrensstabilität, Prozessreichweite, Einfluss der Akteure und institutionalisierte Ebene.

Der Grund dafür ist, dass die Rahmenbedingungen stark durch den Beschluss 98/500/EG vorgegeben sind. Unter anderem wird mit 62 Personen eine Höchstgröße der Ausschüsse festgelegt oder für 56 Personen die Kosten für Reise und Unterhalt finanziert. Dabei sind nicht alle Variablen für Information und Konsultation identisch geregelt. Die sektoralen Sozialpartner, zusammen mit der Europäischen Kommission, sollen nach Art. 5 Abs. 1 98/500/EG ihre eigenen prozeduralen Regelungen festlegen. Hierdurch kommt es zu unterschiedlichen Ausprägungen in den Sektoren. Beispielsweise legen verschiedene Sektoren 14 Tage als Rechtzeitigkeit fest, während im Sektor Profifußball 10 Tage als rechtzeitig gelten. Aber auch bei der Ausgestaltung kommt es zu Unterschieden. Die Sektoren Darstellende Kunst und Postwesen legen Schulungen und die Sektoren Zucker und Telekom Ausstattungen in ihren Gründungen fest, während in den restlichen Sektoren auf eine generelle Kostenübernahme durch die Europäische Kommission verwiesen wird.

Im übergeordneten Vergleich der 43 existierenden Sektoren finden sich relativ wenige Abweichungen. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass 30 Sektoren ein Treffen pro Jahr festlegen. Deutlich weniger Sektoren weichen davon ab. So vereinbaren fünf Sektoren zwei Treffen pro Jahr und der Telekommunikationssektor sogar fünf Treffen pro Jahr. Gleichzeitig legen sieben Sektoren keine Häufigkeit ihrer Treffen in ihren Gründungsabkommen fest. Welchen Einfluss diese Angaben auf die Praxis haben ist unklar. Nach Artikel 5 Abs. 4 kann die Europäische Kommission unter Konsultation der sektoralen Sozialpartner die Regelungen regelmäßig überprüfen. Interviews zeigen auf, dass aktuell die Verhandlungstage eher gekürzt werden⁴⁰³ und erstmals ein Abkommen nicht als Richtlinie angenommen wird.⁴⁰⁴

Neben dieser eher geringen Zahl an *Outcomes* finden sich 122 *Sonstige Dokumente* mit keinem verbindlichen Charakter. Inhaltlich handelt es sich bei den jeweiligen Dokumenten zum Beispiel um Antworten auf (Konsultations-)Fragebögen der Europäischen Kommission (10747 zu Schwarzarbeit im Handelssektor). In den Dokumenten werden aber auch soziale Mindeststandards hervorgehoben, „to ensure no social dumping and a level playing field of social standards“ (10748). Exemplarisch werden in diesem Dokument des Schiffsbau-Sektors die ILO-Kernarbeitsnormen hervorgehoben sowie politische Leitlinien für Restrukturierung entwickelt. Dies kann, wie im Sektor Zucker, auch zu einem sozialen Verhaltenscodex führen (10332), welcher durch follow-up Verfahren regel-

403 Interview: V av [12], S. 5f.

404 Interview: V gw [9], S. 2f.

mäßig überprüft wird. Daneben gibt es aber auch wissenschaftliche Berichte über gegenwärtige Probleme oder Entwicklungen, die durch die SD Partner publiziert werden (10753 über die Gegenwärtige Situation der Zugbegleiter). Aufällig ist allerdings, dass, im Vergleich zum sektorübergreifenden SD, nur wenige Dokumente Bezug zu allgemeineren politischen Themen nehmen (etwa Dokument 10304 zur Richtlinie: „RL KOM (2001) 665 endgl.“, oder Dokument 10514 über die Entwicklung des SD in der östlichen EU nach der Erweiterung).

Zwischenfazit

Regelungen zu Information und Konsultation nehmen bei den Verhandlungen eine relativ geringe Bedeutung ein. Die empirische Auswertung hat gezeigt, dass hauptsächlich auf den Beschluss 98/500/EG reagiert wurde und inzwischen 43 sektorale Soziale Dialoge existieren. Gleichzeitig wurden fünf ergänzende substantielle Abkommen und ein harmonisierendes autonomes sektorales Abkommen abgeschlossen. Wie in der Einzelbetrachtung aufgezeigt werden konnte, führen diese sechs Abkommen zu einer Ergänzung des europäischen Rechtsrahmens in Sektoren, die vorher von der Europäischen Kommission nicht geregelt wurden. Im Gegensatz zum sektorübergreifenden SD findet dagegen kaum ein Bezug auf allgemeine politische Entwicklungen statt. Somit gilt, dass die sektoralen SDe nur spezifische Regelungen für Information und Konsultation vornehmen und darin allerdings Funktionen sozialer Normbildung und Normdurchsetzung im transnationalen Raum übernehmen, die vorher von staatlichen Akteuren ausgeführt wurden (H1). Weiter zu erforschen ist die künftige Anerkennung durch die Europäische Kommission und damit die Möglichkeit der dialogspezifischen Regelungsfunktion.

Auch in dieser Dialogform gilt für die Verhandlungen in dem spät regulierten Untersuchungsschwerpunkt leicht modifiziert, dass die Outcomes häufiger normkonkretisierende Bedeutung gewinnen und im geringen Umfang darüber hinaus ergänzend zu dem europäischen Rechtsrahmen rechtsinnovative Bedeutung haben können (H2). Diese Bedeutung kann für weitere Entwicklungen aber nicht als gesichert angesehen werden.⁴⁰⁵ Im sektoralen SD deuten neuere Entwicklungen auf eine Schwächung von staatlicher Anbindung hin. So wird in einem sektorspezifischen Interview bestätigt, dass die Fähigkeit von Normdurchsetzung eingeschränkt wird, wenn die Konsultations- und Verhandlungszeiten der sektoralen Sozialpartner von der Kommission indirekt gekürzt werden.⁴⁰⁶ Zudem sinkt die Bereitschaft, Abkommen zu schließen, wenn die vorgegebenen Durchsetzungsmechanismen und Befugnisse der Sozialpartner weniger politi-

405 Vgl. auch Degryse und Pochet 2011.

406 Interview: V av [12], S. 6.

schen Rückhalt erfahren. Konkret sei auf die fehlende Umsetzung des Abkommens in dem Friseurgewerbe hingewiesen.⁴⁰⁷

Allgemein wird angemerkt, dass, auch wenn es keine Aufteilung in einzelne Länder gibt, eine Umsetzung und Wirksamkeit des Sozialen Dialogs in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern als begrenzt zu betrachten ist.⁴⁰⁸ Die Sozialpartner richten sich folglich häufiger durch gemeinsame Stellungnahmen an die Kommission, dagegen ist die Anzahl gemeinsamer Abkommen eher gering.⁴⁰⁹ Zudem wurden üblicherweise in den starken Sektoren Metall und Chemie bis 2004 über die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) Absprachen getroffen.

„Da hatte man einen wirklichen dreigliedrigen Dialog. Da gab es Verabredungen, die modell- und beispielhaft sind. Die ganze Stahlkrise hätte nicht bewältigt werden können, hätte nicht in diesem EGKS-Dialog in Brüssel industriepolitische Verabredungen getroffen worden. Auch in der Weiterbildung, der Erstausbildung, dem Arbeitsschutz. sind tolle Resultate bei rausgekommen.“⁴¹⁰

Gespräche im sektoralen Sozialen Dialog haben diese Funktion der industrie politischen Absprachen scheinbar nicht ersetzen können. Insgesamt kommt es in dieser Dialogform zu einer breiteren Fächerung der Normbildung durch die steigende Zahl an neuen Sektoren und ihren Verhandlungen. Aber auch zu einem Tiefschlaf einiger Sektoren. Dies führt zu einer Spannbreite von innovativer und wirksamer Optimierung sozialstaatlicher Ziele bis hin zur ihrer Verfehlung (H3).

Die Funktion, den europäischen Rechtsrahmen durch gezielte Normbildung zu ergänzen, deutet an, dass sektorale Dialoge eine wichtige Schnittstelle zu europäischen Institutionen übernehmen. Dort, wo sie diese staatliche Anbindung nicht haben, verfügen die Sozialpartner auch nicht über die Fähigkeit, Normen, die adäquat zu nationalen Sozialstaatsregelungen sind, zu treffen (H5a). Die Datenbank zeigt aber auch, dass die Akteure in dieser Konstellation inzwischen häufiger unverbindlich Verhandeln, wodurch die weitere Entwicklung der Dialogform unklar ist.

407 Interview: V gw [2], S. 1; Interview: V gw [9], S. 2f.

408 Iankova 2006.

409 Diese Entwicklung untersucht auch Degryse und kommt zu dem Schluss, dass durch die höhere Zahl an Sektoren gegenwärtig mehr Abkommen abgeschlossen werden, allerdings seien einige Sektoren in einen Tiefschlaf verfallen. Aktuell seien zwei Entwicklungen zu erkennen, die Phase von 2009-2012 mit „reciprocal undertakings“ und seit 2012 die Phase des „joint lobbying“ (Degryse 2015, S. 44f.).

410 Interview: W as [1], S. 7.

4.1.5 EBR-Substantives, Mischformen, TCA – Drei SD-Formen, eine Funktion

In diesem Abschnitt stehen die weniger explizit geregelten Formen der Sozialen Dialoge im empirischen Fokus. Strukturell sind die drei Dialogformen auf Unternehmensebene angesiedelt. Wie in Kapitel 2.2.1 beschrieben, unterscheiden sie sich durch verschiedene Akteurskonstellationen, die über keinen speziellen Rechtsrahmen verfügen, um verbindliche Abkommen autonom abzuschließen. So verhandeln unter der Bezeichnung EBR-Substantives die Management und die Arbeitnehmer*innenseite im EBR über zusätzliche, substantielle Abkommen. In der Mischform schließen Management, Arbeitnehmer*innen des EBR und mindestens eine europäische Gewerkschaft Verhandlungen ab. TCA werden für diese Datenbank als Dokumente aus Verhandlungen zwischen Management und mindestens einer europäischen Gewerkschaft gewertet. Als Besonderheit wird also von verschiedenen Akteuren trotzdem unternehmensspezifisch verhandelt. Folglich werden zunächst die Angaben aus der Datenbank für die einzelnen Formen dargestellt, um ihre Verteilung und Verbreitung zu veranschaulichen. Danach werden die Inhalte der *Outcomes* gemeinsam ausgewertet, da es bei den Unternehmen wiederum zu Überschneidungen kommen kann. Die Reihenfolge der Darstellung ergibt sich aus einer möglichen staatlichen Anbindung an existierende Rechtsrahmen. So stützen sich ergänzende Verhandlungen der EBR auf eine verbindliche Richtlinie zur Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen. Mischformen könnten diesen Bezug durch die EBR Beteiligung auch anstreben. Reine TCAs auf der anderen Seite verfügen bisher über keine explizite europäische Regelung.

Insgesamt nimmt die Zahl in diesen drei Formen deutlich zu, so dass bisher zusammen 137 *Outcomes* abgeschlossen sind. Das liegt einerseits an der wachsenden Zahl an EBR, die zusätzliche Abkommen treffen. Andererseits, wie bereits im sektoralen Sozialen Dialog ersichtlich, konnte – seit der Wirtschaftskrise 2008 – eine Verlagerung auf Unternehmensebene beobachtet werden, so dass die Zahl der TCA ebenfalls weiter ansteigt. Wie bei den anderen Dialogformen werden zunächst die Kontextfaktoren zeitlicher Verlauf, Sitz des Unternehmens und Sektor für die drei Formen separat dargestellt. Darauf folgt die empirische Analyse für die spezifischen Kriterien durch die Variablen der Nacherhebung. Abschließend erfolgt ein Zwischenfazit für die drei Dialogformen.

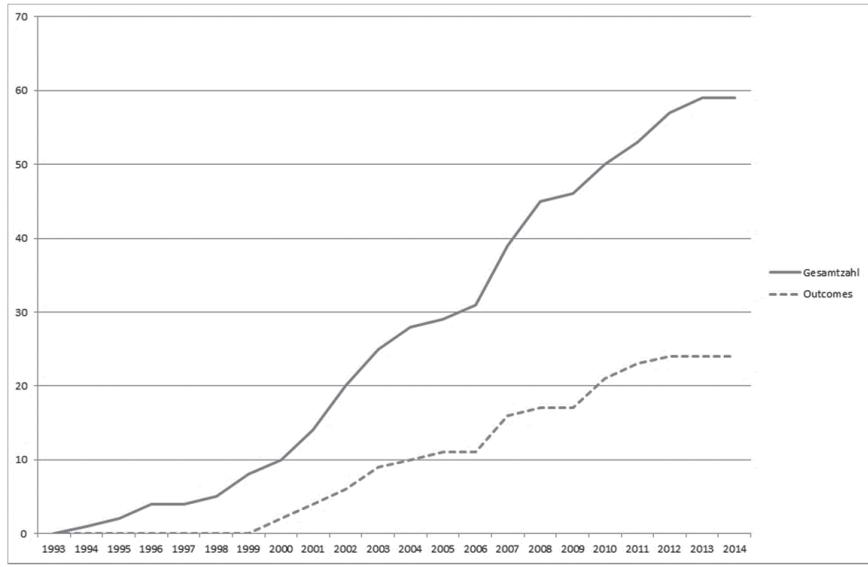
Darstellung der EBR-Substantives

Zeitliche Entwicklung

Bei den EBR-Substantives gibt es 24 *Outcomes* in den Jahren 2000 bis 2012. Dabei wurden 2007 und 2010 mehr Abkommen als üblich abgeschlossen. Dies könnte zeitlich mit den Folgen der Wirtschaftskrise einhergegangen sein. Wie

bereits bei den Gründungsdokumenten beschrieben, haben viele EBR einen Reifeprozess durchschritten, so dass auch tagesaktuelle Aufgaben und Probleme diskutiert werden. Die 35 *Sonstigen Dokumente* in diesem Bereich steigen dagegen zeitweise stark an. Sie decken insbesondere die Bereiche der ILO-Kernarbeitsnormen, Antizipation von Wandel, aber auch Stellungnahmen zu Training, sozialen Werten und Datenschutz ab.

Abbildung 19: EBR-Substantives im zeitlichen Verlauf



Eigene Darstellung

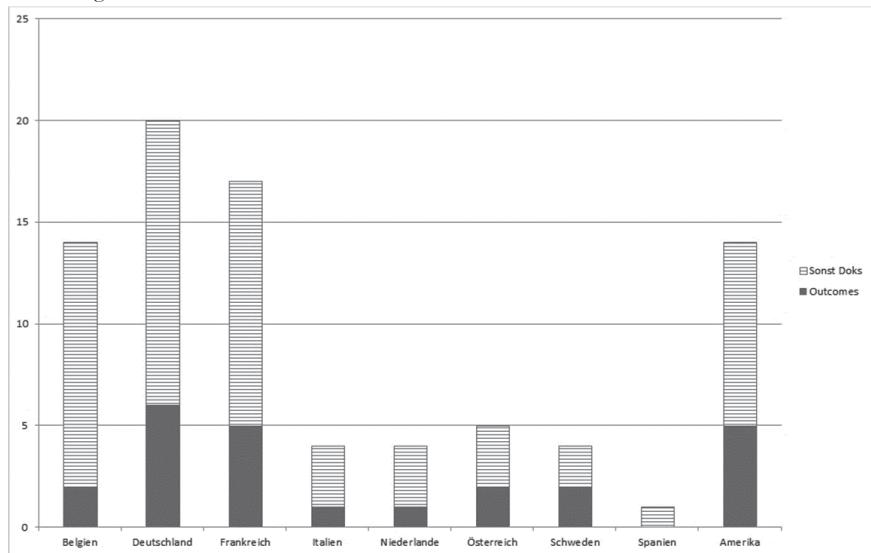
Die Abbildung zeigt zusätzlich, dass ein stufenweiser Anstieg der Dokumente auftritt. Für die inhaltliche Betrachtung der Abkommen stellt sich die Frage, ob diese Ballung durch den zeitlichen Kontext bedingt wird, oder ob andere Faktoren Einfluss nehmen. Bei einer geringen Anzahl an Dokumenten, wie sie hier vorliegt, können bereits wenige Unternehmen, die regelmäßig neue Dokumente oder Abkommen abschließen, den Anstieg derart beeinflussen.

Sitz des Unternehmens

Wie die folgende Abbildung aufzeigt, werden tendenziell zusätzliche EBR-*Outcomes* in sehr wenigen Ländern getroffen. Auffällig ist, dass Großbritannien als ein Land mit hoher EBR-Zahl nicht vertreten ist. Hier könnte die bereits von Hall et al. 2003 vorgebrachte Skepsis des Managements, aber auch der geringe

Erfahrungszeitraum mit dem Modell Betriebsrat zum Tragen kommen.⁴¹¹ Zudem bestätigt sich, dass US-amerikanische Unternehmen, trotz ähnlicher Arbeitsrealitäten, häufiger positive EBR-Ergebnisse hervorbringen. So hat das europäische Management Verhandlungsfreiheiten und kann eigene Erfahrungen mit Betriebsräten für eine offenere Verhandlung einbringen.⁴¹² Die *Sonstigen Dokumente* bleiben in konstanter Relation zu den *Outcomes*.

Abbildung 20: EBR-Substantives nach Sitz des Unternehmens



Eigene Darstellung

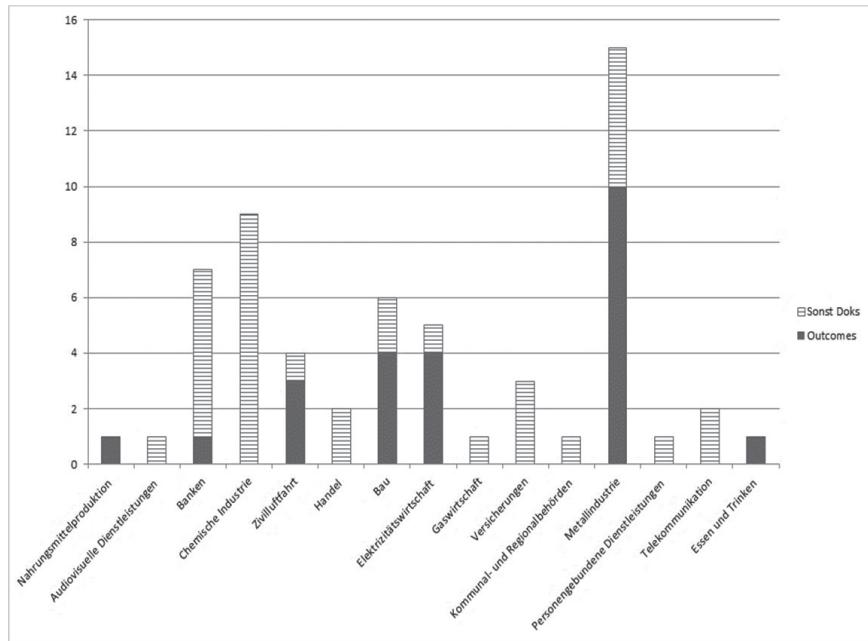
Sektor

In der folgenden, detaillierteren Abbildung des Sektors sammeln sich besonders im Metallsektor viele Vereinbarungen. Ansonsten existieren *Outcomes* in den Sektoren Bau, Elektrizitätswirtschaft und Zivilluftfahrt auf einem eher niedrigen Niveau. Auffällig dagegen ist, dass die Sektoren Banken und Chemische Industrie zwar aktiv sind, allerdings (fast) nur *Sonstige Dokumente* abschließen.

411 Hall et al. 2003.

412 Ebd., S. 85.

Abbildung 21: EBR-Substantives nach Sektor



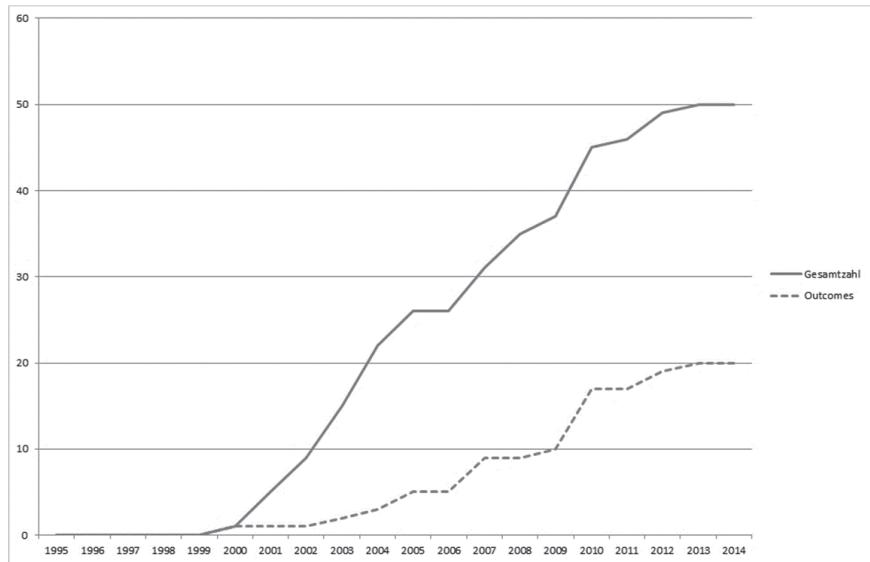
Eigene Darstellung

Darstellung der Mischformen

Zeitliche Entwicklung

Für Information und Konsultation finden sich 20 *Outcomes* durch Mischformen wieder, bei denen sowohl Gewerkschaften als auch EBR beteiligt sind. Zeitlich sind 2010 überproportional viele Abkommen entstanden. Aber schon in den Jahren 2000 - 2005 lässt sich ein konstanter Anstieg in dieser Dialogform verzeichnen. Darüber hinaus wurden 29 *Sonstige Dokumente* abgeschlossen. Diese sind seit 2000 stark angestiegen, flachen aber seit 2010, zusammen mit den *Outcomes*, ab.

Abbildung 22: Mischformen im zeitlichen Verlauf

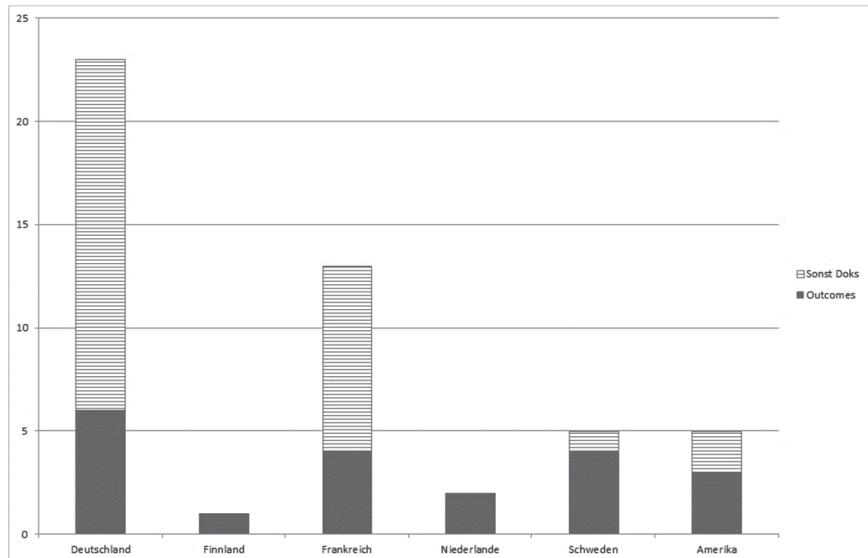


Eigene Darstellung

Sitz des Unternehmens

Bei der Unterscheidung der Dokumente nach Sitz des Unternehmens sticht insbesondere die Anzahl an Dokumenten aus Deutschland heraus. Allerdings sinkt bei der Betrachtung der *Outcomes* diese Einschätzung etwas ab. Insgesamt sind aus wenigen Ländern Unternehmen vertreten. Bei den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber*innen, EBR und Gewerkschaft ist eine relativ geringe Anzahl an *Outcomes* entstanden.

Abbildung 23: Mischformen nach Sitz des Unternehmens

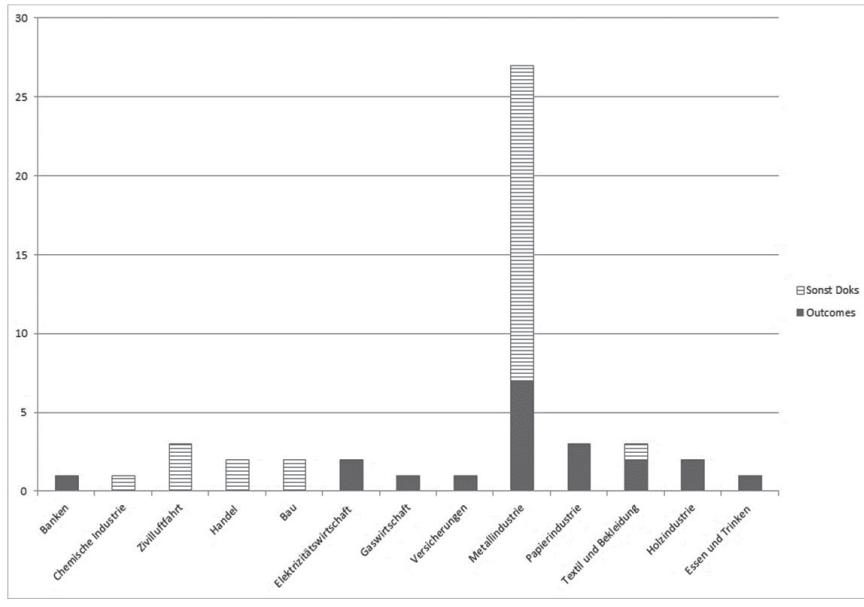


Eigene Darstellung

Sektor

Wie die nächste Abbildung darstellt, findet sich in der Betrachtung des Sektors eine geringe Spannbreite, in denen Mischformen abgeschlossen wurden. Erneute Ausnahme bildet der Metallsektor, in dem sowohl die meisten *Outcomes* als auch mit Abstand die meisten *Sonstigen Dokumente* in dieser Dialogform abgeschlossen wurden. In diesem Sektor scheint es eine höhere Bereitschaft zwischen Unternehmen, europäischen Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertretung zu geben, gemeinsam die jeweiligen Interessen zu verhandeln.

Abbildung 24: Mischformen nach Sektor



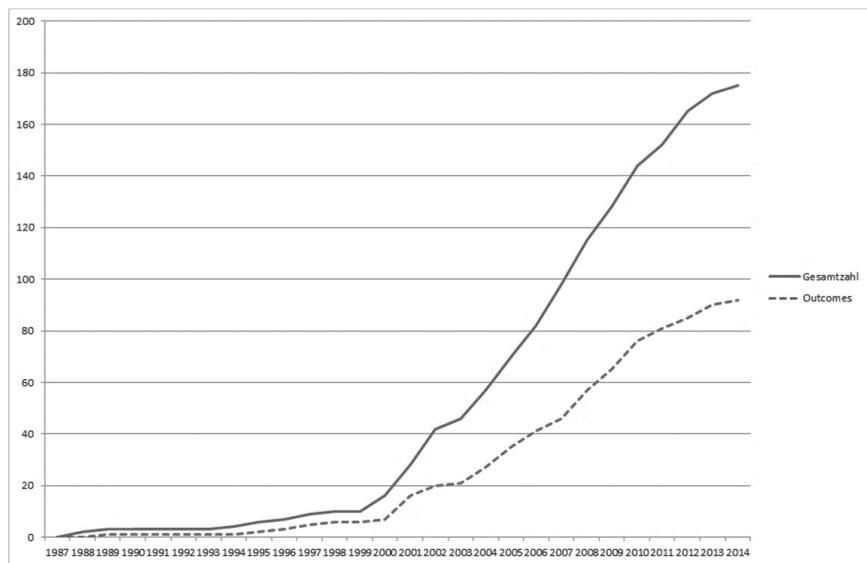
Eigene Darstellung

Darstellung der Transnationalen Unternehmensabkommen (TCA)

Zeitliche Entwicklung

In der Darstellung der Transnationalen Unternehmensabkommen gibt es bereits 1989 das erste Dokument, das Information und Konsultation regelt. Inzwischen sind 92 *Outcomes* ausgehandelt. Die folgende Abbildung zeigt, dass ein erster Ansprung dieser Dialogform 2001 vorkommt. Nach einem kleinen Sattelpunkt existiert seit 2004 ein kontinuierlicher Anstieg an ausgehandelten Dokumenten. Die meisten Abkommen finden sich in den Jahren 2008 und 2010. Allerdings sinkt nach den akuten Krisenjahren die Zahl der jährlich abgeschlossenen Abkommen wieder etwas ab. Die Zahl der *Sonstigen Dokumente* steigt weiterhin deutlich an. Dennoch liegt trotz dieser aktuellen Verschiebung die Zahl der *Sonstigen Dokumente* mit 83 noch unterhalb der Anzahl der verbindlichen *Outcomes*. Dies spricht für eine zwischenzeitlich hohe Wirksamkeit in den Verhandlungsabschlüssen ohne existierende primär- und sekundärrechtliche Flankierung. Es bleibt bei dieser Betrachtung ungeklärt, ob ohne Mindeststandards der weitere Abschluss neuer *Outcomes* beeinflusst wird und welche Wirkung der shadow of the law verzeichnet. Dies wird ein Fokus in der Inhaltsanalyse sein.

Abbildung 25: TCA im zeitlichen Verlauf

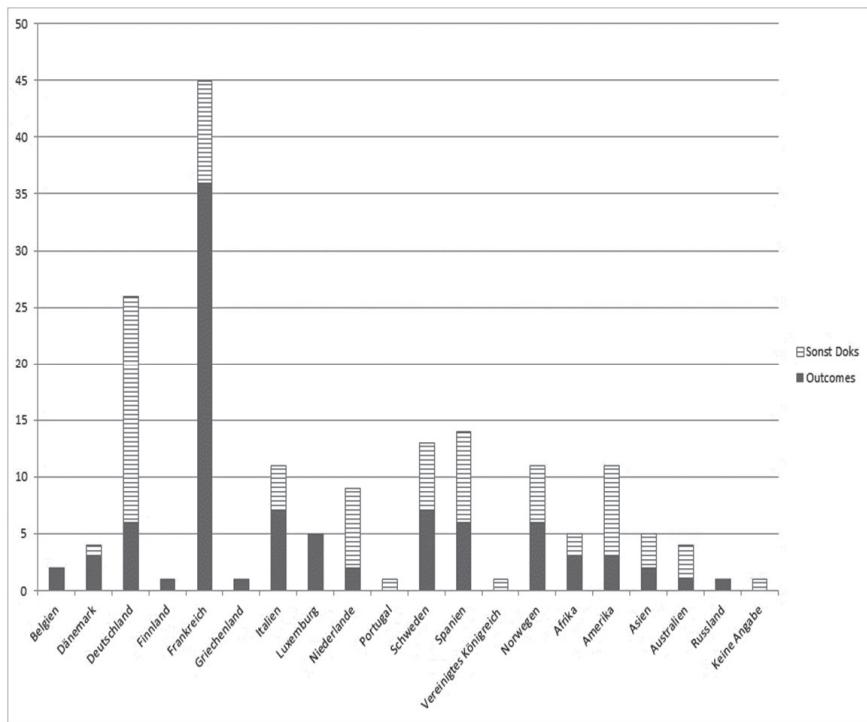


Eigene Darstellung

Sitz des Unternehmens

Für die weitere spezifische Darstellung der TCA-Dokumente fällt auf, dass vornehmlich Abkommen von Unternehmen, die ihren Sitz in Frankreich haben, abgeschlossen wurden. Eine weitere auffällige Besonderheit ist allerdings, dass Unternehmen mit Sitz in Großbritannien praktisch keine Unternehmensabkommen abgeschlossen haben. Folgende Abbildung über die Verteilung der Unternehmen mit TCA nach Sitz macht deutlich, dass in relativ vielen Ländern Unternehmensvereinbarungen getroffen wurden. Ohne verbindlichen Rechtsrahmen, aus dem eine funktionale Einbettung in den europäischen SD interpretiert werden kann, muss in der Analyse ermittelt werden, was den Abschluss von Verhandlungen antreibt.

Abbildung 26: TCA nach Sitz des Unternehmens

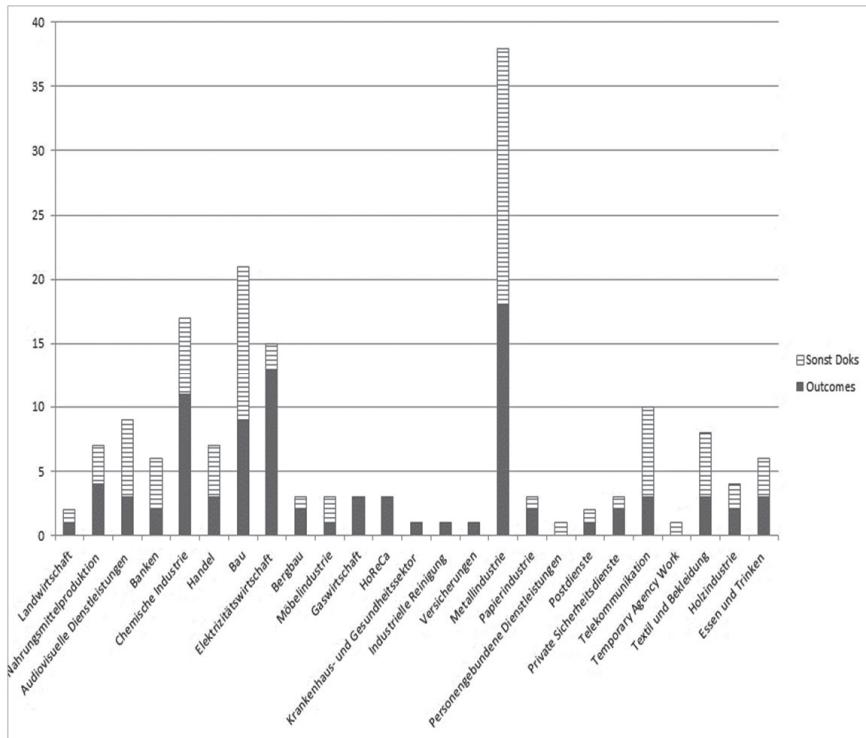


Eigene Darstellung

Sektor

Abbildung 27 über die Aufteilung der TCA in Sektoren zeigt, dass besonders im Metallsektor viele *Outcomes* und *Sonstige Dokumente* abgeschlossen werden. Erneut finden sich die Chemische Industrie, der Bausektor und die Elektrizitätswirtschaft auf niedrigem Niveau wieder. Insgesamt wurden in 25 Sektoren Dokumente abgeschlossen. Damit wird diese Dialogform in den europäischen industriellen Beziehungen bereits relativ breit verwendet. Trotz dieser eher breiten Verteilung der TCA ist festzuhalten, dass sich meist nur ein bis drei Dokumente pro Sektor wiederfinden. Somit stellt sich, wie in den beiden vorangegangenen Darstellungen, die Frage, wodurch Verhandlungen zu einem Abschluss gebracht werden.

Abbildung 27: TCA nach Sektor



Eigene Darstellung

Analyse

Wie bereits in Kapitel 2.2.1 aufgezeigt, existiert für keine der drei Dialogformen ein verbindlicher, europäischer Rechtsrahmen. Dass trotzdem *Outcomes* abgeschlossen wurden, lässt sich durch verschiedene Ansätze erklären.⁴¹³ Für die empirische Analyse und daraus folgend für die Bewertung der Hypothesen ist von Bedeutung, dass die drei Dialogformen über keine primär- und sekundärrechtlichen Regelungen verfügen. Die Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen ist sehr gering. Darüber hinaus hat sich sowohl in der Erhebung der Dokumente mit dem Fokus auf Information und Konsultation, als auch in einem Testlauf der Analyse bestätigt, dass die unterschiedlichen Akteurskonstellationen

413 Zusammenfassend: Schiek 2007.

tionen deckungsgleiche Themen verhandeln. Lediglich der Vergleich der Normalverteilung, in dem die drei Dialogformen getrennt voneinander analysiert wurden, hat ergeben, dass sich bei den Variablen *Häufigkeit der Treffen*, *Anticipation of Change*, *Kernarbeitsnormen* und *EBR-Bezug* Unterschiede in der Häufigkeitsverteilung der Dialogformen ergeben. Entsprechend findet dort eine getrennte Analyse statt. Ansonsten werden, durch die starken inhaltlichen Ähnlichkeiten, die 137 *Outcomes* zusammengefasst, in Kreuztabellen auf die Variablen getestet und im Hinblick auf die Hypothesen geprüft. Durch die geringe staatliche Anbindung wird hier – im Gegensatz zu der Analyse der EBR-Gründungsdokumente – zusätzlich überprüft, ob auch *Informations- und Konsultationsverfahren* verankert werden und ob ein direkter *Bezug zum Europäischen Betriebsrat* etabliert wird. Dagegen wird der oben analysierte *Sonderfall*, ob Dolmetscher*innen oder Sachverständige ausgespart werden, nicht kontrolliert. Die 147 *Sonstigen Dokumente* wurden, durch die erwartete geringere Wirksamkeit, nicht nacherhoben und werden so nicht auf ihre inhaltliche Schwerpunktsetzung geprüft.

(a) Initiativrechte

Variable 57: Zugangsrecht

Ohne die Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen ist die Erwartung an die Initialisierung von Partizipation gering. Dies bestätigt sich in der Datenbank anhand der Variable Zugangsrechte. So regeln zwei *Outcomes* (30099 und 20115) den Besuch der Arbeitsgruppenmitglieder. In beiden Fällen werden Bestimmungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verankert. Ob lokale Verhandlungspositionen und weitere Interessen trotzdem in die Verhandlungen einfließen und ob sie in Betrieben umgesetzt werden, kann durch die Dokumentenanalyse nicht untersucht werden.

(b) externe Expertise

Variable 42: Freie Wahl von Sachverständigen

Von den 136 *Outcomes* ermöglichen zehn Abkommen eine freie Wahl von Sachverständigen. Bei dieser geringen Zahl ist es bereits auffällig, dass drei in 2008 entstanden. Konkret gewährleisten die zehn *Outcomes*, dass zur Regelung spezifischer Themen jeweils externe Expertisen für die Entscheidungsfindung eingeholt werden dürfen. Der Sitz des Unternehmens sowie der Sektor üben dabei keinen erkennbaren Einfluss auf die Anzahl der Verhandlungsabschlüsse aus.

Variable 43: Anzahl zusätzlicher Sachverständiger

Zwei niederländische, ein französisches und ein dänisches Unternehmen ermöglichen darüber hinaus die Aufstockung um zusätzliche Sachverständige. Alle vier Regelungen stammen aus dem Metallsektor. Hier hebt sich das dänische Unternehmen, welches einen Weltbetriebsrat gründet, durch drei zusätzliche Sachverständige hervor und stellt damit einen Ausreißer in der Häufigkeitsverteilung dar.

(c) Kostenübernahme

Variable 46: Kostenübernahme

Hierunter fallen auf Unternehmensebene mindestens die Übernahme der Sitzungskosten, Dolmetscher*innenkosten, Aufenthalts- und Reisekosten. Diese Übernahme von Kosten in den *Outcomes* bleibt mit 19,85% bzw. 27 *Outcomes* auf einem relativ niedrigen Niveau. Die intensivere Dokumentenbetrachtung zeigt aber auch, dass nur ein Unternehmen aus dem Handelssektor (20129) ausdrücklich jegliche Form von Kostenübernahme ablehnt.

Bei der Auswertung der Kontextfaktoren zeigt sich, dass über die gesamte Zeit hinweg *Outcomes* nur auf wenige Herkunftsländer und Sektoren beschränkt sind. Die Dokumentenanalyse macht zudem deutlich, dass die Kosten eher bei substantiellen Abkommen abgeschlossen werden (19 Abkommen) und seltener bei Abkommen, die prozedurale Regelungen festlegen.

Variable 47: Zusätzliche Kosten

Die Erkenntnis aus der Kostenübernahme deckt sich mit den Ergebnissen zu der Variable *zusätzliche Kosten*. Hier werden freiwillige Kostenübernahmen für verschiedene Angebote zwischen den Akteuren überprüft. Im Gegensatz zu der geringen Übernahme fixer Kosten der Treffen, regeln 59 *Outcomes* (43%) konkrete Angebote. Durch die Dialogformen werden somit relativ häufig einmalige oder themenspezifische Maßnahmen verhandelt.

(d) Qualifikationen

Variable 48: Art der Kosten

Die Kontrolle der verschiedenen Angebote zeigt, dass 47 Abkommen Schulungen ermöglichen, ein Abkommen gewährleistet Sprachkurse, vier Abkommen stellen einer Arbeitsgruppe ein Budget zur Verfügung, zwei verbinden Schulung und Sprachkurse und sechs bieten ein Paket aus Budget mit zusätzlichen Schu-

lungen an. Das jeweilige Datum, der Sitz des Unternehmens sowie der Sektor bieten in der statistischen Auswertung eine sehr geringe Rolle.

Dagegen fällt in der detaillierten Inhaltsanalyse der Dokumente auf, dass als eine erste Reaktion auf die Wirtschaftskrise Schulungen verabredet wurden. Die meisten Abkommen sind stark mit dem Thema Anticipation of Change verbunden. Nachrangig können auch Auswirkungen der neu-verankerten Schulungsansprüche durch die EBR-Recast RL von 2009 auf diese Dialogformen nicht ausgeschlossen werden.

Variable 49-55: Aspekte der Freistellung

Wie auch bei den Gründungsdokumenten ist die Freistellung nicht explizit geregelt. Drei Unternehmen verweisen auf ein Stundenkonto, hingegen 15 auf die Ausübung der Tätigkeit während der Arbeitszeit. Dieses Verhältnis ist insoweit verwunderlich, da französische Unternehmen bei den TCA-*Outcomes* stark vertreten sind und diese vorrangig bei den EBR Gründungsabkommen das Modell der Stundenkonten eingeführt haben. Durch den späteren Zeitpunkt der TCA-Verhandlungen ist ein Wandel im Umgang mit einem Freistellungsanspruch zu vermuten. Durch die geringe Anzahl an *Outcomes* kann aber keine generalisierende Aussage getroffen werden.

(e) innovative Organisationsentwicklung

Variable 58: Regelungen zu Antizipation von Wandel

Unter dem Regelungsprinzip *Antizipation von Wandel* wird meist ein neues Forum zwischen Management, Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften geschaffen, um frühzeitig strukturelle Veränderungen bekannt zu geben und breit getragene Unternehmensregelungen zu bilden. Insgesamt gibt es 36 *Outcomes* zu diesem Thema, nur sechs sind vor 2007 abgeschlossen worden. Zwei Besonderheiten ergeben sich aus der detaillierteren Dokumentenauswertung:

Auf der einen Seite existiert ein Unterschied in der Häufigkeitsverteilung zwischen den drei hier untersuchten Dialogformen. In EBR-Substantives wird Antizipation von Wandel in 33,3% (8) der Abkommen genannt, in Mischformen zu 40% (8). In TCA dagegen in 21,7% (20) der *Outcomes*. Dieser geringere Wert lässt sich mit der Kontinuität und Themenbreite der Dialogform erklären. Das erste Dokument zu Antizipation von Wandel wurde 2004 abgeschlossen. Die erste Regulierung eines TCA zu Information und Konsultation entstand aber bereits 1989. Entsprechend wurden vor den bewussten Verhandlungen zu Antizipation von Wandel durch TCA 15 Jahre lang *Outcomes* zu anderen Themen ab-

geschlossen. Die dargestellte Breite an Ländern und Sektoren, in denen TCAs abgeschlossen werden, bestätigt diese Diversität.

Zweitens macht der zeitliche Verlauf einen starken Kontextbezug sichtbar. Thematische *Outcomes* sind, unabhängig von der Dialogform, besonders unter den Einwirkungen der Wirtschaftskrise geschlossen und umgesetzt worden. Eine gemeinsame Reaktion in diesem Themenfeld ist die Schaffung von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, um Umstrukturierungsmaßnahmen einzubetten. Im Elektrizitätssektor (10) und im Metallsektor (14) finden sich die meisten *Outcomes*. Eine Besonderheit ist, dass im Sektor Zivilluftfahrt zwar wenige *Outcomes* getroffen wurden (3), aber diese drei *Outcomes* (20002, 30117, 30149) das Thema Antizipation von Wandel behandeln.

An diesem Ergebnis lässt sich ablesen, dass die industriellen Sektoren Elektrizität und Metall sowie die Zivilluftfahrt direkt von der Krise betroffen sind und mit zusätzlichen *Outcomes* reagieren. So führt ein Metallunternehmen zusammen mit europäischen Gewerkschaften zur schnellen Antizipation von Wandel nach der Wirtschaftskrise eine Untergruppe ein (20011). Andere erwartbare Akteure, wie Banken und Versicherungen, reagieren kaum durch neue Regelungen in den transnationalen Sozialen Dialogen. So setzt nur ein Unternehmen aus dem Banksektor dauerhaft auf neue Qualifizierungsmöglichkeiten, um Wandel zu antizipieren (20074). Dagegen ergibt sich für den Banksektor eine hohe Zahl an nicht verbindlichen *Sonstigen Dokumenten*, die in der Nacherhebung nicht weiter analysiert werden. Eine mögliche Erklärung ist, dass für Banken und Versicherungen die Verhandlungen in den Sozialen Dialogen durch die staatlichen Kriseninterventionen, etwa das Europäische Semester, überlagert werden. Mögliche externe Veränderungen werden in Kapitel 5 genauer aufgegriffen, da sie durch eine Dokumentenauswertung der transnationalen Sozialen Dialoge nur unzureichend analysiert werden können. Zumaldest lässt sich in der Datenbank auf die Wirtschaftskrise teilweise eine sektorspezifische Reaktion ausmachen.

Variable 59: Sub-Komitees

Ein weiteres Resultat ist, dass über die Hälfte der Abkommen die Möglichkeit schaffen, institutionalisiert Meinungen auszutauschen. Konkret regeln 79 *Outcomes* ein Sub-Komitee, vier ermöglichen die Gründung thematischer Arbeitsgruppen. Das lässt den Schluss zu, dass auch in den rechtlich wenig abgesicherten Formen die Unternehmen einen institutionalisierten Austausch anstreben und neue Formen für die Interessenvertretung und Voice insgesamt schaffen. Die in den *Outcomes* veranlagten Komitees entstehen zudem nicht zufällig. So werden hauptsächlich Kontrollgremien und paritätisch besetzte thematische Ausschüsse, wie Arbeitsgruppen zum Gesundheitsschutz, eingerichtet.

(f) Verfahrensstabilität

Variable 38: Häufigkeit der Treffen

Die Häufigkeit der Treffen ist eine der wenigen Ausnahmen, in denen sich die drei Dialogformen – EBR-Substantives, Mischformen, TCA – deutlich unterscheiden. Die Nacherhebung zeigt, dass 64,1% der TCA (59) einen regelmäßigen Austausch anstreben. Dagegen legen 12,5% der Mischformen und 15% der EBR-Substantives turnusmäßige Treffen fest. Zu beachten ist bei diesem Befund aber, dass für die EBR-Substantives in den Gründungsdokumenten der EBR bereits die Häufigkeit der Treffen geregelt wird. Dieser Unterschied in der Anbindung indiziert, dass ein andauernder Dialog in zusätzlichen Abkommen mit EBR-Beteiligung nicht erneut verhandelt werden muss. Dagegen müssen bei den TCA, die keine Verbindung zu einem anderen Rechtsrahmen aufführen können, um eine Kontinuität zu gewährleisten, Treffen festgelegt werden. Entsprechend groß ist die Differenz bei den Vereinbarungen.

Es zeigt sich, dass in den meisten Abkommen ein Treffen pro Jahr geregelt wird (52,2%). In der Unterteilung zwischen zeitlichem Verlauf, Sitz des Unternehmens und Sektor gibt es dabei nur leichte Unterscheidungen.

Variable 40: Treffen ohne Arbeitgeber*innen

Eher überraschend wurden auch vier *Outcomes* abgeschlossen, die ein Treffen ohne die Arbeitgeber*innen vorsehen. Die Dokumentenanalyse ergibt aber, dass es sich dabei um zwei Weltbetriebsräte handelt, die diese Regelung einführen, und zwei zusätzliche EBR-Abkommen, für die solch ein Treffen bereits in der Gründung vorgesehen ist.

Variable 45: Materielle und finanzielle Ausstattung

Eine Ausstattung sichert dem EBR die Übernahme der Verwaltungskosten durch die zentrale Leitung als Mindeststandard zu. Auch die Sekretariate auf Verbandsebene können eine Ausstattung definieren oder nach Art. 6 des Beschlusses 98/500/EG durch die Kommission gewährleisten lassen. Bei den EBR-Substantives, Mischformen und TCA sind ebenfalls Ausstattungen von Arbeitsgruppen zu erwarten, da auch hier prozedurale Maßnahmen getroffen werden. Durch diese Variable soll die Gewährleistung von materieller und finanzieller Grundausstattung in den *Outcomes* erfasst werden.

Die Zahl der Abkommen, die materielle und finanzielle Ausstattung regeln, liegt mit 25 *Outcomes* allerdings auf einem eher niedrigen Niveau. EBR-Substantives, Mischformen und Transnationale Unternehmensabkommen regeln somit keine allgemeinen Kostenpunkte, die in möglichen Treffen oder Verfah-

rensfragen benötigt werden. Die erste Vermutung bei der weiteren Auswertung lag darin, dass hier eine Verbindung zu den 26 prozeduralen Abkommen – also Abkommen, die Verfahren regeln – vorliegt. Eine Querschnittsprüfung macht aber deutlich, dass in den meisten dieser Verfahrensabkommen (21) keine Ausstattung geregelt ist. Dies deutet erstens auf eine geringe Ausstattung und damit nicht dauerhafte Anwendung dieser festgelegten Verfahren hin. Zweitens gelten die 25 analysierten Outcomes für substantielle und themenspezifische Verhandlungen.

Zudem weichen die 25 Outcomes, die die Ausstattung regeln, ab von jenen Outcomes, die Kosten der Treffen übernehmen. Lediglich elf Outcomes gewährleisten Ausstattung und Kostenübernahme. Grundsätzlich findet so eher eine Auswahl zwischen der Übernahme zur Deckung der Kosten des Treffens oder der finanziellen und materiellen Ausstattung des Arbeitsremiums statt.

Quantitativ wirft dies aber auch erneut das Problem auf, dass bereits geringe Zahlen Auffälligkeiten in der Häufigkeitsverteilung bewirken. Eine Abweichung bildet so das Jahr 2005, in dem sechs Outcomes Ausstattung gewährleisten. Aber auch Finnland als Stammsitz (zwei Outcomes) sowie die Holzindustrie, in der drei von vier Abkommen die Ausstattung regeln, weichen von der normalen Häufigkeitsverteilung ab.

(g) Prozessreichweite

Variable 35 -37: Information und Konsultation

Für die unverbindliche Regelung über Unterrichtung und Anhörung finden sich zahlreiche Abkommen. So legen 112 Outcomes Informationsmechanismen fest, die bei 89 Outcomes ebenfalls Mechanismen der Anhörung einschließen. Kein Outcome enthält Mitbestimmungsaspekte. Im zeitlichen Verlauf und bei Sitz und Sektor des Unternehmens finden sich in der Verteilung keine auffälligen Abweichungen. Punktuell existieren in der qualitativen Betrachtung zudem Interpretationshilfen für Abkommen sowie Konfliktregelungsstellen für die Implementation der gebildeten Norm. Beispielhaft lässt sich dies bei einer Mischform in einem mittelgroßen Papier-Unternehmen (30046) sowie bei einem Unternehmensabkommen eines großen Elektrizitätsversorgers (20076) darstellen. Hier werden erweiterte Konsultationsmöglichkeiten festgehalten, die neben Konfliktregelungsmechanismen und kollektiven Mitentscheidungen auch Freistellungsansprüche regeln.

(h) Einfluss der Akteure

Variable 56: Rechtzeitigkeit

Das Thema Rechtzeitigkeit spielt dagegen keine Rolle. Zwei *Outcomes* von 2006/2007 behandeln das Thema und legen sieben bzw. 14 Tage als rechtzeitig fest. Somit wird auch, wie bereits bei den EBR-Gründungsdokumenten, dieses wesentliche Kriterium von Information und Konsultation ausgespart. Rechtzeitigkeit bestimmt den Zeitraum, in dem angemessen reagiert werden kann. Nach der empirischen Auswertung scheint es auf transnationaler Ebene wenige Bemühungen zur Konkretisierung zu geben. Für die Bewertung ergibt sich hier scheinbar ein antagonistisches Verhandlungselement.

(i) institutionalisierte Ebene

Variable 41: Enger, geschäftsführender Ausschuss

Die Gründung von engeren Ausschüssen zur Effektivierung der Zusammenarbeit spielt in den drei Dialogformen keine Rolle. In zwölf *Outcomes* wird die Möglichkeit zu einem engen Ausschuss eingeräumt, weitere Aufgaben und Funktion aber nicht spezifiziert.

Inhaltlich gibt es drei Besonderheiten. Auf der einen Seite sind fünf *Outcomes* von französischen Unternehmen und davon drei *Outcomes* einem großen Elektrizitätsunternehmen zuzuordnen (20076, 20118, 30089). Gleichzeitig wird durch ein *Outcome* im Metallsektor ein weiteres Forum für eine Sparte eines Unternehmens organisiert (20023). In diesem Fall wird durch eine Unternehmensvereinbarung ein zweites Gremium zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer*innen erschaffen. Das Dokument gibt vor, dass beide Gremien sehr eng kooperieren sollen, aber beide eigene Ausschüsse erstellen können. Ein Interviewpartner bestätigt, dass dies bisher einen Sonderfall darstellt.⁴¹⁴ Als dritte Besonderheit wird im fünften *Outcome* ein Weltbetriebsrat etabliert (20026), der auf den Mindestregelungen der EBR RL nach dänischem Recht aufbaut.

Variable 60: EBR-Bezug

Wie bereits in der Untersuchung der Häufigkeit der Treffen aufgefallen ist, gibt es bei den drei Dialogformen unterschiedliche Anbindungen an bestehende Rechtsrahmen. Während EBR-Substantives und Mischformen häufiger regelmäßige Treffen voraussetzen, werden Verhandlungen von TCAs über die Implementationsbedingungen häufiger mit existierenden EBR verknüpft. So weisen

414 Interview: W as [1], S. 1.

26,1% (24) der TCA einen konkreten EBR-Bezug auf und überlassen das Monitoring sowie follow-up Verhandlungen dem Europäischen Betriebsrat. Dieser Verweis ist bei EBR-Substantives und Mischformen je einmal verankert und ist so zu vernachlässigen. Interviews aus dem Forschungsprojekt A7 des Sonderforschungsbereichs 597 der Universität Bremen deuten zusätzlich an, dass in der Praxis die tatsächliche Beteiligung der Europäischen Betriebsräte deutlich höher liegt.⁴¹⁵

Eine Vermutung, die sich daraus schließen lässt, ist, dass derzeit eine Kontinuität der Verhandlungen durch die Anbindung an bestehende EBR und ihre rechtliche Verankerung in den europäischen Sozialen Dialogen gewährleistet werden soll. Darüber hinaus zeigen TCA-*Outcomes* weitere Maßnahmen zur Vorbeugung des shadow of the law. So richtet ein weltweites Metallunternehmen in der EU einen paritätischen Strategieausschuss ein, der Aktionspläne, einen Ethik Kodex, Standards für Zulieferer und Maßnahmen für den Umweltschutz erstellen soll. Diese Maßnahmen sollen dann im Gegenzug im Niederlassungsgebiet den Regierungs- und Verwaltungsinstanzen als Information offiziell mitgeteilt werden (60021).

Variable 28: Kernarbeitsnormen der ILO

Im Gegensatz zu den EBR-Gründungsdokumenten ist das zweite, häufig vertretene Themenfeld die Vereinigungs- und Kollektivverhandlungsrechte. Diese werden im Rahmen durch die Nennung der ILO-Kernarbeitsnorm in die *Outcomes* eingebracht. Insgesamt verfügen 69 Abkommen (50,7%) der gemeinsamen Untersuchung über eine Bestätigung der Kernarbeitsnormen und festigen damit wesentliche substantielle Bestandteile von Information und Konsultation. In der getrennten Betrachtung der drei Dialogformen sind besonders häufig über die TCA (63%) die ILO-Kernarbeitsnormen verankert worden. In EBR-Substantives (20,8%) und Mischformen (30%) finden sich verhältnismäßig wenige *Outcomes* zu den ILO-Kernarbeitsnormen.

Im zeitlichen Verlauf gibt es bei keiner Form einen Ballungszeitraum, aber gerade bei den TCA zeigt sich, dass die Übereinkommen zwar seit ihrer Deklaration 1998 als Kernarbeitsnormen im transnationalen Sozialen Dialog Einzug halten, aber erst in 2001/2002 und dann seit 2004 anhaltend in *Outcomes* festgehalten werden. In der Analyse der Kategorien Sitz und Sektor gibt es keine Abweichungen in der Verteilung. Die Kernarbeitsnormen werden in beiden Kontextfaktoren weitläufig verankert.

415 Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen).

Die jeweiligen Regelungen sind als relativ innovativ zu beurteilen. Beispiellohaft sind etwa in einem Metallunternehmen aus Norwegen die ILO-Kernarbeitsnormen verankert und bei Verstößen treten Sanktionen ein (20061). Bei einem Unternehmen aus dem Bausektor werden zur Einhaltung der ILO-Normen Beobachter*innen mit regelmäßiger Berichterstattung und die Möglichkeit zu Konfliktverfahren eingeführt (20205).

Zwischenfazit

In der empirischen Untersuchung konnte aufgezeigt werden, dass die drei Dialogformen EBR-Substantives, Mischformen und TCA trotz unterschiedlicher Akteurskonstellationen ähnliche Funktionen für die transnationalen Sozialen Dialoge bilden. So unterscheiden sich im Überblick vor allem die Anzahl der Dokumente in den drei Formen und die starke Präsenz von *Outcomes* durch französische Unternehmen. Bei der inhaltlichen Überprüfung durch die Nacherhebung konnten bestehende Unterschiede aufgeklärt werden. Die vorgenommene Spezifizierung konnte vor allem aufzeigen, dass zusätzliche EBR-Abkommen und Mischformen bisher eher in wenigen Ländern und Sektoren getroffen werden. TCA haben sich inzwischen stärker in den industriellen Beziehungen Europas etabliert, auch wenn nach wie vor der Schwerpunkt bei französischen Industrieunternehmen liegt.

In der Analyse finden sich allgemein positive Ergebnisse für die Festlegung von Informations- und Konsultationsmechanismen sowie für die Bereitschaft, zusätzliche Weiterbildungskosten zu übernehmen. Konkret gehen einige Unternehmen bei der Ausgestaltung der *Outcomes* sogar über die Mindeststandards für Europäische Betriebsräte hinaus. Dies sind allerdings ausschließlich Unternehmen, die bereits über sehr gut ausgestaltete EBR-Gründungsabkommen verfügen. Die empirische Untersuchung deutet so eine starke Wechselwirkung zwischen bestehendem EBR und zusätzlichen Verhandlungen zwischen Management, Arbeitnehmer*innenvertretung sowie Gewerkschaften an. Daraus resultieren innovative Regelungen. Beispiellohaft darstellen lässt sich dies bei verschiedenen *Outcomes* aus den Mischformen. Etwa in einem mittelgroßen Papierunternehmen, dass themenbezogene Unterkomitees einrichtet (30046) sowie bei einem Unternehmensabkommen eines großen Elektrizitätsversorgers, der neben den ILO-Kernarbeitsnormen auch eine Gewinnbeteiligung für Arbeitnehmer*innen einführt und Standards für Lieferketten festlegt (20076).

Darüber hinaus finden sich besonders thematische Anbindungen an die ILO-Kernarbeitsnormen sowie an Antizipation von Wandel. Während die ILO-Kernarbeitsnormen kontinuierlich präsent sind, findet sich bei Antizipation von Wandel ein starker zeitlicher Bezug zu den wirtschaftlichen Krisen, die ab 2007 als Immobilienkrise begann. Dabei konnte aufgezeigt werden, dass die Sektoren Elektrizität, Metall und Zivilluftfahrt stärker mit verbindlichen *Outcomes* reagieren.

ten. Generell hat aber der Abschluss neuer *Outcomes* inzwischen tendenziell nachgelassen. Ein Grund könnte in dem unklaren Rechtsrahmen liegen, der derzeit in der EU verhandelt wird.⁴¹⁶

Für die anlassbezogene Bewertung ist festzuhalten, dass die drei Dialogformen zunehmend Funktionen sozialer Normbildung und Normdurchsetzung übernehmen, die vorher von staatlichen Akteuren und nationalen Kollektivakteuren ausgeführt wurden (H1). Dabei werden ausschließlich qualitativ nicht-antagonistische Themen aufgegriffen.

Auf der Ebene der zusätzlichen *Outcomes* auf Unternehmensebene gewinnen diese relativ rechtssinnovative Bedeutung bei der Normbildung und Normverbreitung. Allerdings hat die Nacherhebung auch gezeigt, dass nicht alle Kriterien von Information und Konsultation von Bedeutung sind. In den jeweiligen *Outcomes* werden häufig nur wenige Variablen gleichzeitig erfüllt.

Dies zeigt sich auch daran, dass eine Kontinuität der Verhandlungen durch turnusmäßige Treffen bei der Hälfte der Abkommen festgelegt ist. Ansonsten sind es vor allem Schulungen, das Thema Anticipation of Change und die Verankerung der ILO-Kernarbeitsnormen, die breit verhandelt werden. Die Aspekte der Kostenübernahme, Ausstattung, Sachverständige, Rechtzeitigkeit und Zugangsrechte sind kaum aufgegriffen. Dabei könnten sich gerade für die Kostenübernahme und Ausstattung Verbindungslien zu den Richtlinien 2009/38/EG (EBR Recast) und 2001/86/EG (SE) ergeben - insbesondere da in einigen *Outcomes* der Bezug zu solch einer Arbeitnehmer*innenvertretung vorgesehen ist. Anhand der überprüften Kriterien reicht die Bewertung dieser Dialogformen entsprechend von einer Optimierung sozialstaatlicher Ziele bis hin zu ihrer Verfehlung (H3).

Diese Formen des Sozialen Dialogs können innovative und wirksame Abkommen bilden. Besonders in der Wirtschaftskrise nahm die Bedeutung transnationaler Verhandlungen zu. So fällt auf, dass – entgegen der Hypothese 4 – mit wenig Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen wirksame Abkommen hervorgebracht werden. Nach dem Stand der empirischen Auswertung muss, in Bezug auf die Forschungshypothesen, sowohl in den Fallstudien als auch in der Diffusionsanalyse dieses Ergebnis überprüft werden, um in der Gesamtbewertung gegebenenfalls die Hypothese 4 zu modifizieren.

Die Fähigkeit zur Normbildung und Normverbreitung bleibt dennoch eingeschränkt. So fehlen häufig Regelungen über die Ausstattung der Arbeitsgruppen und Einsetzung von Sachverständigen. Hier liegt insbesondere ein Problem in den Verhandlungen für die finanziell abhängige Arbeitnehmer*innenseite. Ohne die Anbindungen an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsme-

chanismen verfügen entsprechend nicht beide Sozialpartner über die Fähigkeit, Normen, die Adäquat zu nationalen Sozialstaatsregelungen sind, zu treffen (H5a). Hier muss zukünftig untersucht werden, wie die Reaktion der europäischen Institutionen auf die drei Dialogformen ausfällt.

4.2 Fallstudien

Die Auswertung der Datenbank hat diverse Ergebnisse auf Basis einer Inhalts- und Dokumentenanalyse hervorgebracht. Um die Ergebnisse der empirischen Auswertung abzusichern, werden für die Untersuchung zwei Fallstudien durchgeführt. Die Auswahl beider Fallstudien ist von zwei Faktoren abhängig. Einerseits spiegelt sich hier die Einbettung in einen größeren Forschungszusammenhang wieder, über den die breite der Themen und Entwicklungen aller transnationalen Sozialen Dialoge abgedeckt wird.⁴¹⁷ Andererseits zielen die Fallstudien auf die praktischen Entwicklungen im Bereich von Information und Konsultation und so sollen die vorliegenden Zwischenfazits – soweit möglich – vertiefend überprüft werden.

4.2.1 Fall 1: Telekommunikationsunternehmen

Ausgangslage

Der Ausgangspunkt im großen, weltweit agierenden Telekommunikationsunternehmen liegt in der breiten Aufstellung innerhalb der Sozialen Dialoge. Als ehemaliges Staatsunternehmen war es frühzeitig ein Mitglied im sektoralen Sozialen Dialog der Telekommunikation. Zudem existiert seit 2004 ein Europäischer Betriebsrat (Dokument 1261), der regelmäßig tagt.

Interviews mit Expert*innen in diesem Bereich haben bereits vor der Fallstudie gezeigt, dass hier besondere Bedingungen vorherrschen. So gab es sektorale Treffen bereits bevor der sektorale Soziale Dialog offiziell reorganisiert wurde. Die empirische Auswertung sowie weitere Quellen heben hervor, dass gerade nach der Reorganisation die meisten Dokumente und Abkommen entstanden.⁴¹⁸ Ein sehr wichtiger Grund für diese Aktivität hängt mit der ehemaligen staatlichen Regulierung dieses Sektors zusammen, so dass Unternehmensvertreter*innen gleichzeitig Vertreter*innen von Mitgliedsländern waren.

417 Die Ergebnisse dieses Forschungszusammenhangs finden sich bei Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen) wieder. Hierin werden auch weitere Schwerpunktfelder abgebildet und aggregierte Ergebnisse präsentiert.

418 Vgl. Degryse 2015, S. 27.

„Sinnbildlich gesprochen haben in den Kommissionsräumen gerade die Regierungsvertreter den Saal verlassen, haben die Schilder mit den Staaten da noch stehen gehabt und die Telekommunikationsvertreter – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – betrat den Saal als Landesdelegation und vorne stand das Schild Kommission und dort saß ein Vertreter der Kommission. Es war ja in der ‚alten‘ Welt, trotz Privatisierung in einigen Ländern immer noch so, dass jedes europäische Land eine Post, Telekommunikation und Luftlinie hatte.“⁴¹⁹

Inzwischen ergibt sich hier als eine wichtige Besonderheit, dass inzwischen lediglich vier Unternehmen direkt Repräsentant*innen für den sektoralen SD stellen und somit unmittelbaren Einfluss darauf haben.

Die Datenbank zeigt, dass die Verhandlungsrunde des paritätischen Ausschusses bis zur offiziellen Gründung des sektoralen Sozialen Dialogs im Bereich Telekommunikation am 01.03.2000 29 Dokumente verfasst hat. Dabei sind hauptsächlich gemeinsame Stellungnahmen zu Privatisierung und Harmonisierung im Binnenmarkt, Gesundheitsschutz, technische Entwicklung oder dem Ausbau von Telefon und Internet entstanden. Im Zuge offizieller Verhandlungen kam es dazu, dass 2001 ein autonomes Abkommen zu Telework im Sektor verabschiedet wurde (Dokument 10274). Der darin enthaltene Abfragemechanismus wurde als „Pionierarbeit“ empfunden.⁴²⁰ Das sektorale Abkommen galt später als ein Prototyp für das sektorübergreifende Telework-Abkommen. Ein Experte bestätigte, dass Telework angesehen wurde als „die Entkopplung von dem Ort der Leistungserbringung und dem betrieblichen Rahmen“ oder anders formuliert „in New York wird geschnitten und in Bonn sagt jemand wo das geschehen soll“⁴²¹. So war frühzeitig ein hoher Wille zur Normbildung im Sektor der Telekommunikation vorhanden.⁴²² Aus heutiger Sicht entstand somit ein wirksamer und innovativer Sektor. Beide Seiten befürworteten, wenn auch eher zufällig, Abkommen, da sie davon ausgingen, Fortschritt in ihrem Sektor und Jobsicherheit in ihren Mitgliedsländern etablieren zu können.

„Wir sind durchaus ein Konzern, der sich gern mal seiner sozialen Verantwortung – zumindest in der Vergangenheit, ich hoffe, das bleibt in der Zukunft auch so – sich bewusst war und sehr verantwortungsvoll teilweise umgegangen ist.“⁴²³

419 Interview: W as [1], S. 5.

420 Ebd., S. 15.

421 Ebd., S. 6.

422 Dies wird ebenfalls bestätigt in der empirischen Studie von Pochet 2006, S. 90.

423 Interview: U an [11], S. 8.

Durch die durchgeführte Privatisierung hat sich diese anfängliche Besonderheit, dass auf europäischer Ebene Unternehmen ähnlich wie internationale staatlichen Institutionen verhandeln, aufgelöst.

Durchführung und Ergebnisse

Für die Umsetzung der Fallstudie wurden leitende Personen von der Arbeitgeber*innen-, Arbeitnehmer*innenseite und der branchenspezifischen europäischen Gewerkschaft interviewt. Dabei wurden wegen der Besonderheit des Sektors auf der Arbeitgeber*innenseite sowohl zuständige Personen für den sektoralen Sozialen Dialog als auch für den EBR interviewt. Die Interviews der Fallstudie wurden separat als leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit den Hypothesen als Grundlage durchgeführt.⁴²⁴ Entsprechend ergibt sich hier eine relativ vergleichbare Ausgangslage für die Darstellung der Fallstudie. Aus zeitlichen Gründen und wegen der großen räumlichen Distanz zu einem Interviewten wurden zwei Telefoninterviews geführt.

In den Interviews kommen die Arbeitnehmer*innen-, die Arbeitgeber*innenseite und die europäische Gewerkschaft übereinkommend zu dem Schluss, dass immer mehr Themen europäisch ausgehandelt werden und die Bedeutung zunimmt.

„Generell gesagt denke ich, wenn man jetzt global aufschaut (unsere Gewerkschaft ist ja auch global aufgestellt), diese transnationalen Abkommen mit Unternehmen oder Verhandlungen auf transnationaler Ebene, wo sich global ergehende Gewerkschaft und Gewerkschaftsverbände sich mit den Unternehmen zusammensetzen. Das nimmt mehr und mehr an Bedeutung zu. Aus einem ganz simplen Grund und zwar, dass Unternehmen mehr und mehr global agieren.“⁴²⁵

Die Bedeutung der transnationalen Ebene wächst dabei nicht nur aufgrund des sich globalisierenden Umfeldes, sondern auch wegen der steigenden Zahl an Aufgaben, die in Europa verhandelt werden.

„Ich glaub man kann auch sagen, dass wir in einem sehr konstruktiven Dialog mit dem EBR sind. Seine Bedeutung nimmt zu. Wir sehen von Jahr zu Jahr, welche Projekte laufen dort durch und hatten jetzt in den letzten Jah-

424 Der Leitfaden ist im Annex angefügt.

425 Interview: V gw [9], S. 1.

ren, also ich bin jetzt zuständig für die Arbeitgeberseite, eine Zunahme an Projekten, die EBR-Relevanz haben.“⁴²⁶

Bei der Frage über den Anteil an innovativer oder konkretisierender Normbildung und Normverbreitung wird ein Widerspruch zwischen Arbeitgeber*innenseite und Arbeitnehmer*innenseite deutlich. Ein Grund hierfür sind die unklaren Regelungsstrukturen. So fordert die Arbeitgeber*innenseite, dass eine Umsetzung immer auf die lokalen Besonderheiten eingehen müsse und auf europäischer Ebene eher generische Prinzipien vereinbart werden sollten.⁴²⁷

Die Arbeitnehmer*innenvertretung kritisiert daran, dass es so zu keinen europäischen Vereinbarungen kommt und nur am Stammsitz, durch eine starke gewerkschaftliche Präsenz, innovativ und problemorientiert Normen entwickelt werden, deren Umsetzung in den anderen Standorten nicht stattfindet.⁴²⁸ So bleibt es bei größeren praktischen Differenzen in der internen Normverbreitung. Gleichzeitig finden für die stärkere Verbreitung aber gemeinsame Projekte von sektoralen SD und EBR statt, um übereuropäische Zusammenarbeit, europäischen Sozialen Dialog und die Frage, welche Entwicklungen es gibt, zu diskutieren.⁴²⁹

Auf der Ebene des sektoralen Sozialen Dialogs besteht bei dem Unternehmen ebenfalls die Bestrebung, eine praxisorientierte Politik zu betreiben, ohne die Langwierigkeit eines Normbildungsprozesses zu durchlaufen.

„Da schließt sich auch der Kreis, was bei Normbildung geschieht. Es geschieht wenig, wie in anderen Sektoren wahrscheinlich auch. Und das kritisiert die EU Kommission. Aus ihrer Sicht wahrscheinlich zu Recht, weil wir könnten ja mal mehr. Aus unserer Sicht ist es eine schwierige politische Gemengelage. Um dann tatsächlich zu einem Text zu kommen, der dann nach zwei Jahren steht, da haben wir so ein bisschen unsere Lehren gezogen und schauen, dass wir eher praktische Lösungen finden, die nicht so politisch Hochschaukeln. Oder auch nicht so endverbindlich und starr sind.“⁴³⁰

Dabei treten als weiterer Faktor der Normverbreitung Rückkopplungsprobleme zur Belegschaft in den Vordergrund. So betont die Arbeitgeber*innenseite, dass sie in der Lage ist, deutlich schneller und gezielter Informationen an die Beleg-

426 Interview: U ag [10], S. 2.

427 Ebd., S. 5.

428 Interview: U an [11], S. 3.

429 Interview: V av [12], S. 18.

430 Ebd., S. 10

schaft herauszugeben und durch Mitarbeiter*innenbefragungen schnelle Maßnahmen einführen kann. Ein halbjährlicher EBR-Newsletter würde nicht diese Bedeutung erzielen.⁴³¹

Dagegen hebt die Arbeitnehmer*innenseite hervor, dass die EBR-Vertreter*innen zu wenig Mittel zur Hand haben, so dass eine aktive Förderung notwendig ist, um Normbildung und Normverbreitung verbindlicher zu gestalten. Ein paar Tage Freistellung im Jahr und teilweise eine Person pro Land als Repräsentanz würden ein Hindernis darstellen.⁴³²

Auch auf sektoraler Ebene scheinen die knappen Mittel ein Hindernis für Kooperation und Verhandlungen zu sein, welche sich aktuell noch zusätzlich verstärken.

„Aber ich glaube die entscheidenden zwei Punkte sind die Ressourcen, dass wir uns nicht zutrauen, so ein Vorhaben auf EU Kommissionsebene zu hieven, weil wir einfach nicht so viele Leute sind, um das durchzuziehen. Dadurch würde die Arbeit im sektoralen Dialog leiden. Das wollen wir nicht. Das Andere ist, dass wir uns nicht auf diese politischen Ebenen und Auseinandersetzungen dann mit anderen Sektoren, wenn wir es einreichen, dann mit der EU Kommission... dass wir uns da vielleicht ein Stück weit scheuen. Einfach auch nicht den letzten Biss dazu haben, um uns darauf einzulassen.“⁴³³

Dabei ist auch hier ein zunehmender Druck durch die Europäische Kommission auf den sektoralen Sozialen Dialog zu spüren, um die Zahl der Treffen zu reduzieren und Möglichkeiten der Kooperation der Sozialpartner einzuschränken.

„Natürlich beißt sich die EU Kommission/der Bereich, da ins eigene Fleisch. Denn die Mittel und Sitzungen soweit zu kürzen, dass dann auch nicht mehr so viel bei rum kommen kann, da es weniger Zeit gibt, weniger Ressourcen und weniger Möglichkeiten, um zu solchen Agreements zu kommen.“⁴³⁴

Neben den unterschiedlichen Auffassungen zu dem Normbildungsprozess bestehen größere inhaltliche Differenzen in der Frage, ob eine wirksame Optimierung oder eine Verfehlung sozialstaatlicher Ziele stattfindet.

431 Interview: U ag [10], S.8.

432 Interview: U an [11], S. 4.

433 Interview: V av [12], S. 15f.

434 Ebd., S. 16.

Beide Seiten kommen zunächst übereinstimmend zu dem Schluss, dass die Qualität der Information als Grundlage hoch ist.⁴³⁵ Allerdings ergibt sich daraus jeweils eine sehr unterschiedliche Bewertung der Leistungen.

Die Arbeitgeber*innenseite verweist demnach auf die komplexen Selbstvorgaben, die ein Unternehmen dieser Größe einhalten müsse. Außerdem wird aufgeführt, dass auch bei nicht-allumfassenden Vertragsverhandlungen mit der Arbeitnehmer*innenseite wichtige Prinzipien durch die Unternehmenspolitik gewährleistet und nach nationalen Standards umgesetzt wurden. Aus Sicht der Arbeitgeber*innenseite führt das global zu einer Optimierung und für Europa entsteht keine zusätzliche Ebene. So würde kein einzelnes Land mit zu hohen Standards, die über die bestehenden hinausgehen, überfordert.⁴³⁶

„Es wird nie den Ansatz geben: Wir führen also eine Policy ein und nach der muss das überall gemacht werden und die auch noch EBR-relevant wäre.“⁴³⁷

In dieser Frage entgegnet die Arbeitnehmer*innenseite, dass es sich um keine Vereinbarungen mit allgemeiner Wirksamkeit handelt.

„[...], also als wir damals den Europäischen Betriebsrat gegründet haben, hat der Arbeitgeber alles vermieden, das nur irgendwie in diese Vereinbarung hineinkommt. [...] Also, da gibt es dann so etwas wie Absprachen mit dem Arbeitgeber, die in der Vergangenheit erfolgt sind, die dann mehr oder weniger auch befolgt werden. Aber leider nichts in schriftlicher Form.“⁴³⁸

Letztlich besteht sogar die Befürchtung, dass dieses Vorgehen neben einer leichten Stärkung von Standards zu Information und Konsultation in osteuropäischen Standorten auch eine deutliche Absenkung der westeuropäischen Arbeitnehmer*innenrechte zur Folge haben könnte.

„Also, wenn Sie dazu eine kurze Aussage haben wollen, dann ist es so, dass es in den osteuropäischen Ländern sicher zu einer Verbesserung kommt [...] und in den westeuropäischen Ländern zu einer Verschlechterung.“⁴³⁹

Mit dem Leitfaden wurden in den Interviews außerdem Kriterien der Wirksamkeit und Normdurchsetzung thematisiert. So wurde nach einer Bewertung des

435 Interview: U an [11], S. 5.

436 Interview: U ag [10], S. 5 und S. 9.

437 Ebd., S. 4.

438 Interview: U an [11], S. 2.

439 Ebd., S. 15.

Umfangs an Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen für die Ausführung der Sozialen Dialoge und nach entsprechenden Beispielen gefragt.

Die Arbeitgeber*innenseite sieht danach die weitere Anbindung und Schaffung von Durchsetzungsmechanismen als eher kritisch an. So bestehe kein Problem in der Normbildungsfähigkeit, aber es müssten Freiräume offen bleiben. Denn erst diese Freiräume würden innovative Möglichkeiten mit sich bringen.⁴⁴⁰ Als ein Beispiel wird die Einführung wesentlicher internationaler, sozialer Normen, wie die ILO-Kernarbeitsnormen oder UN Compact angeführt, die ebenfalls von anderen Unternehmen eingeführt sind. Dies seien sehr wichtige Prinzipien, die auch Standards mit sich bringen.

„Aber ILO ist bei uns in der Sozialcharta einfach als ein Standard genannt. Und es ist ja einfach eine ganze Reihe an Standards, die man damit ja als rechtlich bindend erklärt.“⁴⁴¹

Dagegen betont die Arbeitnehmer*innenvertretung, dass es nur eine Vereinbarung gibt, die Gründungsvereinbarung. Darüber hinaus werden zwar Projekte angestoßen, aber nicht einmal globale Rahmenabkommen.⁴⁴²

„Ein Abkommen ist ein Vertrag, wo man dann auch durchaus dann klagen kann, wo man gewisse Sachen hat, dass man Möglichkeiten hat. (...) Aber eine Policy ist eine Selbstverpflichtung.“⁴⁴³

In Bezug auf die Hypothese 5a wurde auf die Möglichkeiten der Verbesserung des Rahmens eingegangen und gefragt, was zur Verbesserung der Normbildungsfähigkeit fehlt. Hier werden im Unternehmen sehr unterschiedliche Wahrnehmungen deutlich. So gibt es in Bezug auf den Sozialen Dialog nach Artikel 154/155 zunächst eine positive Grundeinschätzung, die aber in der konkreten Ausführung getrübt wird.

„Ich würde sagen, dass man die Plattform dafür bietet, so etwas zu bieten, dass man gewillt ist, uns umzusetzen. Das ist ja schon, muss man ja mal sagen im weltweiten Vergleich – aber auch nationaler Ebene – ist das ja schon nicht einzigartig. Aber es gibt es ja nicht so häufig.“⁴⁴⁴

440 Interview: U ag [10], S. 8.

441 Ebd., S. 9.

442 Interview: U an [11], S. 8.

443 Ebd., S. 11.

444 Interview: V av [12], S. 16.

Dieser generellen Einschätzung stehe aber auf praktischer Ebene eine umgekehrte Entwicklung entgegen. So mache es die Kommission insgesamt schwieriger, Mittel zu beantragen und Prozesse erfolgreich abzuschließen. Dies hätte eine Art Abschreckungsprozess zur Folge.⁴⁴⁵

„Denn die EU sagt, wir unterstützen euch da, auch mit finanziellen Mitteln. Aber tatsächlich ist es dann so langwierig und so kompliziert, dass es dem eigentlich entgegensteht. Dass die EU sagt, wir geben euch das. Aber wenn es faktisch dann schon fast unmöglich gemacht wird, an diese Mittel zu kommen oder mit erheblichen Erschwernissen, dann muss man sagen, dass es da auseinanderläuft.“⁴⁴⁶

Bei der Normbildung innerhalb des Unternehmens selbst steht dagegen die eigene Handlungsfähigkeit im Vordergrund. Die Arbeitgeber*innenseite verweist darauf, dass für die Normbildungsfähigkeit ein entsprechender gesetzlicher Rahmen nötig ist. Dieser dürfe innerhalb eines Unternehmens aber nicht der einzige Kommunikationskanal bleiben, um innovative Regelungen und Projekte durch die Belegschaft voranzutreiben. Vielmehr solle sich dies auch bei den Möglichkeiten der Arbeitnehmer*innenpartizipation niederschlagen.

„Da ist manchmal das, was durch Gesetz vorgegeben ist auch sehr institutionalisiert und gerade beim Abbau und wenn es um Sozialplan geht, um Tarifrunde, da sind die Rituale wichtig, aber gerade wenn es um Veränderung und Innovation geht, sind diese neuen Formen der Selbstorganisation angemessener.“⁴⁴⁷

Aber letztlich habe man schon genug zu tun mit der Umsetzung aktueller Regelungen:

„Es ist so ein bisschen die Quadratur des Kreis... wie soll ich den EBR einbinden und gleichzeitig nicht verlangsamen. Wir hoffen, dass wir jetzt mit dem Piloten, den wir gefunden haben, jetzt einen Schritt weiter kommen. Es bleibt aber auch noch ein Fragezeichen, wie man es sich so vorstellen soll.“⁴⁴⁸

Dagegen sieht die Arbeitnehmer*innenvertretung noch einigen Handlungsbedarf auf europäischer Ebene, um überhaupt die Anbindung an Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen zu steigern. Dafür seien drei Punkte nötig.

445 Interview: V av [12], S. 16.

446 Ebd., S. 17.

447 Interview: U ag [10], S. 10.

448 Ebd., S. 5.

Erstens die Umsetzung der RL im Unternehmen, so wie sie angedacht wurde: als französisches Modell.

„Meines Erachtens ist der größte Hebel dahingehend, kann nur sein, in dem man dem Eurobetriebsrat die Möglichkeit gibt, Sachen zu verzögern. Dann wird der Arbeitgeber großes Interesse haben, Vereinbarungen mit dem Eurobetriebsrat abzuschließen.“⁴⁴⁹

Zweitens wurde die Anpassung der nationalen Richtlinienumsetzung und ihrer Durchsetzungsmechanismen betont.

„Das hat in Deutschland auch garantiert mit diesem Eurobetriebsratsgesetz zu tun. Das hat keine Sanktionsmöglichkeit.“⁴⁵⁰

Und drittens wurden die Hürden, die auf europäischer Ebene entstehen, thematisiert.

„Ich glaube, ver.di hätte Schwierigkeiten, solche Vereinbarungen, wie sie sie derzeit in Deutschland abschließen, in Deutschland weiter aufrecht zu erhalten, wenn es auf europäischer Ebene abgeschlossen werden muss.“⁴⁵¹

Als Fazit müsse eine gute staatliche Anbindung über die verschiedenen Ebenen hinweg dafür sorgen, „dass diese multinationalen Konzerne sich nicht aufführen können, wie sie wollen“.⁴⁵²

Neben den Aussagen zur Normbildung haben sich in den Gesprächen auch Informationen zur praktischen Zusammenarbeit und zur Verbreitung von Normen und Standards ergeben. So ergibt sich hier eine Kombination unterschiedlicher SDe im Unternehmen, die komplementär wirken können.

„Da ist mal ein Schwerpunkt, dann verschieben sich wieder die Sachen, dann ist da ein Schwerpunkt. Also es ist nicht immer gleich. Die Ressourcen sind gleich verteilt, aber es steht auch ein kompletter Austausch. Man kann jetzt auch nicht sagen, dass das Eine wichtiger wäre, oder das Andere Vorrang genießt. Oder der EBR sagt: Sozialer Dialog, was soll das eigentlich, wir machen doch alles im Unternehmen. Das ist schon alles relativ ausgewogen und meiner Meinung nach auch fruchtbar.“⁴⁵³

449 Interview: U an [11], S 6.

450 Ebd., S 6.

451 Ebd., S 9.

452 Ebd., S 13.

453 Interview: V av [12], S. 19.

4.2.2 Fall 2: Chemiekonzern

Ausgangslage

Die Fallstudie in dem weltweit agierenden Chemieunternehmen mit Stammsitz in Deutschland entstand aus dem positiven Eindruck des EBR-Gründungsdokuments und externer Empfehlungen, die auf Normbildung hinwiesen. Entgegen der ersten Fallstudie ist der sektorale Soziale Dialog mit insgesamt 18 Dokumenten (davon zwei prozedurale *Outcomes* zur Gründung und Verfahrensweise im Sektor) und einer relativ späten Gründung in 2004 weniger aktiv. Zudem nimmt das Unternehmen nicht unmittelbar über eigene Repräsentant*innen Einfluss auf den sektoralen Sozialen Dialog, wie es im Sektor der Telekommunikationsindustrie der Fall ist. Aus den Interviews lassen sich entsprechend weniger Informationen zu dieser Form des SD gewinnen. So fokussiert diese Fallstudie besonders den EBR und seine Verhandlungsposition im Unternehmen.

Aus der Datenbank ist bereits ersichtlich, dass für Information und Konsultation auf Unternehmensebene nicht nur ein Abkommen im Rahmen der Mindeststandards abgeschlossen wurde, sondern zusätzliche Ebenen des institutionalisierten Dialogs verankert sind. Konkret wurden, neben den überdurchschnittlich häufigen Treffen des gesamten EBR, zusätzlich ein paritätisches, geschäftsführendes, gemeinsames Komitee und ein Austausch auf der Ebene der Vorsitzenden festgelegt. Das Besondere daran ist, dass die paritätische Kommission „the function of a 'clearing house'“ einnimmt (Abkommen 401606). Sollte bei Konflikten auf lokaler Ebene keine Einigung gefunden werden, kann die paritätische Kommission herangezogen werden. Das Abkommen verankert zudem, dass neben der Arbeitnehmer*innenvertretung zusätzliche Vertreter*innen aus einer europäischen und der nationalen Gewerkschaft des Stammlandes zu Informations- und Konsultationsverfahren eingeladen werden. Durch diese Verbreiterung des Sozialen Dialogs und der Aufnahme zusätzlicher Akteure kann für die Untersuchung ein vertiefender Einblick in breiter aufgestellte Verhandlungskanäle gewonnen werden. Insbesondere für die eher schwer ermittelbaren Fragen nach einer gestiegenen Akzeptanz von Verhandlungen, somit einer stärkeren Wirksamkeit und möglicher Diffusionsprozesse, können Erkenntnisse erschlossen werden. Ziel ist es, an diesem Fall beispielhaft mögliche Kompetenzen für Informations- und Konsultationsmaßnahmen auf Unternehmensebene zu überprüfen.

Zudem ist durch zusätzliche Abkommen zwischen Management und EBR-Vertreter*innen ersichtlich, dass ein aktiver Austausch stattfindet und auf dieser Grundlage die Möglichkeiten der Sozialen Dialoge überprüft und besser bewertet werden können.

Durchführung und Ergebnisse

In einem ersten Schritt wurde mit Expert*innen in diesem Bereich der Mehrwert dieser Fallstudie eingeschätzt und ein erster Zugang für die Durchführung eröffnet. Für die Realisierung der Fallstudie wurden Personen in leitenden Funktionen, sowohl von der Arbeitgeber*innenseite als auch aus der Arbeitnehmer*innenseite, mittels leitfadengestützter Telefoninterviews befragt. Für das Vorgehen ist der Leitfaden identisch mit jenem der ersten Fallstudie und ebenfalls in fünf Fragenkomplexe aufgeteilt, um die Hypothesen abzudecken.⁴⁵⁴ Ziel ist es, Antworten aus der Unternehmenspraxis auf die Hypothesen zu erhalten und daraus Tendenzen abzulesen.

Aus den Interviews mit der Arbeitgeber*innenseite und der Arbeitnehmer*innenseite hat sich jeweils sehr schnell gezeigt, dass die verschiedenen Ebenen des Sozialen Dialogs, dabei zunehmend auch die europäische Ebene, Funktionen sozialer Normbildung übernehmen. Es wurde insbesondere hervorgehoben, dass für einen transnationalen Austausch drei institutionalisierte Dialoge bestehen,⁴⁵⁵ die dann konkrete Bearbeitungen und Einordnungen von Themen und unternehmensweit Veränderung ermöglichen:

„Wir sind da jetzt natürlich nicht in der Lage, gesetzliche Normen zu verändern. Was wir da gemacht haben, ist Transparenz herstellen und auch zu sensibilisieren für die unterschiedlichen Regelungen, die es in Europa zu dem Thema Rente und Pension gibt.“⁴⁵⁶

Das bedeutet nicht, dass die europäische Ebene bereits gleichen Rang zu Verhandlungen im Stammland hat. Demnach besteht hier eine Hierarchie der Normbildung basierend auf den nationalen Gesetzen fort, die sich zum Beispiel bei Umstrukturierungsmaßnahmen zeigt:

„Zumindest haben wir eine nahezu gleichlautende Vereinbarung mit dem Europa Forum abgeschlossen. Das sind dann immer ziemlich schwierige Diskussionen, da es in Deutschland immer sehr viel weiter geht. Da gab es [...] auch eine Zusicherung, betriebsbedingte Kündigungen bis 2020 auszuschließen. Das wird natürlich dann auch von anderen europäischen Ländern gefordert, dem können wir dann aber nicht entsprechen.“⁴⁵⁷

454 Der Leitfaden ist im Annex angefügt.

455 Interview: U an [7], S. 2ff.

456 Ebd., S. 4.

457 Interview: U ag [8], S. 5.

Auf die Frage, ob in den transnationalen Sozialen Dialogen innovative Normen entstehen und welche Rolle bestehende Gesetze bei den Aushandlungen einnehmen, gab es, im Gegensatz zu Fall 1, mehr Übereinstimmungen. So kann es zu innovativen Maßnahmen kommen, auch wenn gesetzliche Rahmen fehlen. Es wurde zudem betont, dass Gesundheitsschutz und Diversity Management für beide Seiten große Anliegen sind. Am Stammsitz kommen noch Vereinbarkeit und demographischer Wandel als besondere Themen hinzu. Information und Konsultation spielt in allen Fällen durch prozedurale Kontrollgremien eine wesentliche Rolle. Allerdings seien die jeweiligen Themen nicht in jedem Betrieb von gleicher Priorität, so dass die Verhandlungsintensität auf europäischer Ebene variiert.

„Jetzt müsste man daraus aber wiederum konkretere Maßnahmen ableiten. Und diese konkretere Maßnahme, wo man sagen könnte, da gibt es jetzt in Europa bestimmte Sachen, die einheitlich für das Thema Gesundheitsförderung oder Pension sind. Das haben wir nicht. Das steckt noch in den Kinderschuhen. Das ist in Deutschland sehr stark. In Frankreich auch sehr stark. In anderen auch, in anderen spielt es überhaupt gar keine große Rolle. [...] Dann haben sie eine ganz andere Notwendigkeit und deswegen ist es, ich sag mal, weil wir es in Deutschland gerade auch erst begreifen und es wird von uns aus getrieben in Richtung Europa.“⁴⁵⁸

Von der Arbeitgeber*innenseite wird zu bedenken gegeben, dass die innovative Normbildung ein Risiko darstellt. „Da sehen wir aber mal, wie Unternehmen in die Normsetzungshoheit gehen, bevor es der Gesetzgeber tut, und werden dann aber an der Nase herumgeführt.“⁴⁵⁹

Ein weiterer Schwerpunkt bei den Interviews liegt auf der Bewertung der Sozialen Dialoge und deren Qualität in Bezug auf sozialstaatliche Ziele. Die Antworten fallen für diesen Fragenkomplex relativ positiv aus. So wird mehrheitlich bei der Normsetzung global eine qualitative Optimierung angestrebt. Explizit für Information und Konsultation gibt es innovative Erweiterungen im Unternehmen, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen.

„Jedes europäische Land, jede Arbeitnehmervertretung in einem europäischen Land, hat die Möglichkeit die paritätische Kommission als Clearing-

458 Interview: U an [7], S. 7

459 Interview: U ag [8], S. 1.

stelle anzurufen, wenn es bei der Umsetzung von Maßnahmen in diesem europäischen Land zwischen Arbeitnehmervertretung und dem Unternehmen Probleme gibt. Das ist natürlich eine ganz klare Änderung oder auch Setzung einer Mitbestimmungsnorm, die so in der EU-Richtlinie nicht vorgesehen ist.“⁴⁶⁰

Allerdings zeigt sich, dass sich innovative und wirksame Besonderheiten eher am Stammsitz des Unternehmens ergeben. Ein Grund dafür ist, dass die Arbeitgeber*innenseite nach den jeweiligen Traditionen und Geprägtheiten der einzelnen Länder verhandeln will. Denn aus ihrer Position sei eine starke Harmonisierung für ein Unternehmen durch die hohe sozialstaatliche Diskrepanz nicht realisierbar. Zusätzlich sei es nicht Ziel, eine Grenze für Mindeststandards zu ziehen. Zudem hätten nicht alle Konzepte, die am Stammsitz umgesetzt sind, in anderen Ländern die gleiche Wirkung, wodurch individuelle Verhandlungen nötig seien.⁴⁶¹

Trotzdem kann es aus verschiedenen Interessensgründen gewollt sein, eine Optimierung der Normen über den gesetzlichen Rahmen anzustreben – auch international. So betont die Arbeitnehmer*innenvertretung als ein Beispiel, dass ein Ausgangspunkt für die Optimierung im Leidensdruck der Unternehmen liege. Die Bearbeitung und Lösung verschiedener Themen wie Fachkräftemangel, hohe Fluktuation oder ähnliches, würden durch den Leidensdruck begünstigt. Hieraus ergäbe sich das Maß, wieviel Initiative in neue „Normen auch gesetzt wird, die auch nicht im Gesetz stehen“⁴⁶². Diese Angleichung von Instrumenten und Maßnahmen beschränkt sich dann nicht nur auf das Stammland, sondern sie würden auch in die anderen Länder übertragen.

„Und wir haben Beispiele, die gehen sogar über Europa hinaus, dass einige Dinge, die wir hier gemacht haben, auch nach China getragen worden sind. Weil sie in China eine Fluktuation von 25% haben und die ständig im Kampf um die Arbeitskräfte sind. Wir sind als Betriebsräte nach China geflogen und haben dort Betriebsräte etabliert und haben die da gewählt. Da ein Betriebsrat in China dafür sorgt, dass das Sozialklima verbessert wird und die Fluktuation sinkt.“⁴⁶³

Nach einer möglichen Innovation durch transnationale Soziale Dialoge wird in den Interviews die Wirksamkeit der hervorgebrachten und verbreiteten Normen

460 Interview: U an [7], S. 11

461 Interview: U ag [8], S. 11f.

462 Interview: U an [7], S. 8.

463 Ebd.

abgefragt. Dabei soll herausgefunden werden, ob diese insbesondere dort an Durchsetzungsschwächen leidet, wo ihre Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen fehlt. Gerade bei dem Fokus dieser Fallstudie auf Europäische Betriebsräte, bei denen nur die Gründung gesetzlich geregelt ist, soll ein Einblick in die praktische Arbeit aufgezeigt werden. Die Befragten bestätigen im Hinblick auf die Wirksamkeit und den nötigen Umfang von Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen, dass der staatliche Rahmen eine wichtige Rolle im Vorgehen spielt und den Umfang der Verhandlungen definiert. Darin verfestige sich ein Ausgangspunkt für die unterschiedliche Reichweite der Verhandlungsprozesse. Unter anderem würden deswegen auf europäischer Ebene vor allem Maßnahmen zur Umstrukturierung, zur Arbeitsplatzsicherung und für das Diversity Management umgesetzt.⁴⁶⁴

Allerdings ist für einen aktiven Dialog nicht nur der Rahmen nötig.

„Ich kann mich für die Art der Zusammenarbeit mit dem Europa Forum nicht beklagen. Wir leben das jetzt nicht eisern nach den gesetzlichen Vorschriften, was aber auch sicherlich auch daran liegt, dass wir ein gutes Vertrauensverhältnis haben.“⁴⁶⁵

Dieses Vertrauensverhältnis basiert für die Arbeitnehmer*innenvertretung auf der guten ebenenübergreifenden Einbindung.

„Das heißt: Hier haben wir nochmal die Verknüpfung zwischen dem sehr starken deutschen Wirtschaftsausschuss und der Informationsweitergabe und Einleitung der Beratung in Europa rein. Die Frage, wie informiert wird, ist dann immer abhängig von dem Fall.“⁴⁶⁶

Für die Untersuchung ergibt sich daraus die wichtige Erkenntnis, dass ein Inci-nandergreifen der Durchsetzungsmechanismen auf den verschiedenen Ebenen für ein höheres Maß an Wirksamkeit sorgt. Ohne das Vertrauen und die Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen kann ein Dialog nicht etabliert werden.

„Da wo es keine Betriebsverfassung gibt, oder starke Gewerkschaften und Betriebsräte gibt, da haben sie nie einen fairen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen Interessen und den abhängigen Beschäftigten. Sie sind immer

464 Interview: U ag [8], S. 4.

465 Ebd., S. 9.

466 Interview: U an [7], S. 10.

Spielball des Unternehmens und werden es bleiben, solange die europäischen Rechte nicht gestärkt werden.“⁴⁶⁷

Sowohl die Arbeitgeber*innen-, als auch die Arbeitnehmer*innenseite würden der Aussage zustimmen, dass die Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen steigt, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind. Umgekehrt sinkt die Fähigkeit, je weniger staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen vorliegen. Allerdings knüpfen beide Seiten an für die transnationale Ebene unterschiedliche Forderungen.

Für die Arbeitgeber*innenseite ist zwar eine einheitliche, gut ausgestattete europäische Arbeitnehmer*innenviertretung für Verhandlungen sicherlich effizienter, durch die Vielschichtigkeit der Themen und Anzahl bestehender Ebenen aber nicht sinnhaft.⁴⁶⁸ Entsprechend ergibt sich eine andere Aussicht auf die Entwicklungen der verschiedenen Ebenen.

„Deswegen finde ich das System, das wir in Deutschland haben und das was wir auch in Europa auch leben, gut und wichtig. Trotzdem glaube ich auch, dass es nicht Sinn macht, die Verschiedenheit der Länder zu sehr über einen Kamm scheren zu wollen. Sondern dass man vieles dort lokal lässt, wo es hingehört.“⁴⁶⁹

Daraus ergibt sich die Einschätzung zu grundlegenden Voraussetzungen und dem Anspruch eines gesetzlichen Rahmens.

„Trotzdem haben wir doch in den Ländern sehr unterschiedliche Voraussetzungen. Ob es die Größe unserer Gesellschaft ist. Wenn sie sehr groß ist, haben sie vielleicht die Möglichkeiten, Mitarbeiter zu versetzen, wenn sie sehr klein ist, hat man diese Möglichkeiten nicht. Oder auch so Themen wie Arbeitslosenquoten oder Arbeitslosenversicherung spielen eine Rolle. Und von daher weiß ich nicht, ob, wenn wir den Gesetzesrahmen vereinheitlichen, eine bessere Situation schaffen würden für die Stärkung des Europa Forums. Das glaube ich nicht.“⁴⁷⁰

467 Interview: U an [7], S. 14.

468 Interview: U ag [8], S. 11f.

469 Ebd., S. 15

470 Ebd., S. 12.

Dagegen kommt die Arbeitnehmer*innenvertretung zum klaren Statement, dass es zu einer Verbesserung des europäischen Gesetzesrahmens kommen muss, um eine Verbesserung des Dialogs zu erzielen.

„Gesetzliche Unterstützungsmechanismen gibt es auf gar keinen Fall genügend. Weil wenn sie die europäische Richtlinie mit dem Vergleichen, was wir da praktisch machen, da sind Welten zwischen. [...] Vom Prinzip her ist die europäische Gesetzgebung, was Arbeitnehmervertretung anbelangt, noch hinter dem Betriebsrätegesetz von 1918 zurück.“⁴⁷¹

Ohne eine Verbesserung des gesetzlichen Rahmens würde die transnationale Ebene unterentwickelt bleiben. Dazu seien verschiedene Kriterien wichtig:

„Erstens mal die Gründung und Bildung von Europäischen Betriebsräten erleichtern. Das ist immer das Entscheidende, dann den Schutz der EBR verbessern. Das ist ja immer das Problem, wenn sie sich neben ihrem Beruf einsetzen für Arbeitnehmerinteressen, dann sind sie schneller auf der Straße als sie denken. Die Schutzrechte verbessern, dann die Ressourcen-Ausstattung. Dort einen Mindeststandard zu setzen, die da sein. Und als viertes zu den Informations- und Konsultationsrechten auch Initiativerechte einzusetzen. Und gleichzeitig auch Mitwirkungsmöglichkeit, ich will es gar nicht Mitbestimmung nennen. [...] Und wenn sie europäische Vereinbarungen abschließen können, dann sind das Normbildungen für alle Länder, die da sind. Die müssen sich alle daran halten und wir brauchen kein Mandat dafür.“⁴⁷²

Eine weitere Besonderheit, die neben den Antworten auf die Fragenkomplexe mehrfach in den Interviews genannt wurde, ist der starke Austausch beider Seiten über weitere Netzwerke. „Was so außen passiert, hat Wirkung nach innen und was innen passiert, hat Wirkung nach außen.“⁴⁷³ So ist durch diese Fallstudie auf praktischer Ebene eine Normdiffusion zu erwarten. Für Arbeitgeber*innenvertretung und Arbeitnehmer*innenvertretung liegt dabei der entscheidende Faktor darin, Einfluss zu nehmen oder auch selbst erprobte Lösungen für Probleme im Unternehmen aufzugreifen.

„Wir tanzen ja nicht nur für uns, sondern wir sind ja praktisch wöchentlich mit Politik, Kultur und Wissenschaft zusammen. Und transportieren da zum Teil unsere Regelungen rein. [...] Also wir sind in verschiedenen Verbänden,

471 Interview: U an [7], S. 12f.

472 Ebd., S. 15.

473 Interview: U ag [8], S. 10.

wir sind in Enquete-Kommissionen drinnen. Wir sind in Arbeitsgruppen mit Projekten mit der Politik, mit der Wirtschaft. [...] Das sind 20% meiner Arbeitszeit.“⁴⁷⁴

4.2.3 Bewertung der Fallstudien

Insgesamt zeigt sich bei beiden Fallstudien, dass transnationale Soziale Dialoge wahrgenommen und genutzt werden, da immer mehr Themen europäisch sind. So kommt es in beiden Fällen zu einer Bestätigung, dass im transnationalen Raum Soziale Dialoge beim Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation zunehmend Funktionen sozialer Normbildung und Normdurchsetzung einnehmen, die vorher von staatlichen Akteuren und nationalen Kollektivakteuren ausgeführt wurden (H1). Darüber hinaus ist eine Verschiebung von der Verbands- auf die Unternehmensebene zu erkennen, so dass das Maß zentraler Normbildung, im Gegensatz zu dezentralen Vereinbarungen in den Unternehmen, unklar bleibt.

In dieser Wahrnehmung finden sich dann wiederum unterschiedliche Erwartungen an die europäische Ebene. So wird von der Arbeitgeber*innenseite betont, dass es nicht das Ziel von einzelnen Unternehmen sei, eine europäische Sozialstaatlichkeit zu harmonisieren. Dies liege in der Hand der europäischen Gesetzgebung.⁴⁷⁵ Insbesondere bei den praktischen Aushandlungen sozialer Normen und ihrer Durchsetzung gäbe es zwischen beiden Seiten noch Unterschiede in der angestrebten Prozessreichweite und bei der Themensetzung.

Ob für Information und Konsultation die transnationalen Sozialen Dialoge relativ große und rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und Normverbreitung gewinnen, oder ob sie Normkonkretisierungen bei gegebenen Mindeststandards führen (H2), kann nicht eindeutig beantwortet werden. In beiden Fällen sind die Unternehmen bei der innovativen Gestaltung der Sozialen Dialoge gewillt, eine Reihe von Projekten anzustoßen und unternehmensintern Normen zu konkretisieren. Gerade im zweiten Fall, dem Chemieunternehmen, scheinen dabei die Ebenen der Sozialen Dialoge mehr miteinander in Zusammenhang zu stehen. Entsprechend sind der Austausch und die Verbreitung von innovativen Normen besser gewährleistet. Allerdings wurde von den Europäischen Betriebsräten auch darauf hingewiesen, dass die Auseinandersetzung mit der Gewerkschaft am Stammsitz andere Machtverhältnisse beinhaltet und es so entweder zu einer Vermeidung von verbindlichen europäischen Vereinbarungen kommt⁴⁷⁶ oder nur bestimmte Themen verbreitet werden⁴⁷⁷. Gleichzeitig sieht

474 Interview: U an [7], S. 11f.

475 Interview: U ag [10], S. 5f.

476 Interview: U an [11], S. 3.

die Arbeitgeber*innenseite die Vorteile einzelner Vereinheitlichungen, besonders im Datenschutz.⁴⁷⁸

Mit dem Fokus auf eine europäische Sozialstaatlichkeit entsteht ein gemischtes Resultat. Besonders im Telekommunikationsunternehmen wird die Schaffung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen in der EU zweischneidig gesehen.

„Das Arbeitsrecht – in den osteuropäischen Ländern sehe ich eine Verbesserung, in den westeuropäischen Ländern sehe ich eine Verschlechterung.“⁴⁷⁹

Von beiden Arbeitgeber*innenviertretungen wird betont, dass konkrete Dinge so lokal wie möglich zu verankern sind, um die Diversität der Themen und Umsetzungsanforderungen den nationalen Anforderungen anzupassen und die jeweiligen Betriebe nicht mit Vorgaben zu überlasten.⁴⁸⁰ Ausnahme bilden dabei zentrale Vorgaben an den Datenschutz.⁴⁸¹

Als Grund für eine Optimierung und Verbreitung von sozialstaatlichen Zielen wird von der Arbeitnehmer*innenseite der Leidensdruck verschiedener Themen auf die Unternehmensführung angeführt.⁴⁸² Ein positives Beispiel für Information und Konsultation ist die Übernahme der Schllichtungsfunktion der paritätischen Kommission im Chemieunternehmen.⁴⁸³ Dagegen findet im Telekommunikationsunternehmen eine Optimierung im Stammland statt, die in den anderen Standorten eher nicht durchgeführt wird.⁴⁸⁴

Durch externe und interne Entwicklungen ergibt sich für den sektoralen Sozialen Dialog eine ähnliche Bewertung. So kann hier zwar positiv auf die europäische Sozialstaatlichkeit Einfluss genommen werden, allerdings wird die Umsetzung sozialer Ziele aufgrund von Sparmaßnahmen und einer langen Prozessdauer nicht über die Normbildung verfolgt.

477 Interview: U an [7], S. 8.

478 Interview: U ag [8], S. 13.

479 Interview: U an [11], S. 15.

480 Interview: U ag [10], S. 5; Interview: U ag [8], S. 15.

481 Interview: U ag [8], S. 13.

482 Interview: U an [7], S. 8.

483 Ebd., S. 11.

484 Interview: U an [11], S. 3.

„Wir sehen eben auch das Problem, dass da momentan gespart wird, eben leider auch im Bereich des Sozialen Dialogs, das sehen wir sehr kritisch und auch ein bisschen beunruhigt diese Entwicklung. Das heißt wir sehen, dass es auf jeden Fall notwendig ist, diesen Sozialen Dialog auf europäischer Ebene fortzuführen und auch mit den entsprechenden Mitteln auszustatten.“⁴⁸⁵

Mit diesen teilweise gegenläufigen Entwicklungen kann auch in der praktischen Umsetzung der *Outcomes* davon ausgegangen werden, dass sie von innovativer und wirksamer Optimierung bis hin zur Verfehlung sozialstaatlicher Ziele reichen (H3).

Durch den gegebenen gesetzlichen Rahmen ist es in beiden Fällen möglich, einen funktionierenden Europäischen Betriebsrat zu etablieren. Zudem gibt es eine allgemeine Compliance gegenüber internationalen Normen, wie den ILO-Kernarbeitsnormen. Beide Unternehmen wollen nicht hinter diese Mindeststandards zurückfallen.⁴⁸⁶ Für das Telekommunikationsunternehmen ist die Gründung des EBR dennoch die einzige europäische Vereinbarung.⁴⁸⁷ Im Chemieunternehmen scheint es dagegen eine intensivere Verbindung der Ebenen in den Sozialen Dialogen, basierend auf einem guten Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenvertretung zu geben⁴⁸⁸, wodurch sich verschiedene staatliche Durchsetzungsmechanismen ergänzen. Die Arbeitnehmer*innenseite fordert zusätzlich eine Stärkung des europäischen Rechtsrahmens, um einen wirksamen europäischen Dialog zu etablieren.⁴⁸⁹

Aus diesem Einblick bestätigt sich, dass die Wirksamkeit der hervorgebrachten und verbreiteten Normen insbesondere dort an Durchsetzungsschwächen leidet, wo ihre Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen fehlt (H4). Das gilt insbesondere bei der Vereinbarung von zusätzlichen EBR-Substantiven-Abkommen und Transnationalen Unternehmensabkommen, die ohne entsprechende Mechanismen nicht verbindlich, schriftlich fixiert werden konnten.

Zuletzt kann aus beiden Fallstudien geschlossen werden, dass aktuelle Themen und Problemlösungen auf der Agenda stehen und teilweise unternehmensweit

485 Interview: V gw [9], S. 1.

486 Interview: U ag [8], S. 13; Interview: U ag [10], S. 9.

487 Interview: U an [11], S. 2.

488 Interview: U ag [8], S. 9.

489 Interview: U an [7], S. 14.

umgesetzt werden. So deutet sich in beiden Fällen, mit unterschiedlicher Intensität, eine Bestätigung an, dass die Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen bei transnationalen SDe steigt, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind. Umgekehrt sinkt die Fähigkeit, je weniger staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen vorliegen (H5a).

Insbesondere für die Arbeitnehmer*innenvertretung fehlen aber mehrere Mechanismen, um Verhandlungen erfolgreich abzuschließen.⁴⁹⁰ Dazu sei es nötig, die staatliche Anbindung zu erhöhen, um die Fähigkeiten der Normbildung und Normverbreitung zu stärken. Umgekehrt hat besonders die Arbeitgeber*innenseite im Chemieunternehmen aufgezeigt, dass Normsetzungshoheit, ohne entsprechende staatliche Rückkopplung, negative Folgen haben kann.⁴⁹¹

Für den sektoralen Sozialen Dialog im Telekommunikationsunternehmen zeigt sich im zeitlichen Verlauf, dass die ehemalige staatliche Anbindung zu einem sehr hohen Austausch geführt hat und Pionierprojekte von Arbeitgeber*innenseite und Arbeitnehmer*innenseite vorangetrieben wurden.⁴⁹² Sowohl durch sinkende Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen, in diesem Fall durch Privatisierung und steigenden Konkurrenzkampf, als auch durch die aktuellen Sparmaßnahmen der Europäischen Kommission, erfolgte eine Abkehr von einer normativen Ausgestaltung über den sektoralen Sozialen Dialog.⁴⁹³ Als Resultat werden eher nicht-bindende *Sonstige Dokumente* in den Verhandlungen angestrebt.

4.3 Diffusion innovativer Normen

Als Ergebnis in der bisherigen Untersuchung konnte aufgezeigt werden, dass Arbeitgeber*innenseite und Arbeitnehmer*innenseite sehr unterschiedliche, teils antagonistische Interessen bei den Verhandlungen einbringen. Dennoch existieren verbindliche *Outcomes*, die neue Regelungsstandards etablieren. Wie bereits ausführlich über die Untersuchung nachgewiesen, spielt das bargaining in the shadow of the law eine wichtige Rolle in der Vereinbarung von *Outcomes*. Hinzu kommt, wie bei einer Fallstudie aufgezeigt, der Leidensdruck des Unternehmens, um für ein Problem eine Lösung festzulegen. Prägend sind für die Entwicklung eines Lösungsansatzes, wie in der Empirie gezeigt, nationale und sektorspezifi-

490 Interview: U an [7], S.15.

491 Interview: U ag [8], S. 1.

492 Interview: W as [1], S. 15.

493 Interview: V av [12], S. 15f.

sche Einflüsse. Die hier zu untersuchende Diffusion entspricht nun der Setzung von Regelungsprinzipien, die von der Gesetzgebung aufgegriffen werden. Die Regelungen können dabei sowohl von der Unternehmens- als auch von der Verbandsebene ausgehen. Eine vorzeitige Umsetzung einer Regelung, die bereits bekannt ist, aber aufgenommen wird, bevor die Richtlinie in Kraft tritt, kann dagegen nicht als Normdiffusion gewertet werden.

In der Untersuchung wird davon ausgegangen, dass Staaten sozialstaatlich akzeptable Normbildung und -durchsetzung durch transnationale SDe hinnehmen werden und rechtlich flankierend unterstützen. Entsprechend soll durch die Diffusionsanalyse beispielhaft überprüft werden, ob der Gesetzgeber bei einer Diffusion eine Regelung der Sozialpartner aufgreift. Dazu muss eine Leerstelle im gesetzlichen Rahmen behandelt werden, die durch Teile der Sozialen Dialoge sozialstaatsäquat geregelt und durch die allgemeine Normierung bestätigt wird.

Erst in sehr wenigen anderen Arbeiten konnte an Fallbeispielen nachgewiesen werden, dass innerhalb des europäischen Regelungsrahmens Normen aus dem transnationalen Sozialen Dialog diffundiert sind.⁴⁹⁴ Diese Untersuchung soll somit als Einstieg für weitere Normdiffusionsanalysen dienen. Dafür werden die wichtigsten Befunde zu diffundierten Regelungskonzepten von Information und Konsultation in Bezug auf die transnationalen Sozialen Dialoge dargestellt.

In der vorliegenden Untersuchung wird sowohl ein induktives, als auch ein deduktives Vorgehen gewählt, um die für diese Untersuchung festgelegten Kriterien durch die Datenbanksuche in EurLex in der europäischen Gesetzgebung zu testen, aber auch, um aus den *Outcomes* heraus einzelne Regelungsprinzipien zu identifizieren. Zudem gilt zu beachten, inwiefern der starke prozedurale Charakter von Information und Konsultation Relevanz hat und Auswirkung auf die Gestaltung möglicher Diffusion nimmt.

4.3.1 Ausgewählte Besonderheiten der induktiven Diffusionsanalyse

Für die induktive Analyse wurden die Kriterien für Information und Konsultation und die dazugehörigen inhaltlichen Regelungsgegenstände in der EurLex-Datenbank überprüft. Für die Spezifizierung wurden dabei sowohl die einzelnen Begriffe, aber auch mögliche Kombinationen der Begriffe untereinander überprüft. In der Durchführung ist so eine sehr umfangreiche Tabelle entstanden, mit der die Häufigkeit und somit die Möglichkeit der Diffusion einzelner Regelungsgegenstände dokumentiert werden. Die folgende Tabelle bildet eine Auswahl der Begriffe und ihre Anzahl an Nennungen ab.

494 Für die Diffusion im transnationalen SD siehe Deakin und Koukiadaki 2010; Stevis 2010.

Tabelle 4: Häufigkeit der Regelungsgegenstände bei EurLex (Auswahl)

EU-Sozialstaatlichkeit	Kriterien und Regelungsgegenstand	Anzahl der Nennungen	Kommentar
Selbstbestimmung	Interessenäußerung	0	
	Interessendurchsetzung	1	Europäische Kommission, Hoher Vertreter der Union: 28/04/2015
	Initiativrechte	1259	
	Zugangsrechte	1204	
	externe Expertise + Sozialer Dialog	231	
	eigene und freie Wahl von Sachverständigen	1726	
	Gewerkschaftszugehörigkeit + Sozialer Dialog	23	
	Kostenübernahme + Sozialer Dialog	65	
	Kostenübernahme + transnat. Sozialer Dialog	24	
	Qualifikationen + Sozialer Dialog	2861	
	Qualifikationen + transnat. Sozialer Dialog	683	Auffällige Häufigkeit 2006 mit 60 Nennungen
	Bezahlte Freistellung + Sozialer Dialog	224	

Demokratische Gestaltung	anticipation of change [DE]*	1122 [59]	
	Antizipation von Wandel	107	
	Antizipation von Wandel [genauer Wortlaut]	1	
	Restructuring [DE]	13595 [296]	
	Subcommittee + transnat. Sozialer Dialog	28	
	Treffen ohne Arbeitgeber	5475	
	Materielle und finanzielle Ausstattung	1030	
	Materielle und finanzielle Ausstattung + transnationa- ler Sozialer Dialog	205	
	Information von Arbeitneh- mer	14496	
	Konsultation von Arbeit- nehmer	1582	
	Mitbestimmung + transnat. Sozialer Dialog	1473	Auffällige Häufigkeit 2006, 123 Nennungen
	Rechtzeitigkeit + transnat. Sozialer Dialog	566	1997, 2003, 2004 häu- figere Nennung
	Repräsentativität	81	
	Kernarbeitsnormen + trans- nat. Sozialer Dialog	56	Auffällige Häufigkeit 2006, 20 Nennungen
	Geschäftsführender Aus- schuss + transnat. Sozialer Dialog	100	

Eigene Darstellung

* [DE] + [Zahl] bedeutet: Wenn dieser englische Begriff in ausschließlich deutschen Dokumenten in EurLex gesucht wird + die Anzahl der Treffer.

Bei der Suche nach den Begriffen sowie den Begriffskombinationen wird ihre Anzahl in den Dokumenten der europäischen Institutionen in der Datenbank getestet. Bei der Kombination von Begriffen wird die Suche präzisiert und die Anzahl an Nennungen wird gesenkt. Darüber hinaus werden in der Untersuchung weitere Möglichkeiten, die Suche einzuschränken und die Anzahl an Nennung zu reduzieren, genutzt. So wird auch nach dem genauen Wortlaut gesucht, um eine bestimmte Abfolge an Worten, wie „Konsultation von Arbeitnehmern“, als Kriterium einzuhalten. Zudem werden präzisierende Optionen der Datenbank genutzt. Es können beispielsweise englische Begriffe, wie Anticipation of Change, nur in deutschsprachigen Dokumenten gesucht werden. Ein Ziel dieses Vorgehens ist eine möglichst spezifische Suche nach Regelungsgegenständen zu Information und Konsultation, die einen Bezug zu transnationalen Sozialen Dialogen aufweisen und somit als Normdiffusion in Betracht kommen.

Die Thematisierung der transnationalen Sozialen Dialoge kann durch die Suche von Begriffen und Begriffskombinationen allein nicht gewährleistet werden. In einem zweiten Schritt werden im praktischen Vorgehen der induktiven Analyse bei 50 oder weniger Nennungen die aufgelisteten Dokumente – Entscheidungen, Protokolle, Vorschläge, Entschlüsse, usw. – durch eine Dokumentensichtung auf ihren Bezug zu den transnationalen Sozialen Dialogen überprüft. Über diesen aufwendigeren Schritt konnten sehr viele Dokumente ausgeschlossen werden, da sie keinen Bezug zu den transnationalen Sozialen Dialogen aufweisen und keine Regelungen übertragen.

Dennoch finden sich als Ergebnis der induktiven Diffusionsanalyse neben dem gesetzten Rechtsrahmen regelmäßig auch Hervorhebungen zu den Informations- und Konsultationsmechanismen. So etwa durch die Europäische Kommission im Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“⁴⁹⁵ oder durch den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss mit Stellungnahmen zu „Flexicurity“⁴⁹⁶ sowie zum Thema „Struktur und Organisation des sozialen Dialogs im Rahmen einer echten Wirtschafts- und Währungsunion (WWU)“⁴⁹⁷. Auffällig sind aber auch Reaktionen auf die bestehende Praxis der Sozialpartner. So greift etwa die Europäische Kommission in ihrer Stellungnahme „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“⁴⁹⁸ die Einbindung der Europäischen Betriebsräte bei internationalen Rahmenabkommen auf. Worauf der Eu-

495 Europäische Kommission 2006.

496 Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2007, S. 108ff.

497 Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2014, S. 1ff.

498 Europäische Kommission 2011b.

ropäische Wirtschafts- und Sozialausschuss das Thema aufgreift und Stellung dazu nimmt.⁴⁹⁹

Insgesamt zeigt sich bei diesem Verfahren, dass die einzelnen Regelungsgriffe zu einer sehr hohen Anzahl an Treffern in der EurLex Datenbank führen. Sobald allerdings die Suche durch weitere spezifische Begriffe eingeschränkt wurde, konnten häufig keine Treffer gefunden werden. In der Dokumentensichtung reduziert sich die Anzahl relevanter Dokumente erneut deutlich, so dass vor allem der bereits aufgeführte Gesetzesrahmen (RL 94/45/EG, Recast 2009/38/EG, 02/14/EG, etc.) sowie Stellungnahmen und Vorhaben als Resultate blieben. Entsprechend ist eine induktive Suche von Regelungskonzepten speziell für den Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation eher begrenzt nutzbar.

4.3.2 Ausgewählte Besonderheiten der deduktiven Diffusionsanalyse

Das deduktive Vorgehen kann, ebenso wie das induktive Vorgehen, Ergebnisse für die Normdiffusion im transnationalen Sozialen Dialog zum Thema Information und Konsultation erzielen. Im deduktiven Vorgehen wird mit einem Set an Kriterien aus den *Outcomes* heraus überprüft, ob eine Wanderung von Regelungsprinzipien in den europäischen Gesetzesrahmen erfolgt. Dabei werden für das praktische Vorgehen die definierten Kriterien auf eine Normierung durch die Kommission geprüft. Dazu müssen Regelungen in den *Outcomes* vor einer EU-Norm entstehen und von dieser aufgegriffen werden. Grundlage sind die positiv bewerteten Kriterien aus der empirischen Analyse. Daraus sollen beispielhaft im Folgenden zwei Prozesse aufgegriffen werden, die durch unternehmens- und sektorübergreifende Vorkommen aufgefallen sind: die Anpassung der europäischen Betriebsratsrichtlinie und das Regelungskonzept des antizipierten Wandels. Bei der Anpassung der EBR-Richtlinie liegt eine konkrete, überarbeitete Norm vor, so dass hier der Entstehungsprozess und darin eine mögliche Diffusion nachvollzogen werden kann. Das Thema Antizipation ist dagegen sehr breit in den transnationalen Sozialen Dialogen aufgestellt, so dass Reaktionen der staatlichen Institutionen zu erwarten sind. An beiden Prozessen soll entsprechend eine Diffusion von Regelungen zu Information und Konsultation getestet werden.

Erneuerung der EBR RL – Diffusion durch Erweiterung einer Norm

Die erste Analyse basiert auf den Ergebnissen aus der deduktiven Untersuchung der Europäischen Betriebsräte. So basiert die Normdiffusion bei den Europäischen Betriebsräten weniger auf der Suche nach Regelungskonzepten als viel-

499 Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2012, S. 77ff.

mehr dem Herausarbeiten einzelner Regelungsgegenstände. Durch die empirische Auswertung wird deutlich, dass einige Elemente bei der Gründung von Europäischen Betriebsräten gehäuft auftreten, ohne dass sie Teil der gesetzlichen Mindeststandards der Richtlinie sind. Dies sind: Befugnisse des EBR, Angaben zu den Treffen und der Beteiligung, Wahl und Anzahl der Sachverständigen, zusätzliche Kostenübernahme (Qualifikationen und Weiterbildungen), Freistellungsmerkmale, Rechtzeitigkeit sowie Rechte des EBR (Zugangsrechte, Sub-Komitees).

In der empirischen Auswertung hat sich zudem gezeigt, dass verschiedene Abkommen fast wortgleiche Inhalte aufweisen. Nur in sehr wenigen Einzelfällen liegt die Begründung in Unternehmensübergängen (Merger des EBR) oder Ausschließungen (Spin Offs). Gerade in den häufiger vertretenen Sektoren Metall und Elektrizität (bspw. Abkommen 401423) lässt sich diese Auffälligkeit finden. Eher bestätigend finden sich Anleitungen zur Bildung von Europäischen Betriebsräten durch europäische Gewerkschaften.⁵⁰⁰ Hierin lassen sich Kriterienkataloge zu den Mindeststandards und aus Gewerkschaftssicht nötigen Erweiterungen (Einbindung von Gewerkschaften in Verhandlungen) finden.

Verschiedene Interviews haben dabei bestätigt, dass sowohl auf Arbeitgeber*innenseite als auch auf Arbeitnehmer*innenseite, hier häufig organisiert durch die Gewerkschaften, regelmäßig Treffen und Seminare mit intermediärem Charakter stattfinden.⁵⁰¹ Folglich kann für ähnliche Problemlagen eine einheitliche Regelung erzielt bzw. auch verhindert werden.⁵⁰² Für die Untersuchung im Rahmen der Hypothesen bedeutet dies insoweit eine Grauzone, da auf diese Absprachen in den Abkommen nicht verwiesen wird. Besonders für Information und Konsultation ergeben sich so nur Indizien über ergänzende Regelungen.

Durch allgemeine Stellungnahmen und Empfehlungen der Sozialpartner werden spezielle Regelungsgegenstände aus den Unternehmen sektorübergreifend verbreitet.⁵⁰³ Durch diese positive Hervorhebung erhalten die Regelungsgegenstände die Möglichkeit zur Diffusion. Dieses Vorgehen zeigt sich unter anderem mit der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses von 2004.⁵⁰⁴ Mit dieser Stellungnahme entstand die erste Beurteilung der bestehenden EBR-Praxis. Danach haben aber unterschiedliche Ein-

500 Unter anderem von industriALL, online verfügbar unter: <https://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/9708/11112>, letzter Zugriff: 18.10.2016.

501 Über Netzwerke im Metallsektor: da Costa et al. 2012.

502 Interview: W as [1], S. 11f.; Interview: W äu [4], S. 6; und Interview: U an [11], S. 10.

503 Vgl. EGB et al. 2001.

504 Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2004, S. 11ff.

schätzungen der Arbeitgeber*innenseite und Arbeitnehmer*innenseite den Prozess länger hinausgezögert. So kam es zu einem Entwurf durch die Kommission. Zur geplanten Evaluation der Richtlinie haben die Sozialpartner im Jahr 2008 sowohl einzeln als auch gemeinsam Stellung genommen und Kriterien für eine Überarbeitung vorgelegt. Durch viele Studien der Sozialpartner und der Kommission zur Praxis der Europäischen Betriebsräte lässt sich rückwirkend mit der neuen Recast Richtlinie (2009/38/EG) eine Diffusion von sozialen und problemorientierten Regelungen in eine gesetzliche Norm nachvollziehen. Konkret ist die EBR-Richtlinie durch die Recast um einige Punkte erweitert worden.

Neben allgemeinen Veränderung, wie der Ausdifferenzierung von Unterrichtung und Anhörung in Artikel 2 der Richtlinie oder der Neuregelung der Größe des EBR im Anhang 1 c), wurde auch auf separate Forderungen der Sozialpartner eingegangen.

Die von der Arbeitgeber*innenseite aufgestellte Forderung klarer Zuständigkeiten wurde neu in Artikel 1 Abs. 3 und 4 geregelt. Aber auch die unbestimmter außergewöhnlichen Treffen enthalten nun den Verweis auf Art. 1 Abs. 2, der um die Möglichkeit einer effizienten Beschlussfassung für das Unternehmen ergänzt wurde. Insgesamt bestätigt sich der Eindruck der Fallstudien, dass von Arbeitgeber*innenseite so wenig wie möglich an der bestehenden Richtlinie geändert werden sollte, um eine Flexibilität zur Ausgestaltung beizubehalten.⁵⁰⁵

Auf Seiten der Arbeitnehmer*innenviertretung wurde verankert, dass zu den Sachverständigen ausdrücklich auch Gewerkschaften gehören (Artikel 5) und dass EBR-Mitglieder mit entsprechenden Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen versorgt werden müssen. Auf den deutlich größeren Forderungskatalog zu Rechtzeitigkeit sowie Absenkung der Schwellenwerte zur Gründung eines EBR wurde nicht eingegangen.⁵⁰⁶

Abschließend zeigt sich, dass in der Praxis bestehende innovative Normsetzungen von den sektorübergreifenden Sozialpartnern und externen Studien aufgegriffen wurden und durch einen politischen Verhandlungsprozess letztlich Teil der Recast-Vereinbarung wurden. Eine Diffusion liegt somit vor, weil Regelungsgegenstände unter den Sozialpartnern verhandelt und vereinbart wurden, die dann über eine intermediaire Ebene der Kommission als Grundlage einer Evaluation zugänglich gemacht wurden. Die Kommission hat Teile dieser Rege-

505 Interview: U ag [10], S. 8.

506 Waas 2009, S. 400.

lungen aufgegriffen und als sozialstaatsadäquat anerkannt und durch die Recast als Norm bekräftigt. Besonders hieran ist, dass es sich um ein ganzes Normset handelt, dass teilweise innovativ, teilweise konkretisierend eine bestehende Richtlinie erweitert.

Anticipation of Change – Normdiffusion durch Themenrelevanz

Das zweite besondere Regelungskonzept umfasst das Thema Antizipation von Wandel. Wie die empirische Untersuchung aufgezeigt hat, befassen sich besonders die rechtlich nicht explizit geregelten *Outcomes* mit diesem Thema. Die substantiellen EBR-Abkommen, Transnationale Unternehmensabkommen sowie die Mischformen regeln besonders einen institutionalisierten Austausch zu dem Thema und verankern die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen.⁵⁰⁷ Besonders häufig werden mit den Themen Rechtzeitigkeit, zusätzliche Ausschüsse und deren Befugnisse, wesentliche Kriterien von Information und Konsultation geregelt. Aber auch im sektoralen Sozialen Dialog finden sich Dokumente zum Thema. Nicht zuletzt befasst sich das Aktionsprogramm 2009-2010 der sektorübergreifenden Sozialpartner intensiv mit den Maßnahmen zur Wirtschaftskrise und damit zu einem antizipierten Wandel. Aus den Arbeitsprogrammen sollen dabei eigenständige Verhandlungen der Sozialpartner entstehen.

Die Interviews mit Expert*innen zeigen aber auch auf, dass besonders gesetzlich abgesicherte nationale Verhandlungen der Sozialpartner in Absprache mit der nationalen Gesetzgebung wirksam und innovativ waren. So wurde unter anderem auf das hervorgebrachte deutsche Modell zur Kurzarbeit verwiesen.⁵⁰⁸

Auf europäischer Ebene entstanden als „Reaktionen“ bisher das Grünbuch der Europäischen Kommission „Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen. Lehre aus den jüngsten Erfahrungen“⁵⁰⁹ sowie die Mitteilung der Kommission über den „Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen“⁵¹⁰. Auf sektoraler Ebene entstand eine Mitteilung der Kommission zu „Der Textil- und Bekleidungssektor nach 2005 – Empfehlungen der Hochrangigen Gruppe für den Textil- und Bekleidungssektor“⁵¹¹.

Die Kommission bestätigt dabei die Sozialpartner in der Notwendigkeit der „Ermittlung der Anforderungen des Arbeitsmarkts und des Qualifikationsbe-

507 Siehe auch: Europäische Kommission und Associazione Bruno Trentin (ABT) 2015, S. 35.

508 Interview: W as [6], S. 5 und S. 7.

509 Europäische Kommission 2012b.

510 Europäische Kommission 2013.

511 Europäische Kommission 2004b.

darfs“ und einer „Aufstellung eines Rahmens für die Arbeitnehmerbeteiligung: Förderung von Tarifverhandlungen zu Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen auf EU-, nationaler, sektoraler, regionaler, lokaler und Unternehmensebene“⁵¹². Zudem sollen sie gestärkt werden bei der „Weitergabe des Verständnisses der wirtschaftlichen Lage an Mitglieder, angeschlossene Personen und sämtliche Interessenträger, Förderung der Kommunikation mit vielen Interessenträgern, von Networking und Governance“⁵¹³. Für die Möglichkeit einer Normdiffusion in den Rechtsrahmen ist dabei von besonderem Interesse, dass die Kommission auf europäischer Ebene „bis 2016 eine Überarbeitung des Qualitätsrahmens [prüft,] falls dies erforderlich sein sollte“⁵¹⁴. Im Rahmen dieser Überarbeitung wird festgelegt, ob weitere Maßnahmen, „einschließlich eines Legislativvorschlags, nötig sind“⁵¹⁵. Für den Untersuchungsfokus kommt hinzu, dass die Kommission auch eine „mögliche Konsolidierung der drei Richtlinien über die Arbeitnehmerbeteiligung in Erwägung ziehen“⁵¹⁶ möchte. Somit könnten erneut prozedurale Normen geändert werden. Aktuell wurde hierzu eine Konsultation der Sozialpartner gestartet, um Stellungnahmen einzuholen, die „auf eine Verbesserung der Kohärenz und Wirksamkeit der bestehenden EU-Gesetzgebung zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmern auf nationaler Ebene gerichtet sind“⁵¹⁷. Es sollen konkret der rechtliche Rahmen aus den Richtlinien über Massenentlassung, Übergang von Unternehmen bzw. einem allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen betrachtet werden. Dabei „können die Definitionen der Konzepte ‚Unterrichtung‘ und ‚Anhörung‘ genauer geprüft werden, um sie besser anzupassen“⁵¹⁸.

Ausgehend von dem Thema Antizipation von Wandel konnte somit eine breite Diffusion aufgezeigt werden. Dabei wird das Thema auf europäischer Ebene sehr häufig als Idee und Regelungsvorhaben aufgegriffen. Zur Norm wird es bisher insbesondere durch konkrete nationale gesetzliche Flankierungen. Hierin zeigt sich eine Erkenntnis der zweiten Fallstudie, dass die europäische Ebene Rahmen vorgibt und bisher Regelungsprinzipien konkreter auf nationaler

512 Europäische Kommission 2013, S. 21.

513 Ebd.

514 Ebd., S. 23.

515 Ebd.

516 Ebd.

517 Europäische Kommission 10.04.2015.

518 Ebd.

Ebene mit Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen versehen werden.⁵¹⁹

4.3.3 Bewertung der Diffusionsanalyse

Für die Normdiffusion mit dem Fokus auf Information und Konsultation durch transnationale Soziale Dialoge lässt sich resümieren, dass keine alleinstehende Regelung als Norm gewandert ist, sondern es sich eher um ein Set an Regelungen handelt, die ein Verfahren entwickeln, institutionalisieren oder anpassen sollen. Hier zeigt sich der sehr starke prozedurale Charakter des Arbeitsschwerpunktes. Über diese Möglichkeit zur Normdiffusion gibt es häufiger verschiedene Konsultationsverfahren der europäischen Sozialpolitik, über die zu verschiedenen Themen und Problemen best-practice-Beispiele im europäischen Regelungsbereich verbreitet werden.

Für das methodische Vorgehen bedeutet dies, dass eine deduktive und eine induktive Suche notwendig sind, um die Regelungsrahmen einzugrenzen. Durch dieses duale Vorgehen können die gefundenen Normen im Sozialen Dialog genauer überprüft werden. Ziel ist es, nachzuvollziehen, ob sie entweder bei der Europäischen Kommission oder in anderen Bereichen des Sozialen Dialogs aufgegriffen oder modifiziert werden. Speziell bei Information und Konsultation war die induktive Suche durch die sehr hohe Anzahl an Treffern und darin nur einem kleinen Anteil mit Bezug zu den transnationalen Sozialen Dialogen eher beschränkt nutzbar.

Für die Bewertung der Hypothesen ist wichtig, dass durch die Institutionalisierung letztlich eine weitere Befähigung der Sozialpartner angestrebt und anerkannt wird, Probleme sachnah und repräsentativ zu regeln. Beide Verfahren der Diffusionsanalyse bestätigen, dass in dem hier untersuchten, spät regulierten Schwerpunkt die Sozialen Dialoge einerseits durch themenspezifische Problemlösungen relativ große und rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und Normverbreitung gewinnen können und sie andererseits zu Normkonkretisierungen bei gegebenen Mindeststandards beitragen (H2).

Verhandlungen der Sozialpartner können somit durch die Kooperation der staatlichen Institutionen zu konkreten Normen führen. Gleichermassen hat die Erneuerung der EBR-Richtlinie aber auch gezeigt, dass bei Uneinigkeit ein langer Verhandlungsstillstand entstehen kann. Die Kompromissfindung in der RL 2009/38/EG über die europäischen Spitzenverbände und die Europäische Kommission bestärkt die Hypothese, dass die SDe-Partner umso stärkere Fähigkeit besitzen, arbeitsrechtliche Normen zu bilden, je mehr sie rechtlich an

519 Interview: U an [7], S. 13.

staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind (H5a).

4.4 Synthese der empirischen Ergebnisse und Bewertung der Forschungshypothesen

Wie in den vorherigen Abschnitten aufgezeigt werden konnte, entwickeln die europäischen Sozialen Dialoge Kriterien für Information und Konsultation kontinuierlich weiter. Insbesondere konkretisieren sie den gesetzlichen Rahmen für die Unternehmensebene und nehmen gleichzeitig, in geringerem Umfang, Einfluss auf allgemeinverbindliche Regulierungen durch die Verbandsebene. In diesem letzten Abschnitt über den Arbeitsschwerpunkt soll nun eine Bewertung bisheriger Entwicklungen vorgebracht werden. Nach einem kurzen Resümee werden die sechs Dialogformen in Bezug auf die Forschungshypothesen betrachtet und abschließend ihr Beitrag zum Forschungsstand ausgeführt.

4.4.1 Überblick bisheriger Ergebnisse

Für das Resümee ist festzuhalten, dass bei allen sechs Dialogformen die Zahl der Verhandlungen gestiegen ist und darin die thematische Breite erhöht wurde. In der Gesamtbetrachtung hat die Bedeutung des Sozialen Dialogs folglich zugenommen. Besonders mit der Einführung der Richtlinie 94/45/EG kam es zu vielen für Information und Konsultation wichtigen prozeduralen Abkommen. Folge hiervon ist ein sprunghafter Anstieg bei den Europäischen Betriebsräten, so dass innerhalb von einem Jahr vor der Umsetzung 1996 die Zahl von 145 auf 534 EBR anstieg. Inzwischen nimmt die Zahl der bestehenden Europäischen Betriebsräte eher langsam, aber konstant zu. Die Fallstudieninterviews unterstützen die Annahme, dass Europäische Betriebsräte zunehmend an Bedeutung gewinnen und Unternehmen immer häufiger die Rolle von Information und Konsultation anerkennen. Dabei handeln die Akteure meist Richtlinienkonkretisierend, um die Dialogform in den Entscheidungsprozess zu etablieren. Oder wie ein schwerpunktspezifischer Wissenschaftler festhält:

„Also: Betriebsrat als Interessenvertretung strahlt aus auf Länder, die das nicht kannten über den EBR. Und französisch/italienische/spanische Durchsetzungskultur im Sinne eines Veto bleibt einzige Form der Ausübung von Mitbestimmungsrechten.“⁵²⁰

520 Interview: W as [1], S. 4.

Der Soziale Dialog nach Art. 154/155 AEUV muss bei der Bewertung differenzierter betrachtet werden. Die Interviews und Fallstudien haben aufgezeigt, dass die Aktivität in den Sektoren sehr unterschiedlich ist.⁵²¹ Zudem ist die Anzahl der substantiellen Abkommen zu Information und Konsultation eher gering.⁵²² Allerdings haben die Sozialpartner sektorübergreifend damit begonnen, gemeinsame Aktionspläne zu entwickeln, um nicht nur auf die Konsultation durch die Europäische Kommission angewiesen zu sein. Folglich können Initiativmaßnahmen und in einem gewissen Rahmen Erweiterung der Befugnisse in dieser Dialogform aufgezeigt werden, welches wichtige Kriterien sind.

Entgegen der Entwicklung in den drei vorherigen Dialogformen nehmen besonders in der jüngeren Zeit seit 2007 die Zusatzabkommen der Europäischen Betriebsräte, die TCAs sowie Mischformen deutlich zu.⁵²³ Gerade die hohe Zahl an *Outcomes* bei den TCAs sowie ihre thematische Auseinandersetzung mit den ILO-Kernarbeitsnormen und der aktuellen Krise lässt die Schlussfolgerung zu, dass diese Form weiter an Bedeutung gewinnt⁵²⁴ und mit ergänzenden Regelungen, etwa zur Konfliktregelung, die Akzeptanz steigt.⁵²⁵

Über alle Dialogformen hinweg hat sich für den Arbeitsschwerpunkt gezeigt, dass eine europäische Sozialstaatlichkeit nicht ohne die dazu notwendigen Partizipationsmöglichkeiten entstehen kann. Durch das Instrument der europäischen Sozialen Dialoge gibt es inzwischen in Bezug auf Arbeit eine Reihe von allgemeinen und speziellen Regelungen, die in Teilen sowohl prozedurale als auch substantielle Mindeststandards setzen.⁵²⁶ Daraus ergibt sich die Möglichkeit, kollektive Interessenvertretungen zu bilden und das Erwerbsleben mitzustalten. Für die Entwicklungen im Unternehmen hat sich besonders in den Zeiten wirtschaftlicher Krisen herausgestellt, dass durch ein gemeinsames Vorgehen der Arbeitgeber*innen(-vertretung) und Arbeitnehmer*innen(-vertretung) wich-

521 Etwa: Interview: V av [12], S. 7.

522 So existieren drei sektorübergreifende und sechs sektorale substantielle Abkommen mit Regelungen zu Information und Konsultation. Hinzu kommen 48 prozedurale Abkommen zur Gründung und Anerkennung von Sekretariaten.

523 Aktuell existieren 137 Outcomes. Allein bei den TCAs ist die Anzahl an Outcomes seit 2007 von 20 auf 92 angestiegen.

524 Wie die Datenbank verdeutlicht, behandeln 63% der TCA die ILO-Normen und 21,7% Antizipation von Wandel. Zusätzlich behandeln 33,3% der EBR-Substantives und 40% der Mischformen Antizipation von Wandel.

525 Interview: W as [6], S. 9.

526 So gibt es inzwischen 1921 Outcomes von transnationalen Sozialen Dialogen. Für Information und Konsultation sind das 1519 (von 1521) prozedurale Abkommen und 110 (von 174) substantielle Abkommen.

tige Regelungen entstehen und Lösungen für drängende Probleme gefunden werden können.

4.4.2 Hypothesenbezogene Gesamtbetrachtung von Information und Konsultation

Nachdem alle Daten erhoben und ausgewertet sind, soll hier eine Gesamtbewertung der empirisch überprüfbaren Hypothesen stattfinden. Dabei werden die einzelnen Zwischenbewertungen der empirischen Analyse sowie die Erkenntnisse aus den Fallstudien, Expert*inneninterviews und der Diffusionsanalyse zusammengeführt. Im Ablauf werden so der einzelnen Hypothesen 1-5a nacheinander mit den bisherigen Erkenntnissen übergreifend bewertet.

Zunehmende Strahlkraft transnationaler SDe

In der Gesamtbewertung bestätigt sich, dass die SDe im transnationalen Raum für Information und Konsultation zunehmend Funktionen der Normbildung und Normdurchsetzung übernehmen. Insbesondere das Thema Information und Konsultation strahlt so als Prinzip in die gesamte EU aus.⁵²⁷ Die SDe führen dabei zunehmend Aufgaben aus, die vorher von staatlichen Institutionen und nationalen Kollektivakteuren ausgeführt wurden (H1). So ist die Zahl der abgeschlossenen Dokumente für Information und Konsultation in allen Dialogformen deutlich angestiegen. Zudem ist die Zahl an verbindlichen *Outcomes* teils sprunghaft angestiegen. Gerade diese ermöglichen es, die Funktion der Normbildung und Normdurchsetzung auszuüben. Darüber hinaus verschieben sich immer mehr Projekte auf die europäische Ebene⁵²⁸, es findet dort eine tagesaktuelle Interessenvertretung statt⁵²⁹ und schließlich kann so eine SD-Kultur organisch entstehen, die über die Ebenen hinweg Aufgaben wahrnimmt.⁵³⁰

Bestehende Normen lenken die Ausgestaltung von I&K

Die abgeschlossenen Dokumente wurden in dieser Untersuchung auf ihren Inhalt geprüft. Darin ist für die Normbildungsleistung deutlich geworden, dass bisher keine quantitativen Anliegen verhandelt wurden. Einerseits ist diese Ausschöpfung bereits durch den gesetzlichen Rahmen zu erwarten, da Art. 153 Abs. 5 AEUV quantitative Verhandlungsthemen ausschließt. Andererseits werden Verhandlungen über Lohn von Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenseite

527 Interview: W as [1], S. 4.

528 Interview: U ag [10], S. 2.

529 Interview: W as [1], S. 3.

530 Interview: W äü [4], S. 3f.

auch nicht beabsichtigt.⁵³¹ Es gibt jedoch mehrere gemeinwohlorientierte Abkommen. In der Datenbankauswertung zeigt sich, dass ergänzend in Europäischen Betriebsräten sowie zwischen europäischen Arbeitgeber*innenverbänden und europäischen Gewerkschaften auf den gegebenen rechtlichen Rahmen in der EU aufbauend neue Themen bearbeitet werden. Dabei sind, wie bei dem Thema Anticipation of Change⁵³² oder Beobachtungsgremien⁵³³, neue Normen gesetzt und letztlich rechtlich flankiert worden.

Hierin bestätigt sich auf Unternehmensebene für einen Teil der Dialogformen – für EBR-Substantives und TCAs – eingeschränkt die Hypothese 2. So können diese transnationalen SDe rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und -verbreitung im staatlich spät geregelten Arbeitsschwerpunkt von Information und Konsultation einnehmen. Sie treten bisher nicht in großer Maße auf und thematisieren nur sehr spezifische Bereiche.⁵³⁴

Dagegen sind bei den EBR-Gründungen als eigene Dialogform bereits viele Normen vorgegeben, die dann auch in den Gründungen aufgegriffen werden.⁵³⁵ Deswegen werden hierbei vor allem Normkonkretisierungen an den subsidiären Mindeststandards vorgenommen. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass in neueren *Outcomes* häufiger Vereinbarungen zu Weiterbildungen getroffen werden.⁵³⁶ Ein Ziel davon ist, die Fähigkeit zu stärken, sich in die europäische Entscheidungsfindung einzubringen. Diese Konkretisierung ist mit der Recast Richtlinie 2009/38/EU in den gesetzlichen Rahmen diffundiert und inzwischen als Norm übernommen worden.

Gleichzeitig führen die Europäische Kommission und die europäischen Sozialpartner auf Verbandsebene im sektoralen und sektorübergreifenden SDe nach Art. 154/155 AEUV wenige Verhandlungen über Partizipationsmöglich-

531 Interview: V gw [9], S. 10.

532 Z. B. in der zivilen Luftfahrt (Dokumente 20002, 30117, 30149), der Metallindustrie (20011). und im Bankensektor (20074).

533 Z. B. in den Dokumenten 20011, 20115, 20205 und 30099 werden diese Gremien gebildet.

534 In diesen Dialogformen gibt es laut Datenbank 137 Outcomes. Insbesondere zu den I-LO-Kernarbeitsnormen (63%) und unterschiedlich stark zu Antizipation von Wandel (verankert bei EBR-Substantives in 33,3% der Outcomes, bei Mischformen in 40% und bei TCA in 21,7%).

535 Festgelegte Kriterien, wie die Kostenübernahme, sind zum Beispiel in 94,3% der Outcomes verankert. Dagegen sind Zugangsrechte, die nicht in den subsidiären Vorschriften geregelt werden, nur in 4,48% der Gründungen vorgesehen.

536 Laut Datenbank verankern von 2007-2011 55,6% der EBR Gründungen regelmäßige Schulungen und/oder Sprachkurse. In der Praxis haben so 62,9% bereits ein zusätzliches Training durchgeführt (Waddington 2011b, S. 523).

keiten durch.⁵³⁷ Ihre Verhandlungen resultieren zudem häufig in einer Normkonkretisierung. Die Europäische Kommission gibt den Rahmen für die Regelungen für den Sozialen Dialog eher vor.⁵³⁸ Die *Outcomes* zwischen den Akteuren können dennoch eine stärker innovative Rolle zur Einforderung neuer (gesetzlicher) Rahmen einnehmen. Die Europäische Kommission und die Sozialpartner üben diese Fähigkeit in den Schwerpunkten Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit von Arbeit und außererwerblichem Leben aus.⁵³⁹ Gleichzeitig schließen sie durch die sektoralen Sozialen Dialoge bei Information und Konsultation normative Lücken.⁵⁴⁰ Die Europäische Kommission bezieht die Sozialpartner aufgrund ihrer sachnahen Regelungskompetenzen ein. In der Ausgestaltung regulativer Lücken liegt eine Kernkomponente der Verhandlungen über Partizipation. Wie aufgezeigt, richten die Sozialpartner als andere Kernkomponente die sektorale Sekretariate ein. Folglich übernehmen die Sozialpartner insgesamt eher eine normkonkretisierende Funktion. Dabei ist die Anzahl an *Outcomes* im Vergleich mit der Anzahl der den übrigen Outcomes in der Datenbank eher gering.

Aus der Untersuchung bestätigt sich leicht modifiziert als Resultat der übergreifenden Bewertung der verschiedenen Dialogformen, dass im spät regulierten Bereich von Information und Konsultation die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU einerseits eine rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und Normverbreitung gewinnen können, allerdings führen sie durch existierende Mindeststandards häufiger zu Normkonkretisierungen (H2 mod). Punktuell werden dabei in staatlich wenig geregelten Dialogformen die analysierten Kriterien des Untersuchungsgegenstandes innovativ erweitert, allerdings nehmen sie im Vergleich zu den prozeduralen Erweiterungen mengenmäßig keine große Bedeutung ein. Gleichzeitig sind die Regelungen für Information und Konsultation bei der Gründung von EBR, den sektoralen und den sektorübergreifenden Dialogen inzwischen staatlich stark geregelt, so dass dort vor allem eine Normkonkretisierung erfolgt, und *Outcomes* von der Menge und ihrer Konkretisierungswirkung eine sehr große Bedeutung einnehmen.

537 So gibt es drei sektorübergreifende Abkommen und sechs sektorale Abkommen mit Regelungen zu Information und Konsultation.

538 48 prozedurale sektorale Abkommen richten sektorspezifische Sekretariate ein und richten sich dabei nach den Vorgaben der Europäischen Kommission.

539 Hierzu die Untersuchungen von Kavur: im Erscheinen und Waldon 2017.

540 So etwa Dokument 10283 über Telearbeit im Handelssektor, oder Dokumente 10300 und 10762 über die ILO-Normen im Fischereisektor.

Selbstbestimmung und demokratische Gestaltung als vorauselendes Ziel in Verhandlungen über Information und Konsultation

Mit der empirischen Analyse standen auch Kriterien für Information und Konsultation sowie ihre Rolle bei der Optimierung sozialstaatlicher Ziele auf dem Prüfstand. Eine Optimierung besteht im Hinblick auf die Sozialstaatlichkeit der EU und den Untersuchungsgegenstand in zwei Fällen. So können die beteiligten Akteure zur Selbstbestimmung befähigt werden (beziehungsweise in ihrer Selbstbestimmung bestärkt werden). Gleichzeitig liegt für Information und Konsultation eine Optimierung der sozialstaatlichen Ziele vor, wenn die demokratischen Gestaltungsmöglichkeiten im Aushandlungsprozess der Sozialen Dialoge zunehmen. In beiden Fällen muss sich ein Leistungswandel in den Formen des transnationalen Sozialen Dialogs vollziehen, der normbildend und normverbreitend wirkt. Eine Verfehlung besteht, wenn die Kriterien von Information und Konsultation nicht geregelt werden und Hindernisse den Verhandlungsprozess verhindern. Bereits die Zwischenergebnisse der Untersuchungsabschnitte bestätigen, dass für Information und Konsultation eine Spannbreite von innovativer und wirksamer Optimierung sozialstaatlicher Ziele bis hin zur Verfehlung dieser vorliegt (H3). Zusammenfassend stellt sich das für die jeweiligen Dialogformen wie folgt dar:

In der empirischen Untersuchung wurde deutlich, dass EBR häufig die aufgeführten Kriterien zu Information und Konsultation erfüllt haben.⁵⁴¹ Diese EBR konnten sich über die subsidiären Mindeststandards der EBR RL hinaus weiterentwickeln.⁵⁴² Durch eine empirische Dokumentenanalyse nicht zu überprüfen ist, ob sich die freiwilligen EBR-Abkommen nach Artikel 13 der Richtlinie in ihrer praktischen Wirksamkeit gegenüber den rechtlich bindenden Abkommen nach Verabschiedung der Richtlinie unterscheiden. Somit ist auf Unternehmensebene durch die vorgegebenen Mindeststandards zunächst mindestens eine Einhaltung sozialstaatlicher Standards anzunehmen, die darüber hinaus durch zahlreiche Verbesserungen und zusätzliche Regelungen in den Gründungsabkommen optimiert werden.

Unter Berücksichtigung aller Dokumente finden bei den sektoralen und sektorübergreifenden Verhandlungen inhaltliche Schwerpunktsetzungen statt, die

541 Nur 154 von 1426 Outcomes erfüllen nicht die Mindeststandards. Davon sind 104 vor der Umsetzung der Richtlinie 1996 (bzw. 1998 für Großbritannien) und damit ohne rechtliche Flankierung abgeschlossen worden.

542 Etwa zu Rechtzeitigkeit (388 Abkommen), Kostenübernahme für Schulungen, Sprachkurse oder andere Themen (700), Sub-Komitees (80), bezahlte Freistellung (988 Arbeitszeit, 153 Stundenkonto) und betriebliche Zugangsrechte der Arbeitnehmer*innenvertretung (67).

sozialstaatliche Entwicklungen im Blick haben.⁵⁴³ In der Normsetzung durch *Outcomes* treten aber beide Dialogformen für Regelungen zu Information und Konsultation nur geringfügig in Erscheinung, so dass kaum innovative Organisationsentwicklung stattfindet.⁵⁴⁴ Zudem ist der sektorale Soziale Dialog in den jeweiligen Sektoren, aber auch Regionen unterschiedlich stark verankert.⁵⁴⁵ Unter Berücksichtigung der festgelegten Kriterien verfehlt der Soziale Dialog nach Artikel 154/155 AEUV somit nicht die sozialstaatlichen Ziele, kann sie aber auch nicht optimieren.

Bei den ergänzenden EBR-Abkommen, den TCAs und deren Mischformen ist unklar, ob die Regelungen zu einer allgemeinen sozialstaatlichen Optimierung führen können. So sind die Abkommen, die vorrangig unter Information und Konsultation fallen, mit Antizipation von Wandel und ILO-Kernarbeitsnormen sehr themenspezifisch und vor allem auf einen Zeitraum wirtschaftlicher Krisen fokussiert.⁵⁴⁶ Durch die starke Ausrichtung auf die Unternehmensebene sind der gesellschaftliche Rahmen und die Gemeinwohlorientierung unbestimmt.⁵⁴⁷ Es zeigt sich aber, dass besonders die sachnahen Akteure in der Lage sind zeitnah gemeinsame Regelungen zu treffen, die erst danach von staatlichen Akteuren aufgegriffen werden.

In dieser Untersuchung sollen die verschiedenen Dialogformen nicht nur getrennt auf ihren Leistungswandel untersucht werden. Entsprechend wurden für

-
- 543 Etwa zu den Themen Schwarzarbeit im Handel (10747), Kernarbeitsnormen und Leitlinie für Restrukturierung im Schiffsbau (10748), ein sozialer Verhaltencodex im Zuckersektor (10332), Folgen der Privatisierung bei Zugbegleitern (10753) und zur European Economic Governance (10751).
- 544 Resultat der drei sektorübergreifenden und sechs sektoralen Outcomes sind eher die Schließung offener Regelungslücken. Etwa Dokument 10556 über den Gesundheitsschutz und die Informations- und Konsultationsrechte von Seefahrern.
- 545 Einschließlich der Sonstigen Dokumente verhandeln besonders der Zuckersektor, die Chemische Industrie und der Elektrizitätssektor untereinander. Dagegen existieren in den Sektoren Nahrungsmittelproduktion und Papierindustrie keine Dokumente mit Informations- und Konsultationsregelungen. National treffen europäische Absprachen dabei auf sehr unterschiedlich starke Sozialpartner, wodurch die nationale Umsetzung variiert (dazu auch Iankova 2006).
- 546 Neben den inhaltlichen Schwerpunkten legen von 137 Outcomes 112 Informationsmöglichkeiten und 89 zusätzliche Konsultationselemente für Verhandlungen fest. Bei 64,1% der TCA soll es zudem weitere Verhandlungstreffen geben. Eine praktische Kontinuität der Verhandlungen müssen aber weitere Untersuchungen überprüfen.
- 547 Die Übertragung der TCA Verhandlungsergebnisse auf Zulieferer*innen könnte aber gemeinwohlfördernde Wirkung haben (Interview: W as [6], S. 2).

die Untersuchung Kriterien festgelegt, die Information und Konsultation abbilden sollen. Hierdurch ist es möglich die Entwicklung des Arbeitsschwerpunktes detaillierter zu analysieren. Für die folgende Bewertung wird die tabellarische Übersicht über die Abdeckung der Kriterien durch die Untersuchungsvariablen aus Kapitel 3 aufgegriffen und die verschiedenen Aspekte von Information und Konsultation auf eine Optimierung oder Verfehlung geprüft. Dieses Vorgehen zielt darauf zunächst die Kriterien, die dem sozialstaatlichen Ziel der Selbstbestimmung zugeordnet sind, zu beleuchten und danach ebenfalls die Kriterien, die dem sozialstaatlichen Ziel der demokratischen Gestaltung angehören, auszuführen. Zusammengenommen wird der Beitrag transnationaler Sozialer Dialoge auf den Schwerpunkt Information und Konsultation bewertet und die Auswirkungen der SDe auf die soziale Verfasstheit der EU deutlicher.

Übergreifend entsteht so für das Kriterium der eigenen *Interessenäußerung und -durchsetzung* der Sozialpartner ein positiver Eindruck. Die *Outcomes* haben kontinuierlich zugenommen und ein grundlegendes System des europäischen Austausches durch transnationale Soziale Dialoge etabliert.⁵⁴⁸

Ambivalenter sind bei den Verhandlungen die *Initiativrechte* zu sehen. Besonders neue Gesetze führten zu einer Initialzündung in der Kommunikation. Aber gerade ohne die Absicherung, verbindlich normbildend initiativ zu werden, wie dies bei EBR auszumachen ist, sinkt die Kontinuität der Verhandlungen. Die Fallbeispiele deuten an, dass dies eher für Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innen ein Problem darstellt.⁵⁴⁹

Für eine Versorgung mit *externer Expertise* und der *Übernahme von Kosten* finden sich ähnliche Erkenntnisse. Übergreifend sind beide Kriterien durch Beschluss 98/500/EG und Richtlinie 94/45/EG teilweise verankert und bilden einen Richtwert für zusätzliche Verhandlungen. In der Praxis ergeben sich aber für die materielle und finanzielle Absicherung, um Expertise und Kapazitäten für Verhandlungen zu gewährleisten, Abhängigkeiten und Engpässe. Dies hat unterschiedliche Gründe, die nicht alle aufgeführt werden können. So wurden bei den Interviews drei Punkte genannt: krisenbedingte Kürzungen durch die Kommission⁵⁵⁰; eine von der Kommission kritisierte, niedrige Throughput-Legitimität der Sozialpartner⁵⁵¹; oder, wie für die Gewerkschaften hervorzuhe-

548 Wie bereits die Abbildungen 6 und 7 darstellen, hat sich Information und Konsultation als Interessenäußerung auf Unternehmensebene etabliert. Grundsätzlich wurden über 1.000 EBR gegründet. Daraus gehen weitere Verhandlungen hervor. Zudem erschließen TCA weitere Themenkomplexe und Akteure.

549 Interview: U an [11], S. 5.

550 Interview: V gw [9], S. 1.

551 Interview: V av [12], S. 7.

ben, knappe Ressourcen durch strukturelle Probleme und fehlende Anerkennung der europäischen Ebene.⁵⁵² Die eingeschränkte Erfüllung von externer Expertise und Kostenübernahme verringern dabei auch die Fähigkeiten der Selbstbestimmung der jeweiligen Akteure.

Mit der andauernden Entwicklung transnationaler Sozialer Dialoge rücken die *Qualifikationen* der beteiligten Akteure regelmäßig in den Mittelpunkt. Durch unterschiedlich beeinflusste *Outcomes* werden auf diversen Ebenen Regelungen eingeführt, die eingefordert werden können.⁵⁵³

Insgesamt ergibt sich für die angestrebte Selbstbestimmung, als ein Grundprinzip der europäischen Sozialverfassung,⁵⁵⁴ dass transnationale Soziale Dialoge zur Erfüllung des Ziels beitragen. Es hat sich ein System aus Verhandlungen etabliert, dass zumindest gemeinsame Interessen zwischen Europäischer Kommission, Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenseite zusammenbringt. Zudem ergeben sich darin Netzwerke und Verbindungen, die einen transnationalen Austausch über kulturelle, sprachliche und territoriale Grenzen ermöglichen. Diese Verdichtung der Kommunikation – also dem Einbringen und Wiederfinden der eigenen Interessen in Verhandlungen – findet in einem vertikal und horizontal subsidiären Verfahren statt und stärkt die Eigenverantwortung im Mehrebenensystem der EU. Mit einem staatlich abgesicherten, wohlfahrtsteigernden Interesse kann dabei auf diese subsidiären Erfahrungen positiv aufgebaut werden. Allerdings verweisen die Ergebnisse auch auf deutliche Probleme bei der Anerkennung und der Ausstattung mit Ressourcen.⁵⁵⁵ Deren Grundlage und Auswirkungen auf den Verlauf der Verhandlung müssen intensiver erforscht werden. Eine dauerhafte Verfehlung dieser Kriterien führt nicht nur zu sinkendem Vertrauen in die Ausgewogenheit der Verhandlungen, sondern gefährdet die Selbstbestimmung einzelner Akteure, bis hin zu ihrem Ausschluss im Beteiligungsprozess.

552 Interview: V gw [5], S. 2.

553 Qualifikationen für die EBR wurden häufig eingeführt und sind durch die RL 2009/38/EG inzwischen fest verankert. Auch der Beschluss 98/500/EG zur Einrichtung sektoraler Sekretariate legt die Möglichkeit zu Qualifikationen fest. Und selbst ohne verbindlichen Rahmen verankern 47 Outcomes (34%) der EBR-Substantives, Mischformen und TCA Qualifikationsmaßnahmen. Auf Unternehmensebene können sich dabei insbesondere Qualifizierungsansprüche des Stammlandes bei den europäischen Sozialen Dialogen wiederfinden.

554 Mückenberger 2014, S. 399.

555 Bei EBR-Substantives, Mischformen und TCA regeln nur 19,85% der Outcomes die Kostenübernahmen und 48% fördern einzelne Maßnahmen finanziell. Und gegenüber der nationalen Ebene gibt es noch Anerkennungsprobleme (Interview: V gw [5], S. 2).

Diese Gefahr leitet über zu der Bewertung der Kriterien von Information und Konsultation, die unter das Ziel der demokratischen Gestaltung fallen. Grundlegend hierfür ist die Entwicklung *innovativer Organisationen*, die auf entscheidungsrelevanter Ebene Handlungen befähigen und stärken können. Als positives Beispiel sind die EBR-Gründungen hervorzuheben. Hierdurch ist auf Managementebene ein Interessenaustausch etabliert worden, der zugleich durch Mindeststandards bei der Gründung abgesichert wird.⁵⁵⁶ Insgesamt haben sich diverse ad-hoc-Gruppen, häufig mit Themenschwerpunkt, bei den transnationalen Sozialen Dialogen gegründet.⁵⁵⁷

Abgesichert werden die Gestaltungsprozesse durch die *Verfahrensstabilität*. Die empirische Auswertung verdeutlicht, dass weitere Treffen regelmäßig festgelegt werden. Allerdings sinkt die Quote sowohl bei geringerer gesetzlicher Anbindung,⁵⁵⁸ als auch bei Sektoren, die wenig aktiv sind, bzw. bei denen der Verhandlungsumfang auf der Agenda gering ist.⁵⁵⁹ Für dauerhafte Verfahren bedarf es entsprechend gesetzlichen Vorkehrungen und gleichzeitig dem Eigeninteresse der Akteure.

Die *Prozessreichweite* bildet die Grundlage, um auf die Normbildung Einfluss zu nehmen und ist von der Verhandlungsebene abhängig. Auf der Verbands-ebene können nach Art. 154/155 AEUV Richtlinien mitbestimmt und autonome Abkommen getroffen werden. Auf der Unternehmensebene werden mit RL 09/38/EG (ex: 94/45/EG) bewusst die Verfahren der Information und Konsultation eingesetzt.

Daraus ergibt sich aber auch der *Einfluss der Akteure*. So sind auf Verbands- und Unternehmensebene die rechtlichen Möglichkeiten abgesteckt. Darüber hinaus ist aber auch die Rechtzeitigkeit der Informationen für die Einflussmöglichkeiten möglich. Hierbei fehlen durchgängig entsprechende Regelungen, wobei mit sinkender rechtlicher Anbindung auch hier die Verankerung von Rechtzeitigkeit sinkt.⁵⁶⁰

556 So strahlen inzwischen die EBR-Gremien als Institution in die EU aus (Interview: W av [1], S. 4).

557 Neben den EBR verankern 79 TCA ein konkretes Sub-Komitee und vier ermöglichen die Gründung thematischer Arbeitsgruppen.

558 So ist es bei der Gründung von EBR Pflicht, turnusmäßige Treffen zu verankern. Bei den freiwilligen TCA werden in 67% der Abkommen weitere Treffen vereinbart.

559 So nimmt der Sektor entweder weniger Verhandlungstage im Jahr oder bei zu geringem Umfang der Agenda streicht die EU Kommission Verhandlungstage (Interview: V av [12], S. 12f.).

560 So sind es bei den EBR-Gründungsdokumenten noch 410 Abkommen (27,7%). Bei den SD nach 154/155 gibt es sowohl einen Verweis auf Rechtzeitigkeit im Beschluss, als auch

Die sehr wichtige *Repräsentativität* bei demokratischen Gestaltungsprozessen besteht bereits durch die rechtlichen Vorgaben. Die jeweiligen Dialogformen geben vor, wie die Zusammensetzung aussehen soll. Somit kann keine übergreifende Aussage getroffen werden.

Mit einer *Institutionalisierung* werden verbindliche Regelungen für Verhandlungen vorgegeben. Für die EBR und den Sozialen Dialog nach Art. 154/155 existieren klare institutionelle Vorgaben.⁵⁶¹ TCAs verweisen dagegen häufig auf die ILO-Kernarbeitsnormen und existierende EBR im Unternehmen.⁵⁶²

Für den Beitrag der transnationalen Sozialen Dialoge für das Grundprinzip der demokratischen Gestaltung ergibt sich somit ein differenzierteres Bild und die Bewertung ist häufiger von der Dialogform abhängig. Dies ist wenig verwunderlich, da die Dialogformen an unterschiedlichen entscheidungsrelevanten Ebenen angesiedelt sind. Da die Regulierungen teilweise stark zugenommenen haben, ist das Verfahren abhängig von den Vorgaben der Europäischen Kommission. Dies bringt aber gleichzeitig eine hohe staatliche Anbindung für große, repräsentative und sachnahe Gruppen an den Gestaltungsprozess mit. Die regulativen Unterschiede bei den einzelnen Dialogformen heben so die verschiedenen Funktionen im demokratischen Gestaltungsprozess hervor, die entsprechend ihrer Ebene befähigt und gestärkt werden können. Allerdings findet diese Stärkung nicht kontinuierlich statt und eine große Repräsentativität und Einbindung vieler Interessen, wie es die Gewerkschaften zu vollrichten haben, wirkt sich für die Einbindung und Durchsetzung im Gestaltungsprozess nachteilig aus. Dennoch werden durch die transnationalen Sozialen Dialoge die aufgeführten Kriterien kontinuierlich oder schwerpunktmäßig in einzelnen Dialogformen bearbeitet und reguliert. Für das sozialstaatliche Ziel einer demokratischen Gestaltung ist entsprechend eine Grundlage geschaffen, die aber durch fehlende Anbindung von TCA und teilweise fehlender Kontinuität in anderen Dialogformen gefährdet wird.

Eine Zusammenführung der untersuchten Kriterien in Bezug auf die Optimierung und Verfehlung sozialstaatlicher Ziele bildet die folgende Tabelle ab.

Abkommen, die Rechtzeitigkeit konkreter regeln. Für EBR-Substantives, Mischformen und TCA gibt es zwei Outcomes, die Rechtzeitigkeit definieren.

- 561 So bilden z. B. 78,6% der EBR zusätzlich einen geschäftsführenden, engen Ausschuss.
- 562 Die Hauptursache dürfte darin liegen, dass sie nicht explizit geregelt sind. Auf freiwilliger Basis wird hier ein Bezug zu internationalen und europäischen Normen aufgebaut. So regeln 69 Abkommen (50,7%) die ILO-Kernarbeitsnormen und 24 TCA (26,1%) stellen eine Verbindung zu existierenden EBR-Institutionen her.

Tabelle 5: Bewertung des Leistungswandels von Information und Konsultation durch transnationale SDe anhand der Untersuchungskriterien

EU- Sozial- staat- lichkeit	Kriterien I&K	Untersuchungsvariablen	Innovative und wirk- same Optimierung sozialstaatlicher Ziele in den transnationa- len SDe?
	eigene Interessen- äußerung / -durchsetzung	6. Dok.Typ	Ja: Durch die Zunahme an <i>Outcomes</i> in allen Dialogen anhand rechtlich flankierter Standards
Selbstbestimmung	Initiativrechte	1. Bezeichnung 57. Zugangsrechte	Teilweise: Die Richtlinie 94/45/EG und der Beschluss 98/500/EG sind ei- ne Initialzündung. Weitergehende Initia- tivrechte finden sich ansonsten nur in Art 154/155 AEUV und somit für den sektori- alen und sektori- übergreifenden SD. Auf Unternehmens- ebene finden sich selten bestärkende Mechanismen, wie die Regelung zu Zu- gangsrechten.

	externe Expertise	42. eigene freie Wahl von Sachverst. 43. Zusatz_Anzahl zusätzl. Vertreter*innen 44. Zusatz_Gewerkschaftszugehörigkeit von Vertreter*innen	Teilweise: Bei EBR und SD nach Art. 154/155 AEUV werden sie verankert. Bei den anderen Formen bleibt es meist ungeklärt
	Kostenübernahme	46. Kosten_Übernahme 47. Kosten_Extra	Teilweise: Bei EBR und SD nach Art. 154/155 AEUV werden sie verankert. Bei den anderen Formen bleibt es meist ungeklärt
	Qualifikationen	49. Frei_Stundenkonto 50. Frei_Arbeitszeit 51. Frei_K.A. 52. Frei_anderes 53. Frei_Zahl_Stundenkont_EBR 54. Frei_Zahl_Stundenkont_Sekretariat 55. Frei_anderes(TEXT) 48. Kosten_welche Extra	Ja: Durch die Einführung nationaler Regelungen bei den EBR-Mitgliedern; Zudem werden externe Regelungen im SD nach Art. 154/155 Qualifikation ermöglicht; und bei EBR-Substantives, Mischformen und TCAs werden als Krisenreaktion extra Qualifikationskosten übernommen.

Demokratische Gestaltung	innovative Organisationsentwicklung	58. anticipation of change 59. subcommittee 62. Sonderfall	Teilweise: So entwickeln sich in der Aufgabenübernahme einige EBR innovativ weiter, andere bestehen eher symbolisch. Dies wirkt sich auch auf ihre Organisation aus. Bei sektoralen und sektorübergreifenden SD hängt die Entwicklung von externen Regelungen der Kommission ab. EBR-Substantives, Mischformen und TCA entwickeln sich neu. In den <i>Outcomes</i> zeigen sich Bezüge zu geltenden Regelungen.
	Verfahrensstabilität	38. Häuf_Anzahl der Treffen 39. Häuf_Anzahl Treffen enger Ausschuss 40. Häuf_Treffen ohne AG 45. Ausstattung	Ja: In allen SD-Formen werden turnusmäßige Treffen häufig beschlossen. Allerdings sind gerade bei den TCA die Regelmäßigkeit und besonders die Ausstattung unklar.
	Prozessreichweite		Wird bestimmt durch die Einflussnahme auf Normbildung und ergibt sich bereits aus der Unterteil-

			lung Unternehmens- und Verbandsebene
Einfluss der Akteure	35.Befugnis_Unterrichtung 36.Befugnis_Anhörung 37.Befugnis_Mitbestimmung 56.Rechtzeitigkeit		<p>Ja, aber auf verschiedenen Ebenen:</p> <p>Unterrichtung und Anhörung sind auf Unternehmensebene als Mindestmaß bei allen SDe vorgesehen. Mitbestimmung ist dagegen nur in einigen Mitgliedsstaaten national vorgesehen.</p> <p>Auf Verbandsebene liegt ein hoher Einfluss vor, der für Information und Konsultation selten genutzt wird.</p> <p>Für Rechtzeitigkeit liegt keine Optimierung vor.</p>
Repräsentativität			Geregelt in den Dialogformen
Institutionalisierte Ebene	28. Kernarb.-Norm 41. enger Ausschuss 60. EBR-Bezug		<p>Teilweise:</p> <p>Während EBR und der SD nach Art. 154/155 bereits institutionalisiert sind, ist es bei TCA eher ein Versuch einer Institutionalisierung.</p>

Eigene Darstellung

Insgesamt bestätigt die Entwicklung der transnationalen Sozialen Dialoge, wie in Tabelle 5 kürzer dargestellt, einen erbrachten Leistungswandel. Denn unstrittig war bereits ein Formwandel durch die Entstehung und Festigung der Dialogformen. Nun wurden hieraus, wie gerade ausführlich dargelegt, bestimmte Leistungen erbracht, die sowohl aus den europäischen Verhandlungen der SDe Erweiterungen, Konkretisierungen und Neuregelungen für den Arbeitsschwerpunkt hervorgebracht haben, als auch Verhandlungsergebnisse, die sozial und rechtlich Gewährleistungen erbringen, hervorgebracht haben. Allgemeiner ist dies eine besondere Entwicklung, da sich darin auch die Erbringung ehemals staatlicher Aufgaben ausdrückt. In Bezug auf die hier untersuchte Hypothese kann geschlossen werden, dass die sozialstaatlichen Grundprinzipien der Selbstbestimmung und demokratischen Gestaltung durch transnationale SDe aufgegriffen und angestrebt werden. Die Absicherung von Entscheidungen sowie die Eigenverantwortung verfügen aber noch über ein deutliches Optimierungspotential. Die detaillierte Bewertung der definierten Kriterien bestätigt die bisherige Annahme, dass sie von innovativer und wirksamer Optimierung sozialstaatlicher Ziele bis hin zur Verfehlung sozialstaatlicher Ziele reichen (H3).

Staatliche Anbindung und Leidensdruck der Unternehmen als Katalysatoren im transnationalen SDe

Mit Hypothese 4 standen mögliche Durchsetzungsschwächen bei fehlender staatlicher Anbindung im Fokus der Untersuchung. Sie muss mit den Ergebnissen der Untersuchung etwas modifiziert beantwortet werden. Es wurde ursprünglich angenommen, dass die Wirksamkeit der hervorgebrachten und verbreiteten Normen insbesondere dort an Durchsetzungsschwächen leidet, wo ihre Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen fehlt. Besonders bei autonomen Abkommen und Transnationalen Unternehmensabkommen wurde eine Durchsetzungsschwäche erwartet (H4). Die Untersuchung hat bestätigt, dass die Anbindung der SD-Formen an staatliche Durchsetzungsmechanismen sich erheblich unterscheiden. Die Gründung von EBR durch RL 2009/38/EU (ex: 94/45/EG) und die Normbildung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission nach Art. 155 Abs. 2 AEUV bieten umfassende Wirksamkeit. Autonome Abkommen des Sozialen Dialogs, EBR-Substantives, Mischformen und TCAs setzen eine Selbstverpflichtung der Akteure voraus. Entgegen der Forschungshypothese konnten für Information und Konsultation unabhängig von den Durchsetzungsschwächen 92 verbindliche TCAs entstehen. Dabei wurde neben der wirksamen rechtlichen Verpflichtung, zumindest für den Metallsektor, eine praktische Wirksamkeit bestätigt.⁵⁶³ Dennoch führen diese

563 Interview: W as [6], S. 1.

Erkenntnisse nicht zu einer allgemeinen Falsifizierung der Hypothese. Denn die empirische Untersuchung und die Fallstudien weisen gleichzeitig auf Probleme hin, die nur anhand von Durchsetzungsmechanismen dauerhaft und allgemeingültig geregelt werden können. Für die einzelnen Dialoge lässt sich das wie folgt differenzieren:

Die Gründung von EBR unterliegt nach Lücking und Whittall drei Problemen: fehlende Informationen, kein erwartbarer Mehrwert und fehlendes internationales Problembewusstsein.⁵⁶⁴ Dennoch liegt die Anzahl der verbindlich geregelten Gründungsabkommen und noch aktiven EBR mit 1081 bei einem guten Wert von ca. 50% an möglichen EBR.⁵⁶⁵ Hinzu kommt, dass die Anzahl an EBR exponentiell mit der Einführung (oder kurz vorher) der Richtlinie 94/45/EG anstieg. Diese hohe Quote an vorhandenen EBR verweist auf eine wirksame Funktion des gesetzlichen Rahmens, um festgelegte Institutionen der Arbeitnehmer*innenbeteiligung einzuführen. In dieser SD-Form bestätigt sich somit, dass die Wirksamkeit mit der Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen steigt.

In den sektoralen und sektorübergreifenden *Outcomes* haben die ergänzenden Expert*inneninterviews und Fallstudien aufgezeigt, dass vielseitige Durchsetzungsschwächen in dieser Dialogform vorkommen können.⁵⁶⁶ Eine Schwäche ist die Umsetzung in den jeweiligen Mitgliedsländern. Diese kann eintreten, wenn die Sozialpartner unterschiedlich stark aufgestellt sind und eine Umsetzung nicht vorangetrieben wird.⁵⁶⁷ Während bei der Umsetzung durch eine Richtlinie Zwangsmechanismen ausgelöst werden, die eine Umsetzung erfordern, führen Verhandlungen insbesondere bei den autonom umzusetzenden Abkommen zu einem Implementations- und Akzeptanzproblem.⁵⁶⁸ Nur die Richtlinienumsetzungen garantiert somit eine Verbreitung der Norm und kann die Schwäche der nationalen Sozialpartner kompensieren. Auch hier fördert die Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit einer von den Sozialpartnern hervorgebrachten Norm.

Bei den Regelungen zu Information und Konsultation bestätigen entsprechend die ersten drei Dialogformen die Notwendigkeit staatlicher Anbindung. Für die ergänzenden EBR-Abkommen, die TCAs und die Mischformen, die oh-

564 Lücking und Whittall 2013.

565 Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), EBR Datenbank, 12/2014. online verfügbar unter: http://www.ecwdb.eu/statistics_graphs.php, letzter Zugriff: 28.08.2015.

566 Interview: W äu [4], S. 7; Interview: V gw [5], S. 2; Interview: V gw [9], S. 8; und Interview: U an [11], S. 9.

567 Vgl. Iankova 2006.

568 Interview: V gw [5], S. 2f.; Rüb und Platzer 2015, S. 178.

ne expliziten Rechtsrahmen geschaffen werden, muss sie dagegen modifiziert werden. So sind hier selbstverpflichtende *Outcomes* in bestimmten Fällen wirksam. In einem Expert*inneninterview mit einer Person, die den Prozess langjährig praktisch und wissenschaftlich begleitet, wird betont, dass bisher kein Abkommen mit seiner Beteiligung im Metallsektor gebrochen wurde.⁵⁶⁹ Darüber hinaus kommt es zu einem Bezug zu bestehenden EBR, wodurch die Verhandlungen und das Monitoring gestärkt werden.⁵⁷⁰ Der zeitliche Schwerpunkt weist daraufhin, dass mit diesen *Outcomes* besonders eine Krisenbewältigung etabliert wird.⁵⁷¹ Allerdings können in späteren Verhandlungen Durchsetzungsschwächen zum Tragen kommen. Die für Hypothese 3 einzeln dargestellten Kriterien von Information und Konsultation zeigen, dass es keine Verhandlungsbedingungen und -befugnisse einzelner Sozialpartner gibt, die Kostenübernahme ist ungeklärt und Grundlagen, wie die Häufigkeit von Treffen, sind teilweise nicht geregelt.⁵⁷² Die Ausgestaltung der verschiedenen Kriterien verweist eher auf kurzzeitige Maßnahmen und/oder themenspezifische Regelungen.

Für Information und Konsultation muss so die modifizierte Bewertung von Hypothese 4 lauten: Die Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen erhöht die Wirksamkeit von durch SDe hervorgebrachten und verbreiteten Normen. Dies bestätigen die Ergebnisse zu den EBR-Gründungen und die Normbildung durch Soziale Dialoge mit einem Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission. Aber zumindest kurzzeitig und/oder themenspezifisch können transnationale Soziale Dialoge trotz mangelnder staatlicher Anbindung wirksame Normen hervorbringen. Das ist insbesondere bei Transnationalen Unternehmensabkommen der Fall (H4 mod).

Rechtlich flankierte Befähigung und Eigeninitiative transnationaler SDe als Pfeiler sozialstaatsadäquater Normen

Die Bewertung der Hypothese 5a ergibt sich aus drei verschiedenen Erkenntnissen der Untersuchung: den zusammengeführten Erkenntnissen über die sozialstaatlichen Ziele, der Wirkung staatlicher Anbindung sowie der empirischen Ergebnisse der Untersuchung über die vorhandene Befähigung der transnationalen Sozialen Dialoge. Vor der Untersuchung wurde erwartet, dass bei transnationalen SDe die Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater

569 Interview: W as [6], S. 1.

570 Bei 26,1% der TCA kommt es zu diesem EBR-Bezug.

571 Seit 2007 ist die Anzahl an TCA von 20 auf 92 deutlich angestiegen.

572 Gerade die Kostenübernahme (bei 27 Abkommen) und Ausstattung (bei 25 Abkommen) als seltener festgelegte Kriterien verdeutlichen die geringe Ressourcenverteilung. Zudem wird nur in elf Abkommen beides verankert.

arbeitsrechtlicher Normen steigt, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind. Umgekehrt sinkt die Fähigkeit, je weniger staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen vorliegen. Folglich liegt in der Bewertung nicht nur der Fokus auf einer Wirksamkeit von *Outcomes*, sondern zusätzlich ihrer sozialstaatsadäquaten Ausrichtung und Rückwirkung auf die EU. Um die formübergreifende Bewertung dieser Hypothese nachvollziehbar darzustellen, werden im Folgenden ihre zwei Ausgangspunkte überprüft.

Die mögliche positive Verflechtung staatlicher und sachnäher Akteure in den transnationalen SDe

Ein erster Ausgangspunkt liegt in einer positiv-rechtlichen Interpretation europäischer Sozialstaatlichkeit, in dem Regelungen zu Information und Konsultation zwischen Selbstbestimmung und demokratisch legitimierter Gestaltung verortbar sind.⁵⁷³ Wenn dabei die Gestaltung von Information und Konsultation insbesondere durch die Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen zunimmt, bestätigt sich eine positive Verflechtung staatlicher und sachnäher Akteure. Diese unterstützte Ausgestaltung des Untersuchungsfokus bildet die steigende Fähigkeit zur Bildung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen ab – und umgekehrt.

Die vorherigen Hypothesen sowie die Zwischenbewertungen in der Untersuchung legen eine Validierung dieses Ausgangspunktes nahe. So verdeutlichen die Aufschlüsselung der aufgeführten Kriterien sowie ihrer Bewertung in Hypothese 3, dass SDe mit höherer staatlicher Anbindung häufiger zu wirksamen Optimierungen sozialstaatlicher Ziele in den transnationalen SDe führen. So ist die Interessenäußerung durch die RL 94/45/EG und den Beschluss 98/500/EG gewährleistet. Dauerhaft wird dabei die sehr strittige Kostenübernahme geregelt.⁵⁷⁴ Stabile, regelmäßige institutionalisierte Verfahren ermöglichen darin die Weiterentwicklung und Kompetenzbildung der Gremien.⁵⁷⁵ Die Ausgestaltung lässt sich gleichermaßen auf die Grundprinzipien Selbstbestimmung und demokratisch legitimierte Gestaltung der europäischen Sozialstaatlichkeit übertragen. Wie bereits aufgezeigt, können in bestimmten Fällen auch transnationale Unternehmensabkommen ohne staatliche Anbindung wirksam sein. In Bezug auf die Kriterien führen sie aber seltener zu einer Optimierung sozialstaatlicher Ziele. TCA regeln in Verhandlungen seltener gesicherte Ressourcen, multiple Themen

573 Mückenberger 2014, insb. S. 399.

574 94,3% der EBR-Gründungsdokumente decken die Kostenübernahme ab.

575 Wie aufgezeigt, legen EBR turnusmäßige Treffen fest und die Kommission räumt Verhandlungstage für die Sozialpartner ein.

und kontinuierliche Treffen.⁵⁷⁶ Sie sind zudem nicht in allen Sektoren und Ländern vertreten.⁵⁷⁷ Dies lässt den Schluss zu, dass die Einführung und Entwicklung vielseitiger Kriterien gestärkt wird, wenn eine höhere staatliche Anbindung sachnaher Akteure vorliegt. Die Fähigkeit zur Bildung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen steigt somit durch die Anbindung der beteiligten Akteure an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen.

Eine steigende Fähigkeit, sozialstaatsadäquate arbeitsrechtliche Normen in der EU zu bilden als Resultat sich ergänzender Kompetenzen in den transnationalen SDe

Der zweite Ausgangspunkt, der umfassender als demokratischer Voice-Entitlement-Nexus analysiert wird,⁵⁷⁸ legt den Fokus auf die Akteure, die erst mit ausreichender Teilhabe und Repräsentation Entscheidungen wahrnehmen und akzeptieren.⁵⁷⁹ Der Fokus liegt bei den spezifischen Formen der transnationalen Sozialen Dialoge in der EU auf dem rechtlichen Rahmen und dem bargaining in the shadow of the law als Nexus einer hier überprüften, neuen demokratisierenden transnationalen Governance. Für die Bewertung bedeutet diese Annahme: Wenn dabei die Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen Entscheidungen für die Akteure in den transnationalen SDe zunehmend durch eigenverantwortliche Teilhabe und Repräsentation wahrnehmbar und akzeptierbar macht, steigt die Fähigkeit, sozialstaatsadäquate arbeitsrechtliche Normen einzuführen.

Dieser zweite Ausgangspunkt ist durch die Untersuchung ebenfalls zu bestätigen, bedarf aber einer umfangreicherer Ausdifferenzierung. Eine Anbindung

576 Die empirische Analyse zeigt, dass 19,85% der Abkommen die Kostenübernahmen regeln, 48% Maßnahmen fördern, 78,8% ILO-Kernarbeitsnormen oder Antizipation von Wandel aufgreifen und 64% der TCA legen weitere Treffen fest. 78,6% der EBR gründen zudem einen geschäftsführenden Ausschuss.

577 In 17 Ländern und 23 Sektoren gibt es EBR-Substantives, Mischformen und TCA. Schwerpunktmaßig sind sie aus Frankreich und kommen aus dem Metallsektor.

578 Mückenberger 2010.

579 In seiner Analyse kommt Mückenberger 2010 zu dem Schluss, dass es einen neuen, dynamischen Demokratiebegriff und demokratischer Legitimation benötigt. So werde die national legitimierte Verknüpfung zwischen Artikulationsfähigkeit und der Erlangung effektiver Rechte und Verpflichtungen durch europäisierende und globalisierende Gesellschaften relativiert. Dies sei nur durch eine neue Verbindung von Voice und Entitlement in einem Nexus möglich, der die transnationale Ebene berücksichtigt. Hierfür sei es notwendig, regelbildende transnationale Netzwerke, und weniger Governance by Governments, auf einen „Nexus von voice-artigen Einflussfaktoren und entitlement-artigen Resultaten [zu prüfen. Sie könnten] Grundlage einer neuen demokratisierenden transnationalen Governance“ sein. (Mückenberger 2010, S. 44).

an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen erhöht die Teilhabe und Repräsentativität der Akteure im Entscheidungsprozess und legt damit die demokratische Grundlage, damit Entscheidungen wahrgenommen und akzeptiert werden. Grundlage dessen ist die Motivation, eigenverantwortlich agieren zu können und in rechtlichen gerahmten Verhandlungen zu entscheiden, so wie in dem Konzept des „bargaining in the shadow of the law“⁵⁸⁰ ausgeführt wird. Der Rechtsrahmen wirkt für die Verhandlungen als Katalysator. So ist der Vorzug von selbstverhandelten *Outcomes* gegenüber extern auferlegten Normen ein zentrales, handlungsleitendes Motiv in den transnationalen SDe.⁵⁸¹ Nehmen nun die staatlichen Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen ab, würde dies die Verfahrensstabilität und -kontinuität auf transnationaler Ebene beeinflussen. Auch hier fällt besonders bei den TCAs auf, dass genau diese Kriterien des Arbeitsschwerpunktes zu Kontinuität und Neuverhandlungen bei den *Outcomes* nur eingeschränkt verankert sind.⁵⁸² Dagegen konnte gleichzeitig ein Trend aufgezeigt werden, dass regelmäßig EBR, als rechtlich etablierte Verhandlungsakteure, mit Evaluations- und Monitoringaufgaben vertraut werden.⁵⁸³ Dies ermöglicht zumindest eine erneute, institutionalisierte Verhandlung der Themen aus den TCA-*Outcomes*. Wie sich die Veränderungen auf neue Verhandlungen auswirken, wie die weitere Entwicklung verläuft und welche Folgen sich für die Verbandsebene ergeben, kann durch die bisher gewonnenen Daten nicht präzisiert werden und muss in neueren Untersuchungen aufgenommen werden.

Dem nachrangig ist deutlich geworden, dass der shadow of the law durch nationale und sektorale Besonderheiten beeinflusst wird: Etwa durch die Übertragung nationaler Gesetze in multinationalen Unternehmen auf die europäische Ebene. Zudem entstehen gerade bei starken Einflüssen auf die industriellen Beziehungen, wie die Wirtschaftskrise seit 2008, nationale Veränderungen.⁵⁸⁴ Darüber hinaus gibt es sektorale Ungleichzeitigkeiten bei der Entwicklung und Ausgestaltung von Normen. Sektorspezifische Unterschiede sind hierbei ausschlaggebend für Bearbeitung und Ausgestaltung von Themen.⁵⁸⁵ Ergänzend konnte in den Fallstudien ein *Leidensdruck* der Unternehmen aufgezeigt werden, der zu

580 Bercusson 1992, S. 185. Eine Erklärung über die Entstehung und Entwicklung der Sozialen Dialoge in den 1990er Jahren mittels des Konzeptes des shadow of the law bietet Dolvik 1999.

581 Interview: W as [6], S. 6.

582 64% der TCA legen weitere Treffen fest und 18,25% der Outcomes regeln die Ausstattung, lediglich 8% der TCA gewährleisten Ausstattung und Kostenübernahme.

583 26,1% der TCA übertragen so die Evaluation und das Monitoring einem existierenden EBR im Unternehmen.

584 Marginson und Welz 2015.

585 Dufresne et al. 2006, S. 337.

Projekten und *Outcomes* führt.⁵⁸⁶ Einzelne Regelungen, wie etwa der demographische Wandel, werden durch sektor- und unternehmensabhängige Lösungsansätze partikular geregelt.⁵⁸⁷ Über Branchenverbände und persönlichen Austausch können diese Regelungen verbreitet werden.⁵⁸⁸ Aus einem Interview wird deutlich, dass es dabei gerade für die europäischen Gewerkschaften von Vorteil sei, nicht nur die Aussicht auf Gesetze zu haben, sondern bereits eine etablierte rechtliche Flankierung zu haben.⁵⁸⁹ Allerdings kann ihr Einfluss auf die soziale Normbildungsordnung erst durch eine Diffusionsanalyse zu den jeweiligen Lösungsansätzen überprüft werden. In zukünftigen Forschungsarbeiten sollte diese Analyse entsprechend vermehrt aufgegriffen werden. Als Resultat dieser Untersuchung ist festzuhalten, dass diese sektoralen und nationalen Einflüsse in Kombination mit den gesetzlichen Rahmen wirken. Die Aussicht auf eine gesetzliche Anpassung oder neue Regulierungen bleibt dabei insgesamt aber als handlungsleitend und bietet eine hohe Erklärungskraft für den Abschluss von Verhandlungen. Das Konzept des bargaining in the shadow of the law nimmt also eine zentrale Rolle bei den transnationalen Sozialen Dialogen ein.

Diese Möglichkeit der eigenverantwortlichen Verhandlungen, die bereits entstandene hohe Anzahl an bestehenden prozeduralen *Outcomes* und eine steigende Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen dürfen mit den Erkenntnissen über den Schatten des Rechts aber nicht als Automatismen gesehen werden. In der empirischen Untersuchung haben sich zwei Entwicklungen herausgestellt, die eine sozialstaatsadäquate Normbildung beschränken können. So findet erstens eine Transnationalisierung der Verhandlungen statt. Die empirisch aufgezeigte Verschiebung auf die Unternehmensebene verdeutlicht allerdings, dass dies nicht automatisch zu mehr kollektiven Verhandlungen führt.⁵⁹⁰ Zweitens ist es möglich, dass es national und sektorale Dezentralisierungseffekte kommt, die eine Kooperation auf europäischer Ebene verhindert.⁵⁹¹ Keune beschreibt drei Risiken, die mit dieser Dezentralisierung einhergehen. Sie öffnet europäische kollektive Beschlüsse, die dann zu Gunsten nationaler Anpassungen verändert werden. Zweitens verlieren europäische Rahmenabkommen ohne die verbindliche nationale Umsetzung ihre

586 Interview: U an [7], S. 8.

587 Interview: U an [7], S. 9; Interview: V av [12], S. 9f.

588 Interview: W as [1], S. 11f.

589 Interview: W as [6], S. 6.

590 Durch neue Sektoren kommt es auf Verbandsebene zu mehr Verhandlungen, in Relation aber seltener zu verbindlichen Abkommen. (Vgl. auch Degryse 2015).

591 Interview: V gw [5], S. 10; Jaspers 2009; Marginson 2015, S. 111; Amlinger und Bispinck 2016; Platzer 2016, S. 107.

Wirkung. Und drittens kann eine Umkehr des Günstigkeitsprinzips erfolgen, welches die Rolle sektoraler Abkommen unterminiert und dagegen die Unternehmensebene als Fokus von Verhandlungen verstärkt.⁵⁹² Die Zunahme rechtlich eher ungeklärter TCAs, besonders während der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise, könnte genau diese Risiken bestätigen, da gleichzeitig verbindliche Abkommen auf europäischer sektoraler Ebene abnehmen und in Relation häufiger unverbindliche Texte abgeschlossen werden.⁵⁹³ Entsprechend nimmt im transnationalen Raum die Unternehmensebene als relevante Handlungsebene deutlich zu. Gleichzeitig garantieren TCAs keinen Rückgriff auf arbeitsrechtliche Mindeststandards. Es kann somit eine Verschiebung von Verhandlungen auf eine Dialogform entstehen, die die geringste Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen im europäischen Mehrebenensystem aufweist. Für den hier hervorgehobenen Ausgangspunkt verschieben sich scheinbar Verhandlungen einer entscheidungsrelevanten Ebene mit ihren effektiven Rechten und Verpflichtungen auf eine weniger abgesicherte Ebene. Daraus kann sich eine Verringerung kollektiver Verhandlungen im europäischen Governance-Prozess ergeben. Die Reduktion der Verhandlungen in den transnationalen SDe senkt das Vertrauen in das Instrument, die Bereitschaft, Ressourcen dafür aufzubringen und schränkt damit etablierte Verhandlungsnetzwerke auf entscheidungsrelevanten Ebenen ein.⁵⁹⁴ Bisher wurde dies durch die staatliche Befähigung der Akteure, etwa Ressourcen für Übersetzung und Verbreitung der Verhandlungsergebnisse, verhindert. Entsprechend konnte hierin ein Ausweg liegen. Für die aktuelle Krise lässt sich im Feld der europäischen Arbeits- und Beschäftigungspolitik eine weitere Verringerung staatlicher Unterstützung für kollektive Verhandlungen hin zu mehr Dezentralisierung erwarten.⁵⁹⁵ Aktuell nimmt die staatliche Absicherung und in Teilen die Einbindung der Sozialpartner durch die Wirtschafts-

592 Keune 2015, S. 478.

593 Im sektoralen Sozialen Dialog gibt es sechs substantielle Abkommen, 48 prozedurale Abkommen und 122 Sonstige Dokumente, die Regelungen zu Information und Konsultation beinhalten. Im zeitlichen Verlauf flacht seit 2008 dabei der Abschluss von Abkommen ab. Über den Arbeitsschwerpunkt hinaus lassen sich Verbesserungen der sektoralen Sekretariate erkennen, die aber im Umfang auch beschränkt bleiben. Vgl. Degryse und Pochet 2011 sowie Keller und Weber 2011.

594 Interview: V gw [5], S. 10f.; Interview: V av [12], S. 17.

595 Marginson und Welz verdeutlichen, dass sich die Verhandlungsstabilität, die der Staat gewährleistet, bei ökonomischen und politischen Turbulenzen schon vor der aktuellen Krise verringerte, die Krise nun aber stärkere Veränderungen in den nationalen industriellen Beziehungen begünstigt. Am Beispiel „wage-setting“ untersuchen sie, ob sich nationale Regulierungen seit 2008, insbesondere durch den gestiegenen Einfluss europäischer und internationaler Institutionen, verändern (Marginson und Welz 2015, S. 431).

krise ab.⁵⁹⁶ In der Bewertung eröffnet sich durch diese Entwicklungen die Frage nach einem Bedeutungswandel für das Konzept des bargaining in the shadow of the law. Sollten aus politischer Motivation dauerhaft staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmittel auf europäischer Ebene ausgesetzt werden, sinkt auch die Erwartung an eine Weiterentwicklung und Stärkung eines europäischen Arbeitsrechts. Folge daraus ist zunächst ein Status quo bei bereits allgemeinverbindlichen Verhandlungsthemen aber auch ein schwindender rechtlicher Schatten für künftige Verhandlungen der Sozialpartner auf europäischer Ebene. Ohne diese Strahlkraft der europäischen Ebene liegt eine rechtliche Absicherung ebenfalls dezentral auf nationaler Ebene. Mögliche Schwächen dieser Entwicklung durch die Ausnutzung abweichender nationaler Gesetze wurden bereits frühzeitig als „regime shopping“⁵⁹⁷ dargestellt. Dieses Entwicklungsszenario wird inzwischen weiterentwickelt und als Kritik an der Bedeutung europäischer Sozialer Dialoge und der europäischen Sozialpolitik formuliert.⁵⁹⁸ Nach Abschluss der Hypothesenbewertung wird diese politische Entwicklung für die Sozialen Dialoge in der EU mit den hier erarbeiteten empirischen Ergebnissen abgeglichen.

Unabhängig von ihrer möglichen Entwicklung ist die Verbindung der Sozialen Dialog mit dem Konzept des „bargaining in the shadow of the law“ ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung. Die Auswirkungen eines fehlenden rechtlichen Schattens zeigen sich bei den Verhandlungen der EBR, die über die Gründung hinausgehen. Bei 1081 bestehenden EBR existieren lediglich 24 zusätzliche EBR-*Outcomes* und 20 *Outcomes* bei Mischformen⁵⁹⁹. Ambivalent ist zudem die Anzahl von 92 *Outcomes* (davon 15 prozedurale Abkommen) bei TCAs zu bewerten. Die Anzahl ist vergleichsweise hoch und wirft die Frage auf, ob tatsächlich staatliche Anbindungsmechanismen Einfluss nehmen. So könnten Unternehmensmanagement und europäische Gewerkschaften als handelnde Akteure gerade ohne Anbindung eine wahrnehmbare und akzeptierbare Teilhabe und Repräsentation erwarten. Unterbelichtet ist aber, dass europäische Gewerkschaften im europäischen Rechtsrahmen nicht als Akteur auf Unternehmensebene verankert sind. Die empirische Darstellung der TCA zeigt, dass, besonders in den Sek-

596 Im Gegensatz zu der verbreiteten Dezentralisierung gewinnt die Europäische Kommission im Feld der Wirtschaftspolitik an Einfluss und lenkt dabei die (neoliberalen) Ausrichtung einer neuen Economic Governance. (Bauer und Becker 2014, 2015) Eine Folge davon ist ein geringerer europäischer Fokus auf das Feld der Arbeits- und Beschäftigungspolitik, in dem die transnationalen Sozialen Dialoge angesiedelt sind.

597 Vgl. Streeck 1992.

598 U. a. Leiber und Schäfer 2008; Schäfer und Streeck 2008; Falkner 2016.

599 Dies sind Abkommen unter Beteiligung von Arbeitgeber*innenseite, EBR und europäischen Gewerkschaften.

toren Chemie, Bau, Elektrizität und Metall initiativ *Outcomes* entstehen.⁶⁰⁰ Folglich sollen auch ohne staatliche Anbindung in diesen Sektoren gemeinsame Interessen der Akteure verhandelt werden. Die hohe Anzahl an *Outcomes* bei den TCA wirft somit u. a. Fragen für eine Einordnung europäischer Gewerkschaften im europäischen Rechtsrahmen auf. Ihre Repräsentation und Teilhabe hängt einerseits von den freiwilligen TCA-Vereinbarungen ab, andererseits von der Anerkennung und Einbindung durch die Arbeitnehmer*innenseite der EBR-Gremien. Einer Verbindung ihrer Interessenposition mit den entitlement-artigen Resultaten der TCAs fehlt es an einer grundlegenden rechtlichen Absicherung, die den demokratischen Nexus absichert. Die Arbeitgeber*innenseite hat dagegen ein Interesse an den Steuerungsmöglichkeiten, um von der europäischen Ebene aus Prozesse in den einzelnen Ländern zu regeln.⁶⁰¹ Es ist zu erwarten, dass durch eine formale Einbindung europäischer Gewerkschaften auf Unternehmensebene und entsprechend der rechtlichen Flankierung von TCAs die Anzahl der Verhandlungen deutlich steigen könnte. Aufgeschlüsselt zeigt sich für die Bewertung der Hypothese hier, dass der Schatten des Rechts zwar ausschlaggebend für Verhandlungen ist, sinnbildlich für manche Aspekte aber die gesetzliche Lichtquelle fehlt. So wird deutlich, dass TCA durch die fehlende Einbindung von europäischen Gewerkschaften auf der Unternehmensebene als Versuch gewertet werden können, Einfluss auf die Entscheidungen der Managementebene zu nehmen. Ohne die Anbindung geschieht dies allerdings weniger sozialstaatsorientiert, sondern deutlich themenorientierter. Aus eigenverantwortlichen Verhandlungen heraus werden so neue Wege der Normbildung und -verbreitung ausgetestet. Der Verhandlungsumfang spiegelt dabei wieder, dass die Möglichkeit der Akteure aktiv zu werden steigt, je höher die staatliche Anbindung ist. Letztlich macht erst die Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen Entscheidungen für die Akteure in den transnationalen SDe zunehmend durch eigenverantwortliche Teilhabe und Repräsentation wahrnehmbar und akzeptierbar.

Für die Beantwortung von Hypothese 5a standen zwei Ausgangspunkte für die Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen im

600 Rüb und Platzer kommen in ihrer Untersuchung zu der Erkenntnis, dass im Dienstleistungssektor Unwissenheit der nationalen Gewerkschaften, fehlende Ressourcen und die fehlende rechtliche Bindungswirkung für UNI Europa als europäische Dienstleistungsgewerkschaft Gründe sind, sich nicht bei TCAs zu engagieren (Rüb und Platzer 2015, S. 188).

601 Interview: W as [6], S. 1f.

Fokus: erstens eine mögliche positive Verflechtung staatlicher und sachnaher Akteure. Zweitens eine daraus resultierende Fähigkeit, sozialstaatsadäquate arbeitsrechtliche Normen einzuführen. Die ausführliche Zusammenführung der Untersuchungsergebnisse führt in beiden Punkten zu einer tendenziell positiven Bewertung einer staatlichen/nicht-staatlichen Verflechtung, die allgemeingültige und sachnahe Regulierungen hervorbringen kann. Somit bestätigt sich, dass die Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen bei transnationalen SDe steigt, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind – und umgekehrt. Der Versuch der europäischen Gewerkschaften, durch TCA auf der bedeutenden Betriebsebene Verhandlungen zu führen, bestätigt durch seine bisher eher beschränkten Verhandlungskapazitäten diese Aussage. Es zeigt aber auch die Notwendigkeit Raum für neue Verhandlungsformen zu lassen und diese arbeitsrechtlich abzusichern. Welche politische Motivation in der EU vorliegt und wie aktuell Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen nutzbar sind, ist allerdings in der politikwissenschaftlichen Forschung umstritten.

4.4.3 Transnationale SDe: Mehr als Kaffeezimmergespräche – Rückschlüsse ihrer praktischen und wissenschaftlichen Bedeutung

In der empirischen Untersuchung konnten mit der dialogformübergreifenden Untersuchung bisher diverse Leistungen der transnationalen Sozialen Dialoge veranschaulicht werden. Dies hat auch Folgen für die in der Forschung umstrittene Frage, ob auf transnationaler Ebene die Gerechtigkeits- und Wirkungsmaßstäbe aktiv in den Aushandlungen gesichert werden können.⁶⁰² So ergeben sich durch diese Untersuchung Modifikationen in der wissenschaftlichen Debatte und ihrer Beurteilung der transnationalen Sozialen Dialoge in der EU. Besonders die bisherige sozialstaatliche Rolle der transnationalen Sozialen Dialoge verdeutlicht sich. Diese Erkenntnis bedeutet eine Veränderung, da bisher auch argumentiert wird, dass ein Korporatismus in der EU nicht möglich sei, da weder ausreichend Staatlichkeit existiere, noch ausreichend Interesse von den Arbeitgeber*innenverbänden ausgehe.⁶⁰³ Ausgangspunkt ist, dass Liberalisierung und Privatisierung national und europäisch zu erhöhter Lohnkonkurrenz und schlechterer Arbeitsbedingungen geführt haben.⁶⁰⁴ Gerade die Liberalisierung wird während der Wirtschaftskrise dabei über internationale Freihandelsab-

602 Positive Entwicklungen dargestellt in: Steffek et al. 2008; Zimmer 2008, und negative Entwicklungen in: Streeck 1995b; Hepple 2005; Taylor et al. 2009.

603 Lo Faro 2000; Streeck 2006, S. 24; Leiber und Schäfer 2008, S. 124ff.

604 Schäfer und Streeck 2008.

kommen weiter vorangetrieben.⁶⁰⁵ Zudem sind in Europa vermehrt wirtschaftspolitische Koordinierungsformen entstanden, die rechtlich unverbindlich sind.⁶⁰⁶ Dies führt unter den Auswirkungen der Krise ab 2008 und der getroffenen austерitätspolitischen Maßnahmen letztlich zu einem neoliberalen Konsolidierungsstaat, der nur noch die negative Integration anstrebt.⁶⁰⁷ In Bezug auf die industriellen Beziehungen und konkret die Sozialen Dialoge haben zudem die Gewerkschaften häufig die schwächere Position in der Interessenpolitik, da sie mit Sinken der Organisationsmacht national zu wenig entgegensezten können und europäisch noch ein erhöhter Koordinierungsbedarf vorherrscht.⁶⁰⁸ Für Gewerkschaften als Akteur der SDe stehe so die transnationale Solidarität mit anderen Gewerkschaften im Spannungsverhältnis zur nationalen Solidarität zwischen den Klassen. Insbesondere Streeck 2006 sowie Schäfer und Streeck 2008 betonen für diese Argumentation die Freiwilligkeit von Verhandlungen auf europäischer Ebene, die durch sieben negative Wechselwirkungen zwischen nationaler und supranationaler politischer Ebene der EU verstärkt werden. Unter anderen wird ausgeführt, dass eine Delegation der Verhandlungen über arbeitsrechtliche Normen von der Kommission in den SD nach Art. 154/155 ein Vetorecht „der Arbeitgeberseite gegen sozialpolitische Initiativen auf europäischer Ebene“⁶⁰⁹ darstellt, die europäische Integration einen Abbau des nationalen Korporatismus nach sich zieht⁶¹⁰ und dass ein gemeinsames Auftreten der Akteure ein Zufallsprodukt der „Begrenztheit und Kleinteiligkeit der Interessen“⁶¹¹ ist. Folge seien der Rückgriff auf sanktionsfreie, „weiche Formen der Selbstbindung“⁶¹² und insgesamt eine „Verdopplung des Neo-Voluntarismus [entstehe], in der der SD nach Art. 154/155 zusätzlich als] Bremse bei der Weiterentwicklung der europäischen Sozialpolitik“⁶¹³ wirke.

605 Bollen et al. 2016.

606 Falkner et al. 2005; Schäfer 2005.

607 Streeck 2010, 2013a, 2015.

608 Dörre 2010, S. 873.

609 Schäfer und Streeck 2008, S. 232.

610 Ebd.

611 Ebd., S. 234.

612 Ebd., S. 222.

613 Ebd., S. 226 (Zur ursprünglichen Kritik einer neo-voluntaristischen europäischen Sozialpolitik siehe Streeck 1995a).

Modifikationen in der wissenschaftlichen Debatte durch die Leistungen der transnationalen SDe

Gerade diese Verallgemeinerung ist mit den Ergebnissen über die Leistungen und die Konsistenz der Akteure aus dieser Untersuchung nicht vereinbar. So bleibt in der Analyse von Schäfer und Streeck offen, wie die Entwicklung in der EU aufbauend auf den Erkenntnissen eines formüberreifenden Vergleiches zu beurteilen ist. Die entworfene Einschätzung basiert nur auf dem sektoralen und sektorübergreifenden SD. Verschiebungen auf die Unternehmensebene, aber auch Diffusionsprozesse bleiben unberücksichtigt. Hier lassen sich mit der Hypothesenbewertung dieser Arbeit weitere Aspekte in den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs einspeisen. Gerade für die aufgeworfenen Dilemmata zwischen negativen nationalen und europäischen Wechselwirkungen entstehen neue Bewertungsgrundlagen.

So konnte in dieser Untersuchung aufgezeigt werden, dass bei den transnationalen Sozialen Dialogen Arbeitgeber*innen zwar rechtlich eine Vetoposition haben, diese aber faktisch nicht dauerhaft gegen die sozialpolitischen Initiativen auf europäischer Ebene einsetzen. Einerseits wurde in den Fallstudien entsprechend deutlich, dass Arbeitgeber*innen weniger normativ-verallgemeinernde Regulierungsziele für den transnationalen Sozialen Dialog haben.⁶¹⁴ Andererseits hebt die formübergreifende Untersuchung aber hervor, dass unterschiedliche Instrumente zu unterschiedlichen Zeiten genutzt werden.⁶¹⁵ Gerade die Gewerkschaftsseite sieht darin Handlungsräume.⁶¹⁶ Entscheidend ist dabei, wie in Hypothese 4 analysiert, dass sich nach geltendem Recht die Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen die Wirksamkeit von durch SDe hervorgebrachten und verbreiteten Normen erhöht. Dies bestätigen die Ergebnisse zu den EBR-Gründungen und die Normbildung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission. Kurzzeitig und/oder themenspezifisch können transnationale Soziale Dialoge also trotz mangelnder staatlicher Anbindung wirksame Normen hervorbringen. Das ist insbesondere bei Transnationalen Company Agreements der Fall. Auf die Gefahr sinkender Kollektivverhandlungen wurde auch in dieser Untersuchung hingewiesen und diese muss detaillierter untersucht werden. Allerdings fällt auf, dass es sogar bei den nicht gesetzlich explizit geregelten Formen der TCA zu verbindlichen Abkommen mit einem Bezug zu insti-

614 Interview: U ag [8], S. 1.

615 Wie in Kapitel 4.1 ausführlich ausgeführt, nehmen in den 1990er Jahren besonders Verhandlungen in den Sozialen Dialogen nach Artikel 154/155 und die EBR-Gründungen zu. Im neuen Jahrtausend sinkt die Zahl der Abschlüsse nach Art. 154/155 und dagegen kommen neue Formen – TCAs, EBR-Substantives und Mischformen – dazu.

616 Interview: V gw [5], S. 11f.

tutionalisierten Dialogen der EBR kam.⁶¹⁷ Entsprechend sind auch zukünftig Verhandlungen mit verbindlichen Ergebnissen zu erwarten. Die beobachtete Abflachung und der Übergang zu SE sollte als ein Fokus in weiteren Forschungsarbeiten genauer untersucht werden. Der Schluss einer automatisierten Liberalisierung und einhergehend der schwindenden Bedeutung der SDe kann so nicht pauschal getroffen werden.⁶¹⁸

Auf die zahlreichen in der Wissenschaft aufgeworfenen Strukturprobleme der Gewerkschaften, als zentrale Akteure korporatistischer Beziehungen und proaktiver Strategien kann durch die empirische Untersuchung nicht eingegangen werden.⁶¹⁹ Anhand der Datenbank und der Interviews zeigt sich aber, dass kein automatischer „Parallelismus zwischen graduellen Abbau korporatistischer Strukturen [...] und einem Nicht-Aufbau derselben auf der Ebene der Union“⁶²⁰ vorliegt. Vielmehr konnte mittels Hypothese 1 aufgezeigt werden, dass transnationale Soziale Dialoge – speziell bei Information und Konsultation – zunehmend Funktionen sozialer Normbildung und Normdurchsetzung, die vorher von staatlichen Akteuren und nationalen Kollektivakteuren ausgeführt wurden, übernehmen. Der nationale und europäische Soziale Dialog konnte in Regionen verbessert werden, wo Information und Konsultation als Prinzip fehlten und Betriebsräte als Institution noch nicht vertreten waren, so dass sich sogar ein Kern an transnationalen Aktivist*innen etabliert hat.⁶²¹ Die beteiligten Akteure entwickeln folglich ein Regelungssystem, dass trotz oder wegen wachsender Wettbewerbskonkurrenz durch Transnationalisierung, eine verbindliche Interessenverhandlung ermöglicht. So nehmen Projekte auf europäischer Ebene kontinuierlich zu.⁶²² Hierin liegt noch kein ausgeprägter europäischer Korporatismus, aber auch nicht das von Streeck und Schäfer vorausgesagte Gegenteil.

Die Untersuchung zeigt, dass es bei den transnationalen Sozialen Dialogen bisher keine quantitativen Verhandlungsergebnisse, wie europäische Lohnharmonisierungen, existieren. Dies bedeutet aber nicht, dass andere Verhandlungen kleinteilige und begrenzte Zufallsprodukte sind. So zeigt sich in dieser Untersu-

617 So ist bereits in Abbildung 8, die den unterteilten Anstieg der SDe Dokumente im zeitlichen Verlauf anzeigt, zu erkennen, dass auch weiterhin verbindliche Abkommen abgeschlossen werden. Allerdings findet kein neuer, sprunghafter Anstieg der prozeduralen Abkommen statt. Hierin besteht ein wesentlicher Wandel in den transnationalen SDe, der hinterfragt werden sollte.

618 Vgl. hierzu auch Spiegelaeere 2016.

619 Eine Auflistung bieten Hyman 2011, S. 52ff., und einen ausführlichen Überblick zu den proaktiven Strategien verfassen Schmalz und Dörre 2013 sowie Hofmann 2015, S. 223ff.

620 Schäfer und Streeck 2008, S. 233.

621 Interview: W as [1], S. 3f.

622 Interview: W äü [4], S. 3f.; Interview: U ag [10], S. 2.

chung, dass qualitativ nicht-antagonistische Interessen auf europäischer Ebene verhandelt und gemeinsam festgelegt werden. Gerade die in der Bewertung von Hypothese 3 detailliert aufgeführten Kriterien heben hervor, dass bei verschiedenen Themen eine Systematik bei der gemeinsamen Weiterentwicklung und Umsetzung vorliegt. Ganz konkret bestätigt sich in der Untersuchung dieser Kriterien ein erbrachter Leistungswandel. Dies lässt die Bewertung zu, dass transnationale SDe die sozialstaatlichen Ziele der EU verfolgen und füllen. Dabei die demokratische Gestaltung im Fokus von Information und Konsultation steht. Und die Verhandlungen – mit den *Outcomes* als verbindliches Resultat – den Bedeutungsrückgang der nationaler Ebene kompensieren können.

Die ILO-Kernarbeitsnorm, als gemeinsamer Anerkennung der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innenseite von internationalen arbeitsrechtlichen Normen, sind darin ein zentrales Thema.⁶²³ Hier kann gerade über die zentrale Managementebene die Einhaltung und Umsetzung der arbeitsrechtlichen Kernnormen ermöglicht werden.⁶²⁴ Ob diese stützende Funktion der lokalen Ebene auch durch das zweite zentrale Thema Anticipation of Change erfolgt, ist in weiteren Forschungsarbeiten zu untersuchen. Als Folge des systematischen Austausches entsteht durch die Arbeit auf verschiedenen Ebenen, also lokaler und transnationaler Ebene sowie Betriebsrats- und gewerkschaftlicher Ebene, ein hoher Koordinationsbedarf für die verschiedenen Akteure.⁶²⁵ In Kombination mit sehr unterschiedlichen organisatorischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen zeigt sich so in der Untersuchung ein prozesshaftes Herstellen und Weiterentwickeln von Regulierungen – nicht nur bei TCAs.⁶²⁶ So haben die Fallstudie und die Diffusionsanalyse gezeigt, dass es relativ systematisch zu einem Austausch von innovativen Regulierungen kommt, die in neuen Richtlinien auch berücksichtigt werden können.⁶²⁷ Für eine tiefergreifende Analyse über die Gründe der Verhandlungen und ihrer Umsetzung muss in weiteren Arbeiten,

623 Insbesondere die TCA verankern die ILO Kernarbeitsnormen. So entsteht aus Verhandlungen zwischen Management und (europäischer) Gewerkschaft eine Übereinkunft zu internationalen Mindeststandards.

624 Fichter et al. 2011, S. 80f.

625 Ebd., S. 81.

626 Insbesondere bei der Gründung der verschiedenen Dialogformen kam es so zu einer Ballung von prozeduralen Abkommen. Diese können sich insbesondere bei den stark institutionalisierten EBR weiterentwickeln und neue Möglichkeiten der Interessenvertretung erschließen (Hierzu auch: Ales und Dufresne 2012; Müller et al. 2013).

627 So betont der EBR in einem weltweit agierenden Chemieunternehmen, dass 20% der Arbeitszeit aus reiner Vernetzungsarbeit und Austausch bestehen (Interview: U an [7], S. 11f.). Die Diffusionsanalyse hat deutlich gemacht, dass über Konsultationsmechanismen Kriterien für die EBR Recast ergänzt und konkretisiert wurden.

gerade bei der transnationalen oder globalen Ebene, stärker eine Netzwerkanalyse eingebunden werden. Für den Austausch können so nicht nur Richtlinien der EU maßgeblich sein, sondern auch strukturelle Faktoren – etwa die Interdependenz bei Zulieferern, netzwerkförmige Wertschöpfungsketten oder begrenzte Handlungsräume bei kurzfristigen Interessen des shareholder value.⁶²⁸ Bei der Bewertung eines systematischen Austausches kommt, wie in Hypothese 5a analysiert, die Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen bei transnationalen SDe hinzu. Diese steigt, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind. Umgekehrt sinkt die Fähigkeit, je weniger staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen vorliegen. So entstehen auf europäischer Ebene keine gemeinsamen Zufallsprodukte aus den Verhandlungen, sondern, wie auch auf anderen Ebenen, unterschiedliche Interessendurchsetzungsversuche, die abhängig von den jeweiligen Möglichkeiten der Akteure sind. Darin spielen dann wiederum interne Kompetenz- und Ressourcenkapazitäten und externe Regelungsrahmen eine bedeutende Rolle.⁶²⁹ Eine gleichzeitige Harmonisierung durch soft law ist nicht zwangsläufig als Antithese zum hard law zu sehen, durch die jegliche sozialpolitische Tendenz in der EU unmöglich werde.⁶³⁰ Die Arbeitnehmer*innenseite kann, aus ihrer rechtlich gesicherten Fähigkeit, arbeitsrechtliche Normen zu bilden, dies als einen Ausgangspunkt nutzen, um über Projekte notwendiges Vertrauen untereinander aufzubauen.⁶³¹

Schlussfolgerung

Nachdem nun drei zentrale Ausgangspunkte modifiziert zu betrachten sind, ist die Frage offen, welche Schlüsse aus der Empirie für die weitere Forschung gezogen werden können.

Die bestehende Kritik an den transnationalen Sozialen Dialogen ist sicherlich nicht in Gänze zu widerlegen. So gibt es eine höhere Passivität der Arbeitgeber*innenseite. Zusätzlich ist es für die Gewerkschaften als Gegenseite bereits komplex, sich selbst zu organisieren und trotz diverser Ausgangslagen einheitliche organisatorische Prozesse zu entwickeln. Die Passivität, die bedingte Repräsentativität der Akteure und die ungeklärte Durchsetzungskraft von Regulierungen erweitern dieses Problem sogar. Daraus entwickeln sich wiederum Erwar-

628 Fichter et al. 2011, S. 82f.

629 Im dialogformübergreifenden Vergleich dieser Untersuchung zeigt sich, dass Gremien, die aus TCA Verhandlungen entstanden sind deutlich seltener über Ressourcen und geregelte Kostenübernahmen verfügen, als die institutionalisierten EBR.

630 Trubek und Trubek, Louise, G. 2005; Smismans 2011, S. 55f.; Interview: V gw [5], S. 4.

631 Greven 2011.

tungen an die verschiedenen Ebenen von Staatlichkeit, die durch Kompetenzdefizite, schwer erfüllbar sind und von Streeck und Schäfer als Nicht-Aufbau des europäischen Korporatismus bewertet werden.⁶³² Diese Einschätzung bezieht allerdings nicht die gesamte Entwicklung der verschiedenen transnationalen Dialoge mit ein. Die untersuchte Empirie verdeutlicht, dass es Weiterentwicklungen durch neue *Outcomes* gibt und es bei keinem Status-Quo bleibt. Mittels globaler/europäischer TCA und EBR sind Keimzellen wirksamer SDe geschaffen.⁶³³ Die weitere Ausarbeitung einer TCA RL, wie es vom Europäischen Parlament 2013 initiiert wurde,⁶³⁴ sollte die Konsistenz der Verhandlungen und der arbeitsrechtlichen Verankerung insbesondere der europäischen Gewerkschaften stärken. Mit einer daraus resultierenden Institutionalisierung und Systematisierung der Verhandlungen sind weitere Strategien für die Interessendurchsetzung zu erwarten.

Aus ihrer institutionellen Einbindung kann ein Nutzen aus der hohen Bedeutung des shadow of the law gezogen werden. Dies löst nicht gleichzeitig die internen Probleme der Sozialpartner. Sowohl aus der Wechselwirkung national/supranational als auch staatlich/nicht-staatlich ergeben sich zwar die notwendigen Kompetenzen des Sachverstandes und der Durchsetzungsfähigkeit für eine europäische Sozialpolitik, aber auch neue konkurrenzverschärfende Maßnahmen und Kompetenzstreitigkeiten.⁶³⁵ Ein großes Problem, insbesondere für die (europäischen) Gewerkschaften, stellt der strukturelle Wandel der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsverhältnisse dar.⁶³⁶ Gerade auf Unternehmensebene sind Gewerkschaften nicht als Akteur rechtlich verankert und entsprechend abhängig von Ressourcen und Anerkennung anderer Akteure.⁶³⁷ Hinzu kommt der anhaltende Mitgliederrückgang.⁶³⁸ Dies erschwert ihre Interessenvertretung in Sozialen Dialogen und schränkt eine Ausweitung auf die europäische Ebene ein. Die Ergebnisse verdeutlichen gleichzeitig, dass es verbindliche Abkommen gibt und zusätzlich die Bedeutung der europäischen Ebene zunimmt. Daraus können Strategien für die Sozialen Dialoge und weitere Verhandlungen der Akteure abgeleitet werden.⁶³⁹ Ein Mittel zur Auflösung dieser Probleme sollte die Transparenz darstellen. So ist zu klären, welche Ebene und welcher Akteur jeweils zu-

632 Schäfer und Streeck 2008, S. 233.

633 Interview: W äu [4], S. 2; Fichter et al. 2011, S. 82.

634 Europäisches Parlament 2013.

635 Greven 2011; Mückenberger 2011a, S. 21.

636 Hyman 2011.

637 Rüb und Platzer 2015, S. 178.

638 Dörre 2010.

639 Bsirske et al. 2016.

ständig sind. Grundlegend ist dies durch das Subsidiaritätsprinzip geregelt. Dieses muss dahingehend präzisiert werden, dass es sowohl ein klares „Gegenüber“ für Verhandlungen benötigt, als auch die Repräsentativität gewährleistet werden muss.⁶⁴⁰ Speziell für die hier untersuchte EU-Ebene zielt dies auf eine weitere Institutionalisierung der Prozesse, wie auch die Gewährleistung der Verfahrensstabilität. Ein anderes Mittel stellen Sanktionen dar.⁶⁴¹ Das europäische Arbeitsrecht sowie sozialpolitische Ziele in der EU bestehen als gemeinsamer Nenner und bedürfen auch deren Einhaltung. In der Praxis führen feste Regelungen zu einer leichteren Durchsetzung ihrer Regulierungsinhalte.⁶⁴² So treffen in der EU verschiedenen Arbeitsmarktregime aufeinander. Es kollidieren dabei verschiedene wirtschaftliche Ausgangssituationen und arbeitsrechtliche Regelungen, die sowohl die nationale Unterschreitung von den gemeinsamen EU-Mindeststandards ermöglicht, als auch die Konkurrenz zwischen Staaten durch Deregulierung steigern kann.⁶⁴³ Hierin wird ein automatischer Prozess weiterer Liberalisierung erwartet, der lediglich regulatorische Zufallsprodukte hervorbringe und zukünftig noch weniger Bedeutung für die transnationalen SD erwarten lasse.⁶⁴⁴ Mit diesem Automatismus werden aber die Fähigkeiten der Sozialpartner de-thematisiert und die erbrachten Leistungen zu gering eingestuft. So bleiben trotz der Arbeitgeber*innen-Passivität⁶⁴⁵ und einer neoliberal ausgerichteten EU Kommission⁶⁴⁶ für die Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften die Option, Arbeitskämpfe über mehre Ebenen mit den jeweiligen Mitteln auszutragen. Aus dieser Option auf eine Verbindung von Arbeitskämpfen kann schließlich eine Entscheidung für die internationale Gewerkschaftsarbeit über die transnationale Solidarität und nicht als nationale klassenübergreifende Verbundenheit entstehen.⁶⁴⁷ Dies ist einerseits, wie in dieser Untersuchung deutlich wurde, mittels der Kooperation möglich, die aus dem Schatten des Rechts entsteht. Andererseits auch über Strategien transnationaler Vernetzung und Kampagnen untereinander,

640 Spieß 2005, S. 273.

641 In Fallstudien wurde für die Weiterentwicklung der Verhandlungen auf die Notwendigkeit von Transparenz und Sanktion als Ausgleichsmechanismus gegenüber dem Management hingewiesen. (Interview: U an [7], S. 4f. und S. 14).

642 Interview: U an [7], S. 12f.

643 Houwerzijl 2014.

644 Schäfer und Streeck 2008, S. 234ff.

645 Ebd., S 232.

646 Hyman 2016, S. 18.

647 U. a. haben bereits Gajewska 2009; Bernaciak 2010 sowie Ales und Dufresne 2012 Mechanismen staatenübergreifender Solidarität zwischen verschiedenen Gewerkschaften hervorgehoben. Greer und Hauptmeier 2008 sowie Pernicka et al. 2015 bestätigen außerdem Aspekte transnationaler Solidarität zwischen verschiedenen EBR-Gremien.

so dass, wie es bei den TCAs der Fall ist, über zentrale Akteure arbeitsrechtliche (Kern-)Normen verankert und teilweise global verbreitet werden.⁶⁴⁸ Die Praxis muss dabei (nach wie vor) über die national begrenzten Teilarbeitsmärkte hinaus neu erfunden⁶⁴⁹ und in wissenschaftlichen Untersuchungen begleitet werden. Umfassend sollte eine gewerkschaftliche Strategie auf der Einforderung einer sozialen Demokratie und ihrer institutionellen Absicherung liegen und kann dafür die kritisierten soft law-Mechanismen als Ausgangspunkt der Vertrauensbildung nutzen und weitergehend einheitliche, organisatorische Maßnahmen anstreben.⁶⁵⁰ Ein (doppelter) Neo-Voluntarismus ist nicht die alleinige Entwicklung in den industriellen Beziehungen, in Kombination dazu sollten der rechtliche Rahmen und dessen verbindliche Weiterentwicklung durch verschiedene Akteure im Fokus weiterer Untersuchungen stehen. Für die Praxis können dann Strategien für die Sozialen Dialoge und weitere Verhandlungen der Akteure abgeleitet werden.⁶⁵¹ Auf die weiteren, normativen Voraussetzungen soll detaillierter mit dem nächsten Kapitel eingegangen werden. Dessen Inhalt ist (soweit möglich) die verallgemeinerbare Aussage über die transnationalen SDe und eine normative Aufarbeitung der Thematik im politikwissenschaftlichen Kontext.

648 Fichter et al. 2011, S. 83ff.

649 Hoffman 2004.

650 Greven 2011.

651 Bsirske et al. 2016.

5. Transnationale Soziale Dialoge in der EU und die Entwicklung einer neuen Staatlichkeit – Ein Ausblick auf die Einbindung der Sozialpartner in die europäische Governance

Im vorherigen analytischen Teil wurden sowohl die empirischen Ergebnisse der Datenbank, zwei Fallstudien, als auch eine Diffusionsanalyse für die Überprüfung der Beiträge transnationaler Sozialer Dialoge in der EU zur sozialen Normbildung herangezogen und abschließend die Hypothesen bewertet. Grundlage dafür sind die empirisch überprüfbaren Hypothesen 1 bis 5a. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse so weit möglich verallgemeinert und um die normative Hypothese 5b erweitert. Diese Erweiterung erfordert ein probabilistisches Vorgehen, um mithilfe einzelner Klärungsschritte belastbare Aussagen über die weitere Entwicklung transnationaler Sozialer Dialoge zu treffen. Im Folgenden wird entsprechend geprüft, ob Staaten sozialstaatlich akzeptable Normbildung und -durchsetzung durch transnationale SDe hinnehmen und rechtlich flankierend unterstützen. Zur Behebung rechtlicher Schwächen transnationaler arbeitsrechtlicher Normbildungsprozesse werden sie einen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen, der für die Sozialstaatlichkeit entsprechende *Outcomes* und Reaktionen sowie Stabilität und Konsistenz der so fortentwickelten hybriden sozialen Normbildungsordnung sicherstellt (H5b).

Im ersten Schritt ist dafür zu überprüfen, welche Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung verallgemeinerbar sind. Im zweiten Schritt werden die bestehenden Anbindungen an Staatlichkeit sowie die aktuellsten krisenbedingten Entwicklungen detailliert aufgeschlüsselt, um die Ausgangslage für die weitere Kooperation zwischen Staaten und transnationalen Sozialen Dialogen hervorzuheben. Auf Basis dieser Erkenntnisse ist in Abschnitt 5.3 der theoretische und konzeptionelle Rahmen der Untersuchung für die normativ fortentwickelte Kooperation einzubeziehen. Letztlich lassen sich daraus Schlüsse zur hybriden sozialen Normbildungsordnung ziehen.

5.1 Transnationale Soziale Dialoge – Soziale Normbildung mit Lücken

In der empirischen Untersuchung konnte aufgezeigt werden, dass in den einzelnen europäischen Dialogformen Normbildung verfolgt wird. Dabei nimmt die Bedeutung transnationaler Soziale Dialoge zu, da arbeitsrechtliche Regelungen auf EU-Ebene gesetzt werden und sich Entscheidungsnetzwerke zwischen den Akteuren festigen. Durch unterschiedliche Rückbindungen an staatliche Institutionen und die jeweils anvisierte Entscheidungsebene entstehen für die Dialogformen separate, aber nicht unabhängig voneinander ausgewiesene Funktionen. Auf dieser Grundlage konnte eine übergreifende Bewertung der Dialogformen im thematischen Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation abgebildet werden. Hier soll dargestellt werden, dass sich die transnationalen Sozialen Dialoge in der EU auch allgemeiner durch eine Bedeutungszunahme sowie einen breiten Leistungswandel auf europäischer Ebene etablieren und letztlich den Wandel von Staatlichkeit mitgestalten.

5.1.1 Anerkennung einer allgemeinen Bedeutungszunahme transnationaler SDe

Für die EBR ist eine Verallgemeinerung der Bedeutungszunahme relativ einfach darzustellen. So sind im Rahmen der EBR-Gründungen und der damit festgelegten prozeduralen Standards alle Dokumente dem Untersuchungsschwerpunkt Information und Konsultation zugeordnet. Die dargestellten Entwicklungen bei den EBR bilden somit eine Gesamterhebung ab. In der Empirie wurde zudem aufgezeigt, dass das Thema Information und Konsultation in fast allen weiteren *Outcomes*, also den verbündlichen substantiellen und prozeduralen Abkommen, enthalten ist. So gibt es nur 39 *Outcomes*, die einzig Information und Konsultation thematisieren. Gleichzeitig existieren nur 66 von 1695 *Outcomes* ohne Regelungen zu Information und Konsultation. Unter die 66 *Outcomes* fallen 41 Abkommen auf Unternehmensebene und 25 SD-Abkommen nach Art. 154/155 AEUV. Information und Konsultation strahlt somit als Grundprinzip in die EU aus⁶⁵² und verfügt im Vergleich über einen starken Querschnittscharakter. Durch diese sehr hohe Überschneidungsrate mit der Normbildungsleistung lässt sich die dargestellte Bedeutungszunahme auf die Gesamtentwicklung der transnationalen Sozialen Dialoge verallgemeinern.

652 Dies wird auch von einem arbeitsspezifischen Wissenschaftler bestätigt (Interview: W as [1], S. 4f.).

5.1.2 Die prozedurale Grundlage als Ausgangspunkt eines allgemeinen Leistungswandels

Die Verallgemeinerung eines Leistungswandels ist hingegen nicht einfach zu übertragen. Inhaltlich sind auf Unternehmensebene in der EU die bisherigen Resultate positiv zu bewerten. So haben, nach Angaben des ETUI von 2005, die Hälfte der Unternehmen, die unter die Vorgaben der Richtlinie fallen, dieses Gremium installiert.⁶⁵³ Für mögliche Verhandlungen auf Unternehmensebene stellt dies einen guten Wert dar. Das untersuchte bargaining in the shadow of the law hat dazu geführt, dass die Gremien fast ausschließlich über die Mindestvoraussetzungen der Richtlinie 2009/38/EG (ex: RL 94/45/EG) verfügen und teilweise darüber hinausgehen. Die Anhörung und Beratung zu verschiedenen Themen durch das Gesamtplenum sowie durch ad-hoc-Arbeitsgruppen sind entsprechend häufig verankert. Darin liegen die Grundlagen für einen allgemeineren Leistungswandel auf Unternehmensebene. Denn zu erwartende Veränderungen des gesetzlichen Rahmens auf Unternehmensebene sowie eigenverantwortliche Handlungen werden innerhalb dieser Gremien verhandelt.

Aber auch die weiterführenden Abkommen bilden einen Indikator für die erbrachten Leistungen. Auffällig ist, dass die EBR-Substantives, Mischformen sowie die Unternehmensabkommen (TCA), um eine kurze zeitliche Entwicklungsphase versetzt, *Outcomes* hervorbringen. Hier ergibt sich die Frage, welchen Einfluss bereits der EBR-Rechtsrahmen für die Schaffung von Informations- und Konsultationsmaßnahmen auf die weniger explizit geregelten Formen hat. Inhaltlich unterscheiden sie sich im Wesentlichen durch einen hohen Grad an Innovation und Interessenanbindung von den Gründungsabkommen. Wie in Hypothese 4 bewertet, resultiert daraus, dass mit diesen Dialogformen neue, weniger verbindliche Verhandlungsstrukturen aufgebaut werden, um – zumindest temporär – innovativ im Rahmen der Sozialen Dialoge zu agieren und um die gesetzlich nicht gewährleistete Interessenäußerung der europäischen Gewerkschaften auf Unternehmensebene einzubringen. Der Inhalt der substantiellen EBR, der Mischformen und der TCA lässt zudem auf eine Verknüpfung zwischen dem Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation und anderen thematischen Schwerpunkten wie Gesundheitsschutz und Diskriminierungsschutz schließen. So werden durch die *Outcomes* neue Gremien, wie Beobachter*innen für Sicherheit, Gesundheitsschutz, Gleichstellung oder Datenschutz, geschaffen.⁶⁵⁴ Dabei treten die Managementebene, europäische Gewerkschaften und EBR als Verhandlungsakteure auf und orientieren sich am vorhandenen Rechtsrahmen der EBR-Richtlinie. Leistungen, die von diesen Akteuren hervor-

653 Spiegelaere und Jagodzinski 2015, S. 13.

654 Z. B. die Dokumente 20011, 20115, 20205 und 30099 beinhalten diese Leistungen.

gebracht werden, beschränken sich in diesen Fällen nicht auf den Arbeitsschwerpunkt, sondern nutzen die prozeduralen Grundlagen für weitere inhaltliche Auseinandersetzungen.⁶⁵⁵ Dass bei 1426 Gründungsdokumenten bisher 137 weiterführende *Outcomes* entstanden sind, zeigt, dass aktive transnationale Verhandlungen ohne gesetzlichen Rahmen kein Automatismus sind. Dies bestärkt erneut die Wirkung des rechtlichen Schattens auf den Umfang und die Absicherung transnationaler Verhandlungen und ihrer Leistungen.

Auf Verbandsebene ist dagegen der Verhandlungsrahmen stärker von der EU vorgegeben und umfasst die Artikel 151 bis 156 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Die Sozialpartner verfügen so nach Artikel 154 und 155 bereits im Allgemeinen über die Fähigkeit, eigene Leistungen als Richtlinienvorschlag weiterzugeben oder autonom umzusetzen.⁶⁵⁶ Verhandlungen zu Information und Konsultation finden hier entsprechend seltener statt. So hat die Untersuchung ergeben, dass *Outcomes* im Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation häufig Lücken im europäischen Rechtsrahmen schließen oder prozedurale Vorgaben umsetzen.⁶⁵⁷ Insbesondere die Abkommen zu den ILO-Kernarbeitsnormen im Fischereisektor (10300, 10762), beim Schutz der Seefahrer (10556) sowie die 48 *Outcomes* zur Gründung eines sektorspezifischen Sekretariats verweisen auf eine erneute Verbindung von Information und Konsultation als Grundlage für andere Themen, wie Diskriminierungs- und Gesundheitsschutz. Zusätzlich entsteht aber auch innovative Normbildung und Normverbreitung in staatlich gering geregelten Bereichen, wie der Work-Life-Balance.⁶⁵⁸ Somit sind allgemein Leistungen mit direkter Auswirkung auf den europäischen Rechtsrahmen und eine europäische Staatlichkeit entstanden.

Aus diesen Querverweisen der Unternehmens- und der Verbands ebene resultiert letztlich ein allgemeinerer Leistungswandel. Dass dies keine stringente Erfolgsgeschichte ist, zeigen die Einschränkungen auf der Unternehmensebene, der aktuell geringe Umsatz von *Outcomes* auf der Verbands ebene und die in der Untersuchung aufgezeigten Verhandlungshürden durch die Wirtschafts- und Schuldenkrise.

-
- 655 Weitere Untersuchungen hierzu bieten Zimmer 2007; Kavur : im Erscheinen; Waldon 2017.
- 656 Dieser Rahmen geht bereits zurück auf Verhandlungen der Sozialpartner. In der Datenbank der Untersuchung gespeichert als Dokument 10040.
- 657 Die Dokumente 10181, 10283, 10300, 10762 und 10556 übernehmen diese Funktionen.
- 658 Mückenberger und Nebe 2017 (im Erscheinen).

5.1.3 Transnationale SDe – Ein etabliertes Governance-Instrument

Für die transnationalen Sozialen Dialoge liegt eine allgemeine Bedeutungszunahme vor, die sich in weitreichenden Normbildungen und -verbreitungen bestätigt. Die im empirischen Teil dargestellte Implementation und Wirksamkeit der *Outcomes* in den Dialogformen geschieht dabei nicht nur zufällig und parallel im Bereich Information und Konsultation. Transnationale Dialoge können vielmehr übergreifend als Instrument in der europäischen Staatlichkeit erfasst werden.

Die Gründung von EBR institutionalisiert etwa den direkten Dialog zwischen Arbeitnehmer*innenrepräsentation und Managementebene. Durch EBR-Beauftragte kann zudem eine Verbindungsleitung zu den europäischen Gewerkschaften entstehen - auch wenn diese Verbindung durch Überlastung der Beauftragten und fehlende Ressourcen teils schwach ausgeprägt ist.⁶⁵⁹ Auf Verbands ebene hingegen werden Dialoge auf Makro- und Mesoebene geführt. Diese Dialoge haben Einfluss auf die sektorübergreifende und sektorale Regelsetzung sowie die Ausrichtung der Arbeits- und Beschäftigungspolitik der EU. So entsteht auf mehreren Ebenen ein Netzwerk aus Akteuren, dass innerhalb eines gesetzlichen Rahmens in der EU verbindliche *Outcomes* abschließt. Diese *Outcomes* können dabei dialogformübergreifende Regulierungen hervorbringen. So illustriert etwa die Regelung zu Stress am Arbeitsplatz, dass Verhandlungen der Makroebene auf Unternehmensebene wahrgenommen und aufgegriffen werden, um unternehmensspezifisch implementiert zu werden.⁶⁶⁰ Aber auch der hier aufgeführte Fall des Telekommunikationsunternehmens zeigt, dass Projekte der unterschiedlichen Dialogformen innerhalb eines Unternehmens ineinander greifen können.⁶⁶¹ Gerade für aktiver Sektoren und Unternehmen dürfte sich darin eine komplementierende Form der Normbildung und Normverbreitung bestätigen. Im aktuellen Diskurs findet diese komplementierende Funktion besonderen Bezug auf die Auswirkungen der letzten Krisen. Sektorübergreifende und sektorale Abkommen sowie verschiedene substantielle EBR- und TCA-Abkommen haben aufgezeigt, dass Antizipation von Wandel ein wichtiger Punkt in den Verhandlungen über Information und Konsultation ist.⁶⁶² Diese Verhandlungen zwi-

659 Rüb und Platzer 2015, S. 177.

660 Waldon 2017.

661 Interview: U av [12], S. 18.

662 Besonders bemerkenswert ist ein Abkommen der Deutschen Bahn, das Arbeitnehmer*innen EU-weit vor Umstrukturierungsmaßnahmen schützt und als erste europäische Regulierung Mitbestimmung ermöglicht. Online unter: https://www.magazin-mitbestimmung.de/artikel/Top-Vereinbarung+bei+der+Bahn@h4S2msEqQvGnDN0LH_OUMA?issue=UDAJ0vgnS2mApig9ZjlM7Q, letzter Zugriff: 07.09.2016.

schen Unternehmen, (europäischen) Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innen des EBR können sich sogar weitergehend institutionalisieren. Hierfür steht die Schaffung von europäischen Beobachtungsgremien und Arbeitsgruppen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz. Über diese institutionalisierten Partizipationsmöglichkeiten werden wichtige Themen kontinuierlich weiterentwickelt.

Gemeinsam haben diese positiven Entwicklungen, dass sie sich aus einer rechtlich abgesicherten Position entwickelt haben und darauf aufbauend eigenverantwortlich Interessen weiterentwickelt werden konnten. Transnationale Soziale Dialoge haben sich so als ein Instrument etabliert, um arbeitsrechtliche Themen weiter zu verhandeln. Als Fazit ergibt sich, dass sich durch die transnationalen Sozialen Dialoge insgesamt voice-artige Interessensverhandlungsstrukturen etabliert haben, die in entitlement-artiger Normbildung und Normverbreitung resultieren. Sie übernehmen wichtige Funktionen, die ähnlich den Leistungen des DRIS in Kooperation mit den Kollektivakteuren bei Organisations- und Entscheidungsprozessen auf nationaler Ebene entstanden sind. Dabei ist auch offensichtlich, dass trotz eines gemeinsamen Vorgehens die verschiedenen Interessen der beteiligten Akteure nicht identisch sind und die Interessenverhandlung sowohl antagonistisch, als auch nicht-antagonistisch verlaufen kann. Gerade die rechtlich nicht explizit geregelten TCA, also Verhandlungen zwischen europäischen Gewerkschaften und Unternehmen, machen deutlich, welche Hürden bei den Verhandlungen noch bestehen. Für europäische Gewerkschaften stellt dies bisher die einzige direkte Möglichkeit für Verhandlungen auf Unternehmensebene dar. So existieren in der Interessensausübung grundlegend ungleiche Voraussetzungen für die beteiligten Akteure. Die EU verfügt in diesem Bereich über Gesetzgebungskompetenz und sollte aus diesen Erkenntnissen eine Position zum Schutz der Arbeitnehmer*innen einnehmen. Allerdings sind auf staatlicher Seite sowohl antagonistische Bereiche zum Arbeitsentgelt, Koalitionsrecht, Streikrecht und Aussperrungsrecht nach Art. 153 Abs. 5 AEUV von der Gesetzgebung ausgenommen, als auch starke heterogene Interessen durch die großen wirtschaftlichen Unterschiede der Mitgliedstaaten vertreten.⁶⁶³ In der weiteren Einbindung der Sozialen Dialoge und entsprechender Unterstützungsmechanismen liegt ein Schlüssel für die Gestaltung der Europäischen Governance-Struktur.

663 Weiss 2015, S. 367f.

5.2 Die Auswirkung transnationaler Sozialer Dialoge auf das europäische Mehrebenensystem

Im folgenden Abschnitt der Untersuchung werden die Erkenntnisse über die europäischen Sozialen Dialoge und ihre Bedeutung für den Wandel von Staatlichkeit thematisiert. Dabei strebe ich eine Präzisierung und Weiterentwicklung dieser Thematik in der europäischen Governance-Debatte an. Es ist zu klären, welche Beiträge europäische transnationale Soziale Dialoge für eine neue, sich wandelnde, soziale Staatlichkeit in der EU leisten.

Dabei stehen auf der einen Seite die in der Untersuchung vorgebrachten positiven Entwicklungen der transnationalen Sozialen Dialoge in Bezug auf ihre Form und ihre Leistungen. Auf der anderen Seite sind die festgestellten Strukturen auch normativ kritisch zu beurteilen. Ein Demokratie- und Legitimationsproblem besteht etwa in den Verhandlungen vorbei am Europäischen Parlament.⁶⁶⁴ In diesem Punkt zeigt sich zudem die These, dass Parlamente als „Integrationsverlierer“ gelten, während Regierungen „Integrationsgewinner“ sind.⁶⁶⁵ Entsprechend muss eine Untersuchung der europäischen Sozialen Dialoge neben den empirischen Erkenntnissen auch eine theoretisch-normative Komponente berücksichtigen. Für eine Beantwortung dieser Komponente erfolgt eine detaillierte Auseinandersetzung zu den bisherigen Rückbindungen transnationaler Sozialer Dialoge an Staaten und Staatlichkeit. In Bezug auf die normative Hypothese 5b ist unter dem Vorzeichen der aktuell wirksamen Krisenfolgen in diesem Abschnitt zu klären, ob Staaten weiterhin sozialstaatliche Normbildung und -durchsetzung durch transnationale SDe hinnehmen und rechtlich flankierend unterstützen werden.

664 Anhand dieser Problematik untersucht Spieß 2005 die legitimatorische Kraft der Sozialpartner. In ihrer Untersuchung wägt sie zwischen den Einschätzungen, durch den möglichen Ausschluss des Europäischen Parlaments, und dem legitimatorischen Zuwachs, durch die vorgeschriebene Repräsentativität der Sozialpartner, ab. Dabei kommt sie zu dem Schluss, dass unter Einhaltung der Repräsentativität der Soziale Dialog nach Art. 154/155 gemeinschaftsrechtlichen Demokratie- und Rechtsstaatsprinzipen entspricht (Ebd. S. 153f. und S. 224ff.).

665 Bei Pehle und Sturm (2008) wird die These ausgearbeitet, dass die Verlagerung von Kompetenzen auf EU-Ebene kombiniert mit dem Vorrangprinzip des Europarechts die Kontrollfunktion der nationalen Parlamente gegenüber den Regierungen beeinträchtigt. Selbst eine Stärkung des Europäischen Parlaments würde diesen Prozess nicht ausgleichen. Folglich gehen die Parlamente als „Integrationsverlierer“ und die Regierungen als „Integrationsgewinner“ aus dem Prozess der Europäisierung hervor (Pehle und Sturm 2008, S. 160). Hierzu auch Bauer und Becker 2014 sowie Bressanelli und Chelotti 2016.

5.2.1 Die bestehenden Einflüsse transnationaler Sozialer Dialoge auf die europäische Staatlichkeit

Mit der Grundlage dieser Untersuchung im Sonderforschungsbereich 597 der Universität Bremen wurden durchgängig die Prozesse der Europäisierung, Internationalisierung und Zerfaserung der Nationalstaaten als Ausgangspunkt vorausgesetzt, um eine Transnationalisierung zu untersuchen. Diese Transnationalisierung bildet aus politikwissenschaftlicher Betrachtung eine neue Form von Staatlichkeit. Ein zentraler Standpunkt ist, dass durch die Erschließung neuer transnationaler Ebenen staatliche Aufgaben ausgedehnt werden, aber „viele Aufgaben sind nicht mehr ausschließlich im nationalen Kompetenzbereich erfüllbar“⁶⁶⁶. Diese Spannung in der Erfüllung von Staatlichkeit führt in verschiedenen Bereichen zu einer funktionalen Teilung von staatlichen Aufgaben⁶⁶⁷ und damit einhergehend zu einer neuen Regelung der Herrschaftskomponenten, bestehend aus „Entscheidungskompetenz, Organisationskompetenz und Letztverantwortung“⁶⁶⁸. Im spezifischen Bezug auf diese Untersuchung über die transnationalen SDe stellt die Entscheidungskompetenz die Fähigkeit zur arbeitsrechtlichen Normbildung und Normverbreitung dar. Die Organisationskompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, Interessen auf EU-Ebene zu äußern und durchzusetzen. Die Letztverantwortung – als Einseitigkeit, Einzigkeit und Einheitlichkeit einer Staatsgewalt – stellt die Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen dar und entsteht aus einer geteilten Souveränität zwischen der EU und ihren Mitgliedsstaaten.⁶⁶⁹ Der zu untersuchende Einflussbereich europäischer Sozialpartner bezieht sich hier somit vorrangig auf die beiden ersten Kompetenzen - auch wenn das Versprechen der Letztverantwortung und Legitimität jenseits des Nationalstaates nicht dauerhaft gewährleistet werden kann⁶⁷⁰ und bei einer Transnationalisierung der öffentlichen Sphäre die Sozialpartner eine zentrale Rolle in der Ausübung normativer Legitimität und politischer Wirksamkeit

666 Benz und Mohr 2011, S. 267.

667 Nullmeier 2009.

668 Genschel und Zangl 2007, S. 11.

669 Eine ausführlichere Ausführung zur geteilten Souveränität zwischen EU und den Mitgliedsstaaten bietet Schliesky 2004, S. 144.

670 So verweist Steffek 2008 in seinem Beitrag zur Legitimität jenseits des Nationalstaates auf die Schwierigkeiten, national Verantwortung zu übernehmen, wenn sich eine umfassende Transnationalisierung der Gesellschaft vollzieht. Für Steffek führt dies zu der Forderung, auch die Letztverantwortung einer Transnationalisierung für die organisierte Zivilgesellschaft zu unterziehen, um die internationale Politik partizipativer zu gestalten (Steffek 2008, S. 199ff.).

einnehmen.⁶⁷¹ Durch die Veränderungen dieser drei Herrschaftskomponenten nimmt als eine Konsequenz die Komplexität für die notwendige Kommunikation deutlich zu. Das zeigt sich darin, dass über mehrere Ebenen und Akteure Aushandlungen stattfinden, die unterschiedlichen Voraussetzungen an Legitimation unterliegen.⁶⁷² Im Hinblick auf die Einbindung zivilgesellschaftlicher Akteure, hier explizit die Verbände bei den europäischen Sozialen Dialogen, existieren sowohl im Forschungsstand als auch in der Praxis europäischer Staatlichkeit dagegen viele Leerstellen.⁶⁷³

In dieser Untersuchung konnte diesbezüglich aufgezeigt werden, dass die Dialogformen unterschiedlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angebunden sind. In diesem begrenzten Rahmen sind nicht-staatlichen Akteuren Möglichkeiten zur Interessenäußerung/-durchsetzung zugesprochen worden. Als Folge agieren staatliche Institutionen sowie private Akteure durch das Instrument europäischer Sozialer Dialoge ineinander verschränkt und führen dabei vorgesetzte, parallele, komplementäre, aber auch autonome Verhandlungen und Normsetzungsverfahren durch. Diese lassen sich in der Untersuchung als Governance with Governments in einem komplexen Mehrebenensystem darstellen. So hat sich ein Multi-Level Governance-Prozess herausgebildet, der teils wirksam Aufgaben übernimmt, die traditionell Nationalstaaten und ihren Kollektivakteuren zukamen. Inzwischen nimmt in diesem Prozess der Kompetenztransfer von nationalen Institutionen und Sozialen Dialogen auf die EU-Ebene zu. So haben die Fallstudien gezeigt, dass eine stärkere Vernetzung und immer mehr Projekte mit europäischer Relevanz entstehen,⁶⁷⁴ während die Transnationalisierung des Arbeitsrechts zunimmt⁶⁷⁵ bzw. bereits

671 Den Ausgangspunkt für die Kommunikation in der öffentlichen Sphäre leistet Habermas 1994 in seinem Werk „Faktizität und Geltung“. Darauf aufbauend entwirft Fraser 2008 im Rahmen einer globalen Gerechtigkeitstheorie ein aktualisiertes Konzept zur Transnationalisierung der öffentlichen Sphäre. Darin fordert sie, das Westfälische System zu überwinden, um neue Verantwortlichkeiten zu schaffen (Fraser 2008, S. 76ff. und S. 98f.).

672 Für den zugrundeliegenden Multi-Level Governance-Ansatz analysiert Benz die EU als „Compounded Representation“. Dabei kollidieren aus der Verlinkung der nationalen und europäischen Institutionen unterschiedliche Formen der Repräsentation, die eigentlich nicht kompatibel sind (Benz 2003).

673 Einen aktuellen Überblick zur legitimierenden Funktion der Zivilgesellschaft für die europäische Staatlichkeit und ihrer fehlenden Ausdifferenzierung in der Praxis bieten Abels und Wilde 2016, S. 268.

674 Sowohl im Chemieunternehmen (Interview: U an [7], S. 11f.) als auch im Telekommunikationsunternehmen wurden diese Entwicklung bestätigt (Interview: V gw [9], S. 1; Interview: U ag [10], S. 2).

675 Nebe 2014.

umfassend ist.⁶⁷⁶ Zusätzlich konnte bei der empirischen Bewertung der Fähigkeit zur Normbildung und Normverbreitung aufgezeigt werden, dass eine höhere staatliche Anbindung häufiger sozialstaatliche Regelungen nach sich zieht.

Historisch betrachtet haben transnationale Soziale Dialoge bereits großen Einfluss auf eine Neugestaltung von Staatlichkeit in der EU genommen. Dies ist nicht überraschend, da die Neuformierung staatlicher Strukturen in der EU „nicht allumfassend, nicht immer autonom, nicht genuin souverän – aber wirksam, rechtsstaatlich verfasst und legitim“⁶⁷⁷ zu bewerten ist und die Sozialpartner schon früh in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung konsultiert wurden. In diesem Bezug entwickelten sich dabei transnationale Soziale Dialoge als eine Schnittstelle zwischen staatlichen und sachnahen Akteuren, um Normen zu bilden und zu verbreiten. Besonders die europäischen Sozialpartner haben mit ihren Vorschlägen zu institutionalisierten Verhandlungen auf europäischer Ebene maßgeblich die Grundlage für die sektorübergreifenden und sektoralen Sozialen Dialoge gelegt.⁶⁷⁸ Die Diffusionsanalyse in dieser Untersuchung verdeutlicht zusätzlich, dass die Sozialpartner durch Konsultationsprozesse hohen Einfluss auf die Ausgestaltung und Evaluation der Richtlinien für europäische Informations- und Konsultationsprozesse genommen haben. Und schließlich sind sie durch die „Einrichtung eines Dreigliedrigen Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung“ (Beschluss 2016/1859/EG; ex: 2003/174/EG) fest in die makroökonomische Konsultation eingebunden. Aus dieser historischen Betrachtung bewertet, sind die Sozialpartner also aktiv am Wandel von Staatlichkeit beteiligt. Letztlich haben die Sozialpartner als sachnahe Akteure in transnationalen Sozialen Dialogen eigenverantwortlich Aufgaben staatlicher und nationaler Kollektivakteure wahrgenommen, die durch den europäischen Rechtsrahmen akzeptiert und abgesichert werden. In dieser ersten Betrachtung scheint es, als verfügen sie durch die verschiedenen Formen der SDe nicht nur über eine eigene Organisationskompetenz, sondern besitzen anhand ihrer Normbildungskapazität ebenfalls Entscheidungskompetenzen. Für die Zuteilung von Herrschaftskomponenten wäre dies eine ungewöhnlich starke Position für private Akteure, um an Staatlichkeit teilzuhaben.

Für die Entwicklung und enge Verbindung der transnationalen Sozialen Dialoge bietet die hier vorgenommene Untersuchung weitere Erkenntnisse. So konnte über den Verlauf der Untersuchung hinweg aufgezeigt werden, dass die transnationalen Sozialen Dialoge starken Einfluss auf die Entwicklung von In-

676 Weiss 2015, S. 367.

677 Leibfried 2005, S. 315.

678 Dies zeigt sich bereits in Dokument 10040, welches den Ausgangspunkt für den sektorübergreifenden Dialog nach Art. 154 und 155 AEUV bildet.

formation und Konsultation in den industriellen Beziehungen haben und die Fähigkeit besitzen, die europäische Governance durch ihre *Outcomes* zu beeinflussen. Bereits für die Bewertung von Hypothese 5a ist eine Verbindung zwischen der steigenden Fähigkeit der Akteure in den Sozialen Dialogen und ihrer zunehmenden Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen auszumachen. Allgemeiner führt ein anhaltendes Vertrauen der Akteure in die Verflechtung auf transnationaler Ebene zu einem Regelungssystem, in dem sich für die europäische Arbeits- und Beschäftigungspolitik feste Abläufe bewähren.

Entscheidende Elemente für die Entwicklung sind die Art und der Umfang der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Positionen in einer hybriden Konstellation. Auf Seiten der EU werden dabei vorrangig prozedurale Regelungen eingeführt, die einer weiteren Ausgestaltung bedürfen. Die jeweiligen Vertretungen der Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen verhandeln in diesem Schatten des Rechts ihre Interessen.⁶⁷⁹ Dabei werden Verhandlungen und ein soziales Mindestmaß in diesen sichergestellt. Bereits bestätigt hat sich in der Untersuchung die hohe Bedeutung des rechtlichen Schattens auf die Verhandlungsbereitschaft. Dieser bildet so die wichtigste Grundlage zur Anregung und Förderung transnationaler Sozialer Dialoge im Hinblick auf eine europäische Sozialstaatlichkeit. Weitere Handlungsursachen, wie ein Leidensdruck des Unternehmens⁶⁸⁰ oder nationale und sektorale Einflüsse, treffen meistens nur auf wenige Unternehmen zu oder bilden eher partikular Interessen ab.

Im Rahmen einer anhaltenden Transnationalisierung ist zudem zu betonen, dass die Ausübung dieser Herrschaftskomponenten nicht ausschließlich auf europäischer Ebene geschieht. Über das Prinzip der Subsidiarität besteht in den praktischen Aushandlungsprozessen eine Verzahnung der drei Herrschaftsformen mit dem europäischen Mehrebenensystem.⁶⁸¹ Ziel ist es, in der EU die geeignete Handlungsebene mit den jeweiligen Akteuren für den Entscheidungsprozess heranzuziehen. Darin finden sich die verschiedenen Strategien der EU wieder, die sich mal auf freiwilligere Harmonisierungen des Rechtsrahmens durch Aktionsprogramme der Offenen Methode der Koordinierung beziehen oder auch eine verbindlichere Integration durch Richtlinien und Beschlüsse vorsehen. Strittig ist in der Forschung dabei, ob die klare Dichotomie zwischen

679 Zur Entwicklung ausgewogener, arbeitsrechtlicher Kooperation in einem hybriden Modell in der EU siehe Hepple 2005, S. 3 und S. 193f.

680 Besonders betont in der Fallstudie zum Chemieunternehmen (Interview: U an [7], S. 8).

681 So wurde bereits in Kapitel 2 ausgeführt, dass in der EU eine doppelte Subsidiarität für die Kommunikation auf horizontaler und vertikaler Ebene vorliegt (Marginson und Keune 2012).

„harten“ und „weichen“ Verfahren der Regulierungen dauerhaft aufrechtzuerhalten ist. Partizipation wird in dieser Methode entwickelt, allerdings mangelt es an der Verzahnung mit der nationalen Ebene.⁶⁸² So werden eher selektiv Themen verstärkt.⁶⁸³ Dennoch entsteht aus dem politischen Zusammenspiel der Akteure und der Anerkennung des Instruments der Sozialen Dialoge ihre Wirksamkeit.⁶⁸⁴

Letztlich hebt die Entwicklung des Arbeitsschwerpunktes Information und Konsultation dieses Wechselspiel zwischen Normbildungsprozessen und rechtlich flankierender Reaktionen hervor. Noch vor den Übereinkommen für einen sektorübergreifenden Sozialen Dialog und vor der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie (RL 94/45/EG) existierten kaum gesetzliche Rahmen zu Information und Konsultation auf europäischer Ebene. Spätestens mit der Richtlinie über allgemeine Informations- und Konsultationsbefugnisse der Arbeitnehmer*innen 2002 liegt inzwischen ein universell regulierter Bereich vor.⁶⁸⁵ Dennoch bleiben auch hier arbeitsrechtliche Weiterentwicklungen notwendig, um etwa allgemeine Krisenfolgen oder spezielle anhaltende Ressourcen- und Anerkennungsprobleme, insbesondere der europäischen Gewerkschaften,⁶⁸⁶ zu bearbeiten.

Die Zerfaserung des DRIS⁶⁸⁷ und die aufgezeigte Bildung eines starken supranationalen rechtlichen Schattens, der über die Richtlinien und Beschlüsse auf der Unternehmens- und Verbundsebene aufgebaut werden konnte, haben dieses Zusammenspiel ermöglicht und fördern dabei direkt den kommunikativen Austausch der arbeitsbezogenen Akteure. Insgesamt sind transnationale Soziale Dialoge wichtige Akteure bei der Normbildung. Darin gestalten die Sozialpartner, abgesichert und gefördert durch staatliche Institutionen, diverse Regelungen. So gibt es für die europäische Staatlichkeit bei der Entscheidungskompetenz und Organisationskompetenz die Möglichkeit einen „polity-creating process“⁶⁸⁸ zu etablieren, über den sozial und verbindlich Normen gebildet und verbreitet werden. Gesondert dazu steht die Herrschaftskomponente der Letztverantwortung. Diese kann und soll nicht allein auf europäischer Ebene Bestand haben. Dies spricht einerseits gegen die geteilte Souveränität zwischen der EU und ihren Mitgliedsstaaten. So sind explizit „das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das

682 La Porte und Pochet 2005, S. 353ff.

683 Visser 2005.

684 Trubek und Trubek, Louise, G. 2005; Keller 2008, S. 231.

685 Patmore 2011, S. 78ff.

686 Rüb und Platzer 2015, S. 178.

687 Leibfried und Zürn 2006.

688 Hooghe und Marks 2001, S. 2.

Streikrecht und das Aussperrungsrecht⁶⁸⁹ nicht Bestandteil europäischer Gesetzgebungskompetenz. Andererseits werden auch die europäischen Sozialpartner von nationalen und regionalen Strukturen getragen, die selbstständig auf diesen Ebenen Verhandlungen führen und nur eingeschränkt ihre Kompetenzen auf die europäische Ebene delegieren werden.

5.2.2 Konflikte arbeitsrechtlicher Transnationalisierung und ein austeritätspolitischer Fokus als aktuelle Hemmnisse in der EU

Für die Ausübung der europäischen Governance bleibt die praktische Verflechtung der Akteure mit dem Anspruch an ein subsidiäres Verfahren als ein Wandel der Staatlichkeit nicht ohne Folgen. So verläuft die zunehmende Transnationalisierung und Aufteilung von Kompetenzen nicht reibungslos. Es existieren auf der einen Seite innerhalb der Dialogformen und Sozialpartner ebenenübergreifende Konflikte.⁶⁹⁰ Dies zeigt sich darin, dass nationalen und europäischen Arbeitnehmer*innenvertretungen rechtlich unterschiedliche Verhandlungspositionen ermöglicht werden, so dass zwischen den Gremien Kompetenzkonflikte entstehen können,⁶⁹¹ aber auch Standortkonkurrenzen bestehen bleiben.⁶⁹² Darüber hinaus ist die Ressourcen- und Anerkennungsaufteilung für die unterschiedlichen Ebenen bei den jeweiligen Akteuren selbst umstritten.⁶⁹³ Und letztlich stellen unterschiedliche Ambitionen gegenüber einem Abschluss bei Verhandlungen zwischen Arbeitgeber*innenseite und Arbeitnehmer*innenseite ein dauerhaftes Problem dar.⁶⁹⁴

„It needs two to tango. That already starts at the beginning. If there is not a common interest, than there is no discussion. The question is how big can the win-win situation be. It has happened that colleagues of both sides have not seen enough winning material to start a negotiation. Even if in general the idea was, that there might be something needed.“⁶⁹⁵

689 Art. 153 Abs. 5 AEUV.

690 Lo Faro 2000.

691 Interview: U ag [10], S. 1f. und S. 11; sowie Interview: U an [11], S. 3.

692 Unter anderem diskutiert in den Beiträgen von Rampeltshammer und Dehnen 2010 sowie Wannöffel 2011.

693 So beschreibt ein gewerkschaftlicher Experte, dass sie als Verkäufer europäischer Abkommen intern auftreten müssen, um diese Regelungen in der eigenen Organisationshierarchie klar zu einbetten (Interview: V gw [5], S. 2).

694 So werden unterschiedliche Erfolgs- und Verbindlichkeitsansprüche betont (Interview: W as [1], S. 8; Interview: U ag [10], S. 4).

695 Interview: V gw [5] S. 3.

Zudem treffen staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen mit national sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktregimen auf europäischer Ebene aufeinander. Der Versuch einer Harmonisierung fiel mit in das Projekt des gemeinsamen europäischen Binnenmarktes. Diesem lagen zur Verwirklichung zunächst drei verschiedene Konzepte zugrunde: Ein neo-merkantilistisches Konzept, ein neoliberales Konzept und ein sozial-demokratisches Projekt.⁶⁹⁶ Bereits frühzeitig wurde befürchtet, dass ein Schwerpunkt auf die „negative Integration“ gelegt würde, um die Handels- und Wettbewerbsbeschränkungen zu beseitigen, ohne dabei die marktkorrigierenden Eigenschaften einer „positiven Integration“ mit einzubinden.⁶⁹⁷ Im Verlauf nahm eher die negative Integration - mit neoliberalen Tendenzen – zu und brachte eine Flexibilisierung und Modernisierung in Form von Leiharbeit und Prekarisierung hervor,⁶⁹⁸ wodurch sich auch die Möglichkeiten der Gewerkschaftsbewegung stark änderten.⁶⁹⁹ Eine Folge ist die Reorganisation der industriellen Beziehungen und seiner corporate Governance basierend auf dem shareholder value.⁷⁰⁰ Einerseits also tendenziell eine Verlagerung der Entscheidungsprozesse weg von den beteiligten Akteuren (Stakeholdern) und hin zu Anteilseignern (Shareholdern), die teilweise kurzfristiger Interessen in der Unternehmensentwicklung haben. Andererseits gibt es diesen Verlagerungsprozess auch auf staatlicher Ebene. Ausdruck findet dies unter anderem in der Begrenzung des Staates durch die Vorrangstellung des makroökonomischen, europäischen Wachstums- und Stabilisierungspaktes gegenüber sozialpolitischen Projekten, wie der Gleichstellungspolitik.⁷⁰¹ In den industriellen Beziehungen führte dies bis 2008 dazu, dass mit der vermehrten Zunahme von Projekten und Verhandlungen auf der europäischen Ebene Dezentralisierungen bei der Entscheidungsfindung einhergingen.⁷⁰² Mit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise befinden sich sowohl die europäische Staatlichkeit⁷⁰³ als auch

696 van Apeldoorn 2009, S. 23.

697 Scharpf 1996, S. 15; Hepple 2005, S. 76ff.

698 Dörre et al. 2009, S. 65.

699 Den aktuellsten Gewerkschaftsentwicklungen während der EU-Austeritätspolitik und dem Anspruch an kampagnenfähige europäische Gewerkschaftsbewegungen widmet sich der Sammelband von Bsirske et al. 2016.

700 Horn 2011.

701 Young 2000, S. 139.

702 Marginson und Welz 2015, S. 447; Amlinger und Bispinck 2016.

703 Eine zusammenfassende Entwicklung europäischer Institutionen seit Beginn der Krise 2008 bieten Joerges und Glinski 2014; Bieling und Große Hüttmann 2016, S. 23 sowie Falkner 2016.

Teile europäischer und nationaler Kollektivvertragssysteme im Umbruch.⁷⁰⁴ Es folgten deutliche Einschnitte für die europäische Wirtschaftspolitik mit besonderer Rolle für die internationalen und europäischen Institutionen und einer makroökonomischen Supranationalisierung.⁷⁰⁵ Beispielhaft stehen hierfür die Troika bestehend aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds sowie länderspezifische Empfehlungen des Europäischen Semesters.⁷⁰⁶ Für Mitgliedsstaaten, die krisenbedingt einen hohen Zuwachs an Staatsschulden hatten, werden dabei Abkommen und Vorgaben nationaler Tarifvertragssysteme teilweise ausgesetzt.⁷⁰⁷ Zudem entsteht auf europäischer Ebene eine verstärkte internationale Liberalisierungspolitik der EU durch angestrebte Freihandelsabkommen.⁷⁰⁸ Letztlich änderte sich für die Debatte über einen Wandel von Staatlichkeit während dieser Phase zudem, dass inzwischen private Akteure als „too big to fail“ eingestuft werden und von dieser Schieflage eine Staatsgefährdung ausgeht.⁷⁰⁹ So verdeutlichen aktuelle Krisenprozesse eine europäische Governance mit dem Fokus auf neoliberalen Wirtschaftspolitik und austeritätspolitischen Maßnahmen.⁷¹⁰ Die Entwicklungsmöglichkeiten transnationaler Sozialer Dialoge in der EU erscheinen in diesem Politikumfeld eher begrenzt.

Besondere Aufmerksamkeit in der Wissenschaft erhielt die Auseinandersetzung zwischen Wolfgang Streeck und Jürgen Habermas über die krisenbedingten Entwicklungen in der EU. So erkennt Streeck in den Krisendynamiken einen supranational organisierten, „neoliberalen Konsolidierungsstaat“⁷¹¹, der die sozialen Grundlagen der Demokratie entzieht. Währenddessen entdeckt Habermas in der Krise keine „defätistische Preisgabe des europäischen Projektes“⁷¹² und

704 Hierzu u. a. die Untersuchungen von Kluge und Vitols 2010; Busch et al. 2012, S. 12; Clauwaert und Schömann 2012; Guyet et al. 2012; für produzierendes Gewerbe: Koukiadaki et al. 2016 und speziell für Stahl: Adamczyk und Surdykowska 2010.

705 Diese Entwicklung steht im Gegensatz zu einer erwarteten Re-Nationalisierung als Vertrauensentzug der europäischen Ebene. Siehe Bressanelli und Chelotti 2016; Dehousse 2016; Kudrna 2016.

706 Falke 2015, S. 286f.; Marginson und Welz 2015, S. 447.

707 Interview: V gw [5], S. 10f.; Schulten und Müller 2015.

708 Bollen et al. 2016.

709 Hufeld 2016, S. 139.

710 Einen ausführlichen Überblicksband über die (negative) Entwicklung politischer Maßnahmen unter dem Paradigma der Austerität bieten Schäfer und Streeck 2013b. Die Entwicklung der nationalen Staatsausgaben und die darin enthaltenen Einschnitte in der Sozialpolitik analysiert Bieling 2012.

711 Streeck 2013a, S. 159.

712 Habermas 2013, S. 64.

will dem (wachsenden) Nationalismus vielmehr eine „Politische Union“ entgegenstellen. Für Habermas müssten „sich proeuropäische Parteien länderübergreifend zu Kampagnen gegen diese Umfälschung von sozialen in nationale Fragen zusammenfinden“.⁷¹³ Hierin besteht eine Erneuerung seiner Forderung nach einer Delegation von Kompetenzen in einer „postnationalen Konstellation“.⁷¹⁴ Während sich diese Debatte auf die Entwicklung der EU und ihre zugrundeliegenden demokratischen und sozialen Werte nach der Krise als Ganzes bezieht, ergeben sich konsequenterweise auch Folgen für die bestehenden Instrumentarien, wie die Sozialen Dialoge in der EU, die Einfluss auf eine demokratische und soziale, europäische Staatlichkeit nehmen können.

5.2.3 Eine Zusammenführung aktueller Krisenprozesse und der Rolle transnationaler Sozialer Dialoge in einer neuen Economic Governance

In der empirischen Untersuchung der Datenbank zeigt sich, dass über die gesamte Laufzeit seit dem Abschluss des ersten transnationalen Dokuments eine stete Weiterentwicklung und Einbindung transnationaler SDe in den europäischen Governanceprozess zu erkennen ist. Bisher gilt in der EU der Grundsatz, dass sie als Akteure in die Entscheidungsfindung eingebunden werden sollen.⁷¹⁵ Die Konsequenz für eine Ausgestaltung der SDe, gerade unter dem Eindruck der letzten Krisen, scheint allerdings eine Andere zu sein. Mit den umfassenden Krisenprozessen seit 2008 erfolgt aktuell ein Umbruch, dessen Auswirkungen für die transnationalen SDe noch unklar sind und der für die normative Bewertung dieser Untersuchung aufgegriffen werden muss.

Ausgangspunkt der empirischen Analyse ist, dass die Bedeutung der europäischen Ebene bei der Ausübung und Verhandlung von Normen zunimmt und transnationale Soziale Dialoge komplementär oder ergänzend in der europäischen Staatlichkeit wirken können. Ausschlaggebend für die Überprüfung aktueller Entwicklungen ist, dass die Sozialpartner einen eigenverantwortlichen Handlungsspielraum der EU bevorzugen.⁷¹⁶ In Verbindung mit der theoretischen und konzeptionellen Anforderung, dass eine voice-artige Interessenformulierung im Zusammenhang mit entitlement-artigen Resultaten steht,⁷¹⁷ lässt

713 Habermas 2013, S. 70.

714 Habermas 1998.

715 Europäische Kommission 2001, 2002, 2008, 2010; Kok 2004, S. 44; Europäisches Parlament 2013.

716 Dies ist die grundlegende Annahme des „bargaining in the shadow of the law“ von Berlusconi 1992, S. 185.

717 Mückenberger 2010, S. 44.

sich eine zu prüfende Gegenthese aus den bisherigen Erkenntnissen formulieren. Zugespitzt formuliert ist zu bewerten, ob Staaten wegen der aktuellen Krisenprozesse keinen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen und somit keine stabile, konsistente Fortentwicklung hybrider sozialer Normbildungsordnung sicherstellen. Eine diese These stützende Annahme ist, dass bereits eine Verschiebung bei der Absicherung und Befähigung der transnationalen Sozialen Dialoge hohe Auswirkungen auf die bisherige Entwicklung haben könnte. Mit einem fortdauernden Fokus auf den makroökonomischen, europäischen Wachstums- und Stabilisierungspakt werden so etwa Ansprüche an die europäische Arbeits- und Beschäftigungspolitik zurückgestellt und folglich die Position der Sozialpartner als Verhandlungsakteure geschwächt. Folge hiervon wäre ein sinkendes Vertrauen in die Arbeitsfähigkeit der SDe und damit einhergehend eine geringere Akzeptanz ihrer Arbeitsweise. Festigt sich darüber hinaus ein „neoliberaler Konsolidierungsstaat“, würde eine umfassende Veränderung staatlicher Aufgaben folgen. Eine Konsequenz wäre eine Begrenzung staatlicher Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen zugunsten einer Selbstregulierung des Marktes. Die staatliche Ausübung der Herrschaftskomponenten würde sich auf die beschriebene negative Integration reduzieren. Durch diese Abgabe staatlicher Herrschaftskomponenten beständen letztlich wenige Voraussetzungen für eine hybride Kooperation mit sozialstaatlicher Ausrichtung.

Sinkende Akzeptanz der transnationalen SDe? – Fehlender Output und knappe Ressourcen als Begrenzung

Bisher hat sich in der Untersuchung gezeigt, dass deutlich mehr Verhandlungen auf Unternehmensebene als auf Verbundsebene geführt werden. Zudem haben zuletzt die Verhandlungen auf Verbundebene zunehmend unverbindliche Dokumente hervorgebracht.⁷¹⁸ Wie Expert*inneninterviews und eine Fallstudie hervorheben, folgt aus dem zu niedrigen Durchsatz verbindlicher Verhandlungen wiederum eine sukzessive Kürzung des Verhandlungsspielraums der sektoralen und sektorübergreifenden SDe.⁷¹⁹ Diese Kürzung ist möglich, da die Europäische Kommission mit der Kostenübernahme der sektoralen Sekretariate durch den Beschluss 98/500/EG Anreize zur Transnationalisierung der Sozialpartner geschaffen hat und die Ausgestaltung teilweise finanziert.⁷²⁰ Hierin ergibt sich eine gewisse finanzielle und institutionelle Abhängigkeit der Sozialpartner.

718 Hierzu auch: Prosser 2006; Weber 2010, S. 490; Keller und Weber 2011.

719 Interview: V gw [5], S. 11f.; Interview: V gw [9], S. 2; Interview: U av [12], S. 5f.

720 Einen kurzen Überblick über die Rolle der EU Finanzierung der Sozialpartner bietet Eichhorst et al. 2011, S. 43ff.

Diese Kürzung betrifft beide Seiten der Sozialpartner gleichermaßen. Allerdings ist die finanzielle und institutionelle Abhängigkeit von der EU unter den Sozialpartnern unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders die Gewerkschaftsverbände stehen seit Dekaden unter dem Druck sinkender Mitgliedszahlen und sinkendem gewerkschaftlichem Organisationsgrad in den Betrieben, wodurch sich ihre Organisationsmacht und strukturelle Macht verringert.⁷²¹ Eine sinkende institutionelle Absicherung würde ihre Interessenposition entsprechend weiter gefährden.

Allerdings stellt nicht allein der fehlende Output eine Grundlage für die Kürzungen durch die EU dar. Verstärkt durch die wirtschaftliche Krise steigt der Fokus auf makroökonomische Entwicklungen⁷²², die vermehrt supranational vorgegeben wird.⁷²³ In wissenschaftlichen Debatten wird dieser Schritt inzwischen als eine neue Wirtschaftssteuerung, oder „Economic Governance“, basierend auf Absenkung arbeitsrechtlicher Standards und sozialer Leistungen problematisiert.⁷²⁴ So könnten auch Lohnanpassungen unter die neue makroökonomische Anpassung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWU) fallen, wodurch Soziale Dialoge ausgehebelt würden.⁷²⁵

Aus dieser Policy-Verschiebung zur austeritätspolitischen Wirtschaftspolitik der EU ergibt sich unmittelbar die Frage nach einer allgemein sinkenden Akzeptanz der Akteure in der Arbeits- und Beschäftigungspolitik. Die Befürchtung der Sozialpartner ist in eine (einseitige) Aberkennungsspirale. So wurde in Interviews besonders darauf hingewiesen, dass mit der gesunkenen Anzahl an *Outcomes* die Kommission die Treffens- und Beratungszeiten sowie Ressourcen der Sozialpartner senkt.⁷²⁶ Zudem besteht die Tendenz, dass ihre politische Teilhabe gegen allgemeine Konsultationsverfahren eingetauscht wird und ein schleichender Entzug der Kommission aus ihrer Verantwortung vorliegt.⁷²⁷ Besonders für den Sozialen Dialog nach Art. 154/155 wurde bereits angemahnt, dass es eine ausge-

721 Dörre 2010, S. 873.

722 Eine zusammenfassende Darstellung der neuen Reformen in Europäische Kommission 2012a.

723 Eine detaillierte Analyse über die Supranationalisierung der makroökonomischen Governance der EU bietet die Untersuchung von Dehoussé 2016. Zentrale Antriebskraft dieser Entwicklung ist die Europäische Kommission, welche die Ausrichtung der neuen Economic Governance lenkt (vgl. Bauer und Becker 2014, 2015) sowie weitere Wirtschaftsakteure/-mechanismen in der EU, wie die Europäische Zentralbank, der Europäische Stabilitätsmechanismus und die Troika (da Conceição-Heldt 2015).

724 Bieling 2012; Hacker 2013; Schulten und Müller 2015; Platzer 2016, S. 108.

725 Interview: V gw [5], S. 10f.; Platzer 2016, S. 108.

726 Interview: V gw [9], S. 2; Interview: U av [12], S. 5f.

727 van den Abeele 2014, S. 27.

gliche Unterstützung beider Seiten des Dialogs benötige, um seine Form weiterzuentwickeln.⁷²⁸ Markant sei, so ein Interview mit der Gewerkschaftsseite, zudem, dass ein Abkommen des Friseursektors nicht in europäische Gesetze umgesetzt wurde.⁷²⁹ Eine Studie der ILO kommt außerdem zu dem Schluss, dass während der Krisendynamiken vermehrt Soziale Dialoge als Hürde und nicht als Lösungsweg von Staaten betrachtet werden.⁷³⁰ Aus den Erfahrungen mit früheren Evaluationen zur „Besseren Regulierung“ ergibt sich so aus Sicht der Sozialpartner eine Skepsis gegenüber dem kürzlich angekündigten Regulatory Fitness and Performance Programme (REFIT).⁷³¹ Besonders kritisch wird ein möglicher Wandel in ihrer staatlichen Anbindung und der Kooperation bei staatlichen Aufgaben und der künftigen Rolle der Europäischen Kommission kommentiert.⁷³² So wurde REFIT als „Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung“⁷³³ in der EU angekündigt und das Ziel vorgegeben, gegenwärtige Verfahren und Regelungen zu überprüfen. Dies betrifft auch die Rechtsetzung zu Information und Konsultation. Zudem wird die Richtlinie zur Allgemeinen Information und Konsultation von 2002 seit April 2016 überarbeitet. Dies geschieht unabhängig vom REFIT-Programm, trotzdem wird die Überprüfung durch die inhaltlichen und zeitlichen Überschneidungen beider Ankündigungen vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) kritisch bewertet.⁷³⁴

Mit dieser langen Auflistung an möglichen Einschränkungen, die den transnationalen Sozialen Dialogen drohen bzw. bereits umgesetzt sind, ergibt sich an dieser Stelle ein Paradox. Für die Akteure auf der Makro- und Mesoebene stellt sich die Herausforderung, der Transnationalisierung eine höhere Priorität einzuräumen, um in der EU-Governance zukünftig Weichen zu stellen.⁷³⁵ Aber der fehlende verbindliche Output der Sozialpartner sowie der neue Fokus der EU auf makroökonomische Entwicklungen führen zu einer sinkenden Wahrneh-

728 Dufresne et al. 2006, S. 337.

729 Interview: V gw [2], S. 1; Interview: V gw [9], S. 2f.

730 Vaughan-Whitehead 2015, S. 27.

731 van den Abeele 2014, S. 7.

732 Ebd., S. 24.

733 Bisher gibt es noch keine neuen Beschlüsse durch das Programm. Bisher wird als erster Schritt ein öffentliches Konsultationsverfahren angestrebt. Eine Internetplattform soll aber über Veränderungen informieren: http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_de.htm, letzter Zugriff: 09.09.2016.

734 ETUI 2015, online unter: <http://www.etui.org/News/Recast-of-the-information-and-consultation-directives-a-new-stage-in-the-better-regulation-campaign>, letzter Zugriff: 09.09.2016.

735 Marginson und Welz 2015; Rüb und Platzer 2015, S. 205.

mung der Verhandlungen. In Folge dessen werden Kürzungen durch staatliche Institutionen umgesetzt. Letztlich entstehen insbesondere für die Gewerkschaften Probleme der Interessendurchsetzung. Dies führt zu einem zweiten, angegliederten Problem eines möglichen Demokratiedefizits. So sind staatliche Akteure bei ihren Regulierungsvorhaben angewiesen auf sachnahe Informationen. Eine Einschränkung europäischer Akteure und die Begrenzung institutionalisierter Kommunikation mit sachnahen Verbänden führen dauerhaft dazu, dass anderweitig Interessen in die Normbildung eingebracht werden müssen. Als ein Resultat könnten dabei spezialisierte Verbände häufiger in die Normbildung eingebunden werden. Im Vergleich zu repräsentativen Akteuren könnten sie schneller und gezielter Anfragen bearbeiten, da sie keinen demokratischen Rückkopplungsprozess durchlaufen müssen.⁷³⁶ Auch für die Unternehmensebene könnten Demokratiedefizite entstehen. Durch den gewachsenen Umfang der Aufgaben können Rückkopplungsprobleme an die Belegschaft oder nationale Vertretungen auftreten. Frühzeitig wurde dies als Syndikalismusthese formuliert.⁷³⁷ Nach dieser These erfolgt eine Technokratisierung der Entscheidungsstrukturen. So könnten erfolgreiche EBR, die eine eigene, vom Management vereinnahmte Politik betreiben, sich von kollektiven Verhandlungen auf Basis der Arbeitnehmer*inneninteressen abkoppeln. Letztlich entstehen mit dem hier beschriebenen Paradox aus Bedeutungszunahme der europäischen Ebene und komplexer, teils ausgrenzender Kommunikation Züge, die eine, mit den Kriterien von Partizipation nicht vereinbare, Professionalisierung mit sich bringen.⁷³⁸

Insgesamt zeigt sich, dass die transnationalen Sozialen Dialoge aktuell durch zwei Prozesse beeinflusst werden. Es existieren erstens interne Schwierigkeiten der Verhandlungsbereitschaft, ebenen-übergreifenden Anerkennung und Ausstattung. Diese Konflikte der Sozialpartner müssen in weiteren Analysen detaillierter untersucht werden. In der vorliegenden Empirie konnte dabei als ein Ausgangspunkt aufgezeigt werden, dass eine höhere staatliche Anbindung zum Abschluss sozialer *Outcomes* geführt hat. Der zweite Prozess liegt in einer Verschiebung der industriellen Beziehungen durch die EU. Besonders hieran ist, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008 starken Einfluss auf die Ausgestaltung sozialer Normbildung und Normdurchsetzung hat. So haben sich wirtschaftspolitische Paradigmen in der EU geändert, die gegenüber den Vorgaben der Arbeits- und Beschäftigungspolitik derzeit vorrangig behandelt werden.

736 Marginson und Keune 2012, S. 7.

737 Rüb und Platzer 2015; ursprünglich: Keller 1996.

738 Rüb und Platzer 2015.

Ausformung eines „neoliberalen Konsolidierungsstaates“ und Begrenzung von Staatlichkeit?

Die stabilitätspolitischen Kriterien der europäischen Wirtschaftspolitik erhalten durch die in der Krise drastisch angestiegenen Staatsschulden einen besonderen Stellenwert.⁷³⁹ Für Streeck bestärkt sich somit seit 2008 und durch die vorherrschende Krise eine neoliberalen Transformation des Staates, die sich aus dem Nachkriegskapitalismus entwickelt hat.⁷⁴⁰ Ursprünglich stehen dieser Entwicklung national ausdifferenzierte Kollektivvertragssysteme entgegen, die durch Völkerrecht, Primärrecht und Sekundärrecht reguliert sind. Mit ihrer Europäisierung entstand gleichzeitig aber auch eine Konkurrenz der Systeme zueinander. Begünstigt würde diese Konkurrenz durch Unterschiede zwischen nationalem Recht und europäischem Rechtsrahmen.⁷⁴¹ Die Arbitrage zwischen den Gesetzen eröffnet ein „regime shopping“, welches die Untergrabung höherer, sozialer Standards ermöglicht. In Streecks Auslegung könnte eine Spirale sich verschlechternder Arbeitsstandards entstehen. Die Krise verstärke als Katalysator diese neoliberalen Tendenzen und ziehe Maßnahmen nach sich, die zu einem neoliberalen Konsolidierungsstaat führen.⁷⁴³ Nationale und europäische rechtliche Anpassungen führen so zu einer Verschiebung der wirtschaftlichen Ausrichtung, die den Markt als zentralen Akteur etablieren – nicht mehr das „Staatsvolk“.⁷⁴⁴ Unterstützt wird diese These von weiteren Einschätzungen. So formulieren Everson et al. 2016, dass vermehrt eine Transformation der europäischen Judikative erkennbar sei, die „sich dem Pramat des Politischen [fügt und dabei] eine Form der Entrechtlichung der Verfassungsrechtsprechung“⁷⁴⁵ durch das europäische Krisenmanagement entsteht. Gleichzeitig findet eine Supranationalisierung der makroökonomischen Governance mit austeritätspolitischen Schwerpunkt statt, die eine bestimmte, neoliberale Ausrichtung der Politik in

739 Falke 2015, S. 283ff.

740 Streeck 2013c.

741 Kluge 2015, S. 473.

742 Bereits ausführlicher dargestellt in Streeck 1992.

743 Streeck 2010.

744 Mit dem Fokus auf empirische Kriterien argumentiert Streeck 2013a, dass Regierungen häufiger marktorientierte Entscheidungen treffen und damit eine Immunisierung des „Marktvolkes“ von den (demokratischen) Forderungen des „Staatsvolkes“ entsteht. (S. 119ff.) Als eine grundsätzliche Entwicklung dabei beschreibt Streeck die „Entdemokratisierung des Kapitalismus mittels einer Entökonomisierung der Demokratie“ (S. 28). Daraus erkläre sich die sinkende Wahlbeteiligung einerseits und andererseits die Festigung globaler Wirtschaftsakteure und ihrer gewinnorientierten Wirtschaftsmodelle.

745 Everson et al. 2016, S. 160.

den Mittelpunkt rückt.⁷⁴⁶ Nach Hyman 2016 ist nicht nur die Wirtschaftspolitik betroffen, sondern die EU ist grundlegender „now dominated by neoliberal fanatics and is driving the demolition of democratic social institutions at national level“⁷⁴⁷. Aus diesen Einschätzungen ergeben sich nun unterschiedliche Forderungen. Während sich Hyman auf einen gramscianischen Stellungskrieg zur Veränderung der gegenwärtigen Debatte und Verständigung einstellt,⁷⁴⁸ könnte nach Streeck eine europäische Sozialpolitik durch die diversen nationalen Unterschiede nicht geschaffen werden. Letztlich bliebe, wie eine Überschrift aus der Debatte mit Habermas bereits hervorhebt, nur die Optionen: „Kapitalismus ohne Demokratie oder Demokratie ohne Kapitalismus“⁷⁴⁹.

In der Betrachtung der Krisenmaßnahmen und -folgen zeigt sich auch in der Praxis, dass in kürzester Zeit vorher unvereinbare Umgestaltungen der industriellen Beziehungen stattgefunden haben⁷⁵⁰ und mit der andauernden Finanzialisierung der Wirtschaft weitere Herausforderungen existieren.⁷⁵¹ Gleichzeitig werden international liberale Freihandelsabkommen verstärkt angestrebt.⁷⁵² Neuere Forschungen über die politischen und rechtlichen Folgen der europäischen Krisenpolitik sowie der makroökonomischen Instrumente der Währungspolitik zeigen, dass die Empfehlungen der EU im Rahmen der neuen Economic Governance, konkret das so genannte Six-Pack von 2011, das Two-Pack von 2013 und Auflagen für Krisenstaaten durch Memoranda of Understanding (MoU), nicht widerspruchsfrei zu den bisherigen Grundwerten stehen.⁷⁵³ Dabei geraten auch wichtige nationale Prinzipien, die bei der Überwindung der Krise geholfen haben, wie Mitbestimmung, zunehmend unter Druck, da sie als „Fremdkörper im europäischen Gesellschaftsrecht“⁷⁵⁴ wahrgenommen werden. Wie im Rahmen eines ILO-Projektes aufgezeigt wird, wurden auch die Sozialen Dialoge während Krisendynamiken vermehrt als Hindernis statt als Lösungsva-

746 Dehoussé 2016; Kudrna 2016. Umgekehrt findet in anderen Politikbereichen eine Dezentralisierung statt, so dass dort eine europäische Politik geschwächt wird (da Conceição-Heldt 2015).

747 Hyman 2016, S. 18.

748 Ebd.

749 Streeck 2013c.

750 Marginson und Welz 2015.

751 Prosser 2014, S. 359ff.

752 Bollen et al. 2016.

753 Vgl. Bruun 2014; Rödl et al. 2015; Everson et al. 2016, S. 162; Falkner 2016, S. 229ff.; Eine ausführliche rechtswissenschaftliche Untersuchung der Rechtsbindung der Unionsorgane beim Abschluss von MoU mit dem Fokus auf Austeritätspolitik und Menschenrechte bietet Fischer-Lescano 2013.

754 Kluge 2015, S. 473. Hierzu auch Meardi 2014.

riante behandelt.⁷⁵⁵ So werden beispielhaft durch das Two-Pack und das Six-Pack zukünftige staatliche Eingriffe und Entwicklungsmöglichkeiten an die makroökonomischen Zahlen geknüpft.⁷⁵⁶ Auf europäischer Ebene folgten Auflagen zur Stabilisierung des Finanzmarktes, austeritätspolitisch orientierte Reformen und später durch den Fiskalpakt eine Ausrichtung auf makroökonomisches Wachstum, ähnlich der deutschen Schuldenbremse.⁷⁵⁷ Vor allem das so genannte Six-Pack regelt die „multilaterale Überwachung“ des Europäischen Semesters durch die Europäische Kommission, den Rat, aber auch durch die Mitgliedsstaaten untereinander.⁷⁵⁸ Als Krisenfolge passen sich häufiger politische Maßnahmen an austeritätspolitische Ziele an, um eine hohe Staatsverschuldung einzudämmen. Dies führt auch zur Anpassung nationaler Administration an europäische Vorgaben.⁷⁵⁹ Hierdurch sinkt der Spielraum für soziale und demokratisch-partizipative Politikstile.⁷⁶⁰ In der austeritätspolitischen Kontrolle nehmen europäische und internationale Institutionen, wie die Troika und länderspezifische Empfehlungen des Europäischen Semesters, inzwischen eine sehr prominente Position ein.⁷⁶¹ Hierdurch steigt die Dezentralisierung von Verhandlungen in nationalen SDe allgemein und die krisenbedingte Beschneidung nationaler SDe nimmt, durch die Neuausrichtung nationaler Arbeitsmarkregime, für manche europäischen Länder zu.⁷⁶² Durch die hohe horizontale Verbindung der Sozialpartner lässt sich diese Entwicklung auch für die europäische Akteursebene voraussetzen. Diese Entwicklung beschränkt die Fähigkeit von Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenverbänden, Teil europäischer Governance zu sein.⁷⁶³ Die angedeutete Reduzierung der Konsultationszeit und Ablehnung von Regulierungsvorschlägen könnte sich im REFIT-Programm der Europäischen Kommission wiederfinden. So besteht die Gefahr, dass durch die Einschränkung oder Neusortierung verschiedener Informations- und Konsultationsverfahren mittelbar anhängende Prozesse und Absprachen im Akteursnetzwerk nicht mehr greifen. Spätestens seit der Aufarbeitung der Krisenfolgen durch die EU ergibt

755 Vaughan-Whitehead 2015, S. 27.

756 Bieling und Große Hüttmann 2016, S. 22.

757 Bieling und Große Hüttmann 2016, S. 22; Falke 2015, S. 282f.

758 Falke 2015, S. 286f.

759 Anhand der griechischen Administration zeigt Featherstone 2014 auf, welche Konflikte dabei zwischen nationaler Diversität der Administration und übergeordneter europäischer Strategie auftreten.

760 Schäfer und Streeck 2013a.

761 Marginson und Welz 2015, S. 447.

762 Ebd.

763 Interview: V gw [5], S. 10; Interview: V gw [10], S. 10f.; und Interview: V av [12]; S. 17f.

sich eine neue Economic Governance.⁷⁶⁴ Diese zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass „die Länder des west- und nordeuropäischen Zentrums modernisieren konnten [während] der Krisenverlauf in den südlichen ‚Defizitländern‘ sowie in einigen mittelosteuropäischen Ländern dramatische arbeits- und sozialpolitische Folgen“⁷⁶⁵ hat. Die Entkopplung betroffener Akteure von den Entscheidungsprozessen und die Bedeutungszunahme technokratischer Expert*innengruppen beschrieb Crouch 2004 als Post-democracy⁷⁶⁶. Nach Streeck bestätigt sich diese Entwicklung in der Verschiebung des Schuldenstaates zum neoliberalen Konsolidierungsstaat.⁷⁶⁷

Die Krise als neues Paradigma in der arbeitsbezogenen Governance? – Eine vorläufige Einschätzung

Gegenüber der Ausformung eines rein marktorientierten Staates ohne Bezug zur Zivilgesellschaft müssen auch Bedenken vorgebracht werden. So zeigt die hohe Zahl der Regierungswechsel in den besonders von der Krise betroffenen Mitgliedsländern sowie diverse Proteste,⁷⁶⁸ die diese Austeritätspolitik begleiten, dass Kapitalismus ohne Demokratie und die Ausformung eines neoliberalen Konsolidierungsstaates nicht ohne Opposition in der Öffentlichkeit verlaufen. Auch in wissenschaftlichen Debatten gibt es Widerspruch zu Streecks Annahme. So verweist Habermas in einer Replik auf einen faktisch bestehenden demokratischen Komplex, den er als „das Beharren der eingewöhnten, in politische Kulturen eingebetteten Institutionen, Regeln und Praktiken“⁷⁶⁹ beschreibt. Speziell die Sozialpartner, als etablierte Akteure der europäischen Arbeits- und Beschäftigungspolitik sowie der gegenwärtigen makroökonomischen Stabilisierung, arbeiten ebenfalls nach ihren Regeln und Praktiken weiter. In der analysierten Datenbank zeichnet sich dies insbesondere durch den sehr hohen Anteil an Outcomes zu „Antizipation von Wandel“ ab.⁷⁷⁰ Allgemeiner findet sich trotz einschneidender Regelungen eine hohe Aktivität sachsenhafter Akteure, die, wie bei der Einführung der Kurzarbeit in Deutschland zu sehen, als Vorbild für die staatlichen Institutionen dienen kann.⁷⁷¹

764 Rüb und Platzer 2015, S. 201.

765 Ebd., S. 202.

766 Crouch 2004.

767 Streeck 2013a; Streeck 2015.

768 Vaughan-Whitehead 2015, S. 34.

769 Habermas 2013, S. 64.

770 Besonders bei den zusätzlichen EBR-Abkommen, den Mischformen und den TCA ist der Anteil zu diesem Thema mit 36 von 137 Outcomes sehr hoch.

771 Müller-Jentsch 2016, S. 60.

Insgesamt ist festzuhalten, dass bisher kein neoliberaler Konsolidierungsstaat entstanden ist, sondern die verschiedenen Regelungen für die transnationalen SDe und für Information und Konsultation weiter gelten. Wie Habermas betont, führt die Krise nicht zu einem sofortigen Zusammenbruch des bestehenden demokratischen Komplexes⁷⁷² - auch wenn sich ein drohender „postdemokratischer Exekutivföderalismus“⁷⁷³ in der krisenhaften Verfassung der Europäischen Union andeutet. So bleibt ein Rechtsschutz durch internationale, europäische und nationale Institutionen bestehen.⁷⁷⁴ So ist aktuell die zugespitzte These nichtzutreffend, dass Staaten wegen der aktuellen Krisenprozesse keinen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen und somit keine stabile, konsistente Fortentwicklung hybrider sozialer Normbildungsordnung sicherstellen. Dies gilt ebenfalls für die bestehenden Formen von arbeitsbezogener Information und Konsultation. Unklar bleibt aber, welche Langzeitfolgen aus den Krisenreaktionen für das Europäische Sozialmodell erfolgen.⁷⁷⁵ Und ob ein Stellungskrieg um Deutungshoheit, geführt durch eine Allianz aus Gewerkschaften und progressiven Bewegungen, künftig neue Handlungsperspektiven eröffnet.⁷⁷⁶

Als grundlegende Erkenntnis für die Untersuchung liegt die ambivalente Situation vor, dass der aktuelle Trend auf eine Vermarktung von kollektiven Verhandlungen verweist und die neue Prämissen auf eine makroökonomische Wachstumssicherung den Anforderungen der Arbeits- und Beschäftigungspolitik zuwiderläuft. Dazu entwickeln sich jedoch Widersprüche und in der Praxis können die Sozialpartner einen Beitrag zur Krisenaufarbeitung durch die Sozialen Dialoge bieten. Ein regulatorisches Fitness- und Performance-Programm der EU sollte somit darauf zielen, handlungsfähige Konzepte für eine allgemeine und transparente Umsetzung aufzugreifen und die Kriterien von Information und Konsultation in den verschiedenen Dialogformen zu stärken. Letztlich steht das Arbeitsrecht bereits durch die Transnationalisierung vor neuen Herausforderungen⁷⁷⁷ und muss modernisiert⁷⁷⁸ werden. Die Folgen der gegenwärtigen Krisen machen deutlich, dass diese Modernisierung auf den geltenden demokratischen Grundlagen der EU fortzuentwickeln ist und an eine Transnationalisierung von Staatlichkeit mit sozialstaatlichen Zielen angepasst werden sollte.

772 Habermas 2013, S. 64.

773 Habermas 2012, S. 8.

774 Evju 2012; Supiot 2012; Fischer-Lescano 2013; Heuschmid 2014.

775 Vaughan-Whitehead 2015, S. 51.

776 Hyman 2016, S. 21.

777 Voss 2011, S. 43ff.

778 Europäische Kommission 2006.

5.3 Erkenntnisse für den theoretischen und konzeptionellen Rahmen

Die Notwendigkeit einer Modernisierung basierend auf demokratischen Anforderungen einer sich fortentwickelnden transnationalen Staatlichkeit ist hier theoretisch einzubetten. Denn die Fähigkeit, im begrenzten Rahmen Staatlichkeit mit zu gestalten, impliziert auch ihre demokratische Legitimierung. Diese darf durch eine transnationale Verschiebung nicht verloren gehen. Allerdings argumentiert einer der bekanntesten liberalen Demokratietheoretiker, Robert Dahl, in einer pessimistischen Betrachtung, dass internationale Organisationen über kein demokratisches Potential verfügen und folglich Prozesse der Internationalisierung nicht-demokratisch sein werden.⁷⁷⁹ Gleichzeitig sind die für diese Untersuchung grundlegenden Entwicklungen der Europäisierung, Globalisierung und Zerfassung des Nationalstaats (derzeit) irreversibel. Dies macht eine Auseinandersetzung zumindest mit europäischer Demokratisierung notwendig. Diese Notwendigkeit wird bestärkt durch den konzeptionellen Rahmen. In Bezug auf Arbeit haben sich, wie aufgeführt, die transnationalen Sozialen Dialoge als interessenvertretendes und -durchsetzendes Instrument in der europäischen Governance etabliert. Es gibt dabei keine Alternative dazu, sich einer vergleichbaren Institution anzuschließen, über die legitim Einfluss genommen werden kann. Nach Hirschman schließt dies den „threat of exit“, also eine gerechtfertigte Option, eine Organisation zu verlassen, aus.⁷⁸⁰ Transnationale Soziale Dialoge benötigen entsprechend Konzepte, um darüber die Ausübung von Voice zu ermöglichen und diese so demokratisch erzeugbar zu machen. In diesem dritten Schritt soll aufgezeigt werden, wie die normativ fortentwickelte Kooperation bei den transnationalen Dialogen bereits in der EU verankert ist.

5.3.1 Grundlage einer Demokratisierung der transnationalen SDe

Für eine aktive Kooperation zwischen den Sozialpartnern und den europäischen Institutionen muss ein Zusammenspiel ermöglicht werden, das die jeweiligen Stärken zusammenbringt. Aus den bisherigen Erkenntnissen der Untersuchung verteilen sich die Stärken wie folgt: Bei den Sozialpartnern ist dies die Sachnähe, die Fähigkeit auf strukturelle Kontexte schnell zu reagieren sowie die Fähigkeit, dies auf verschiedenen Ebenen durch- und umzusetzen. Andererseits können europäische Institutionen Regelungen aufgreifen, stärken und diese allgemeinverbindlich und transparent gestalten. Diese Einbindung steigert dabei die demokratische Qualität partizipativer Prozesse.

Bezogen auf das Konzept von Voice bei Hirschmann geht ohne entsprechende Einbindung der Akteure und die Widererkennung der jeweiligen Interes-

779 Eine ausführliche Argumentation bietet ein Beitrag von Dahl 2001.

780 Hirschman 1970, S. 82ff.

sen eine bestehende Loyalität gegenüber den Regelungen und Verfahren verloren.⁷⁸¹ Für die untersuchten transnationalen SDe birgt diese Entwicklung zwei Risiken. Einerseits fehlt ohne die Loyalität der Arbeitnehmer*innen auch ihre Einbindung als sachnahe Akteure, um den internen Produktionsprozess umzugestalten, z. B. neue nicht-antagonistische Ideen zu Work-life-balance oder Gesundheitsschutz zu erfassen und zu implementieren. Andererseits können ohne diesen internen Kompromiss und den Einbezug gesellschaftlicher Faktoren nur sehr begrenzt gemeinschaftliche Produktionsinteressen und damit eine Außenwirkung auf staatliche Policy entwickelt werden. Letztlich folgt aus der fehlenden, internen Kooperationsbereitschaft eine externe Handlungsunfähigkeit. Wie die empirische Untersuchung aufgezeigt hat, ist gerade das Interesse, im Schatten staatlicher Gesetzgebung eigene Normen zu bilden, von besonderer Bedeutung für die Sozialpartner und für die (transnationalen) Sozialen Dialoge handlungsleitend. Wie bereits bei Mückenberger aufgewiesen, kann ein demokratischer Nexus aus Voice und Entitlement Handlungsspielräume zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen schaffen und Interessen wahrnehm- und akzeptierbar machen.⁷⁸² Dies gilt insbesondere für die Einhegung demokratischer Ansprüche losgelöst vom nationalstaatlichen Rahmen.⁷⁸³

Für die Arbeitnehmer*innenseite ergibt sich durch die hohe Diversität und lokale Bindung an den Standort eine besondere Ausgangssituation, um voice-artige Interessen transnational geltend zu machen. Für einen positiven Bezug auf die Demokratisierung von Arbeit lässt sich dabei an das Konzept von „Social Citizenship“ von T. H. Marshall anknüpfen.⁷⁸⁴ Aus diesem Konzept lässt sich im Allgemeineren eine notwendige Stärkung sozialer Rechte ableiten.⁷⁸⁵ Für die Untersuchung ist besonders hervorzuheben, dass sich mit dem Konzept eine De-

781 Hirschman 1970, S. 86ff.

782 Mückenberger 2010, S. 40.

783 Ebd., S. 38.

784 Marshall 1950 untersucht in verschiedenen Stufen ab dem feudalen sozialen Status bis zu den modernen sozialen Rechten die gesellschaftliche Entwicklung von Citizenship. Darin befinden sich Individuen in wechselnden Verhältnissen zwischen Rechten und Pflichten. Schließlich greift das Konzept auf die universell geltenden Menschenrechte zurück. Im Verlauf gesellschaftlicher Entwicklung entstand dabei eine Verknüpfung zwischen Arbeit und dem Status von Citizenship. So existiert auch in der modernen Gesellschaft eine Einkommenshierarchie. Diese Ungleichheit darf aber nicht zu mehr Annehmlichkeiten, etwa bei Ansprüchen in Unternehmen, führen. Sie sollten dagegen „the fundamental equality of all citizens and not the inequalities of earnings or occupational grades“ (Marshall 1950, S. 48) reflektieren.

785 Eine Erweiterung aus feministischer Perspektive bieten Fraser und Gordon 1992. Eine ausführlichere Auseinandersetzung in Bezug auf Governance in der EU findet im Sammelband von Boje und Potůček 2011 statt.

mokratisierung am Arbeitsplatz einfordern lässt.⁷⁸⁶ Grundlegend steht hier die Solidarität der Arbeitnehmer*innen über Grenzen hinweg im Blickpunkt. In einer Analyse zur möglichen Anwendung formulieren Coutu und Murray, dass sich aus dem Konzept die Möglichkeit ergibt, Gemeinsamkeiten aufzubauen und Einigkeit herzustellen.⁷⁸⁷ Die Solidarität wird so zur Grundlage eines gemeinsamen Handelns.⁷⁸⁸ Diese Konzeption lässt sich auch auf die speziellere Transnationalisierung von gewerkschaftlicher Arbeit beziehen. Dabei entsteht die gleiche Forderung für eine „transnationale Solidaritätsfähigkeit“,⁷⁸⁹ die im Zentrum grenzübergreifender Handlungsräume stehen muss.

Für die transnationale Ebene führt dies zu zwei parallelen Anknüpfungspunkten, von denen für eine normative Kooperation gleichzeitig ausgegangen werden sollte. Erstens entsteht die Eigenverantwortung, über nationale Grenzen hinweg aktiv für eine soziale Normbildung einzutreten. Zweitens bildet der Arbeitsplatz ein gesellschaftliches Feld ab, das auf verschiedenen Ebenen aktiv von staatlichen Institutionen wahrgenommen und gestärkt werden kann.

5.3.2 Auswirkung auf Staatlichkeit

Für eine Umsetzung dieser allgemeineren Anforderungen auf die ausgeführten Herrschaftskomponenten bei den industriellen Beziehungen in der EU ergibt sich eine kurze aber sehr weitreichende normative Perspektive. Für die praktische Einbindung in die transnationalen Sozialen Dialoge sind bei sich wandelnder Staatlichkeit die existierenden Grundlagen einer sozialen Verfasstheit der EU – Menschenwürde, Demokratie und Solidarität⁷⁹⁰ – zu betonen. Und vermehrt sind die Ziele aus Selbstbestimmung, sozialem Schutz, Verantwortung und demokratischer Gestaltung zu fördern. Für die Fortentwicklung Sozialer Dialoge ist dies durch die positiven Effekte des shadow of the law realisierbar. Hierin liegt eine partielle Aktivierung der Normbildung und Normumsetzung. Gleichzeitig legen die Anforderungen eine weiterführende Veränderung von Staatlichkeit nahe. So konnte aufgezeigt werden, dass zwei der drei Herrschaftskomponenten - Organisations- und Entscheidungskompetenzen - im transnationalen Raum aufgegriffen werden und dabei begrenzt private Akteure eingebunden werden. Gerade die Sozialpartner, als etablierte Interessenvertretungen, sind aufgefordert, eigene Interessen zu formulieren und Regelungen insbesondere

786 Ausführlich in Mückenberger 2016.

787 Coutu und Murray 2005, S. 627.

788 Bestehende Mechanismen der Solidarität und Zusammenarbeit weisen u. a. Erne 2008, Gajewska 2009; Ales und Dufresne 2012 sowie Hofmann 2015 nach.

789 Gerlach et al. 2011, S. 12; (Hervorhebung im Original).

790 Mückenberger 2014, S. 382ff.

über die Sozialen Dialoge einzubringen. Ein Handlungsbedarf besteht darin, dass dieser Prozess, in Bezug auf die interne Hierarchie und Repräsentativität der jeweiligen Organisationen, bereits auf sehr unterschiedlichen demokratischen Anforderungen basiert und dennoch eine Arbeitsfähigkeit gegeben sein muss. Die Letztverantwortung über die Herrschaftsausübung wird in Bezug auf die transnationalen Sozialen Dialoge von der EU und den Mitgliedsstaaten ausgeübt. An diesem Punkt können konkrete staatliche Legitimations- und Demokratiedefizite festgemacht werden, die sich sowohl aus vertikalen und horizontalen Kompetenzkonflikten der Institutionen als auch aus unterschiedlichen politischen und wirtschaftlichen Interessen ergeben. Für die staatliche Verantwortung bei den Sozialen Dialogen muss eine Einhaltung und Weiterentwicklung des europäischen Arbeitsrechts sichergestellt sein, um die Berechtigungen der Akteure zu klären, Verbindlichkeiten zu garantieren und Verhandlungen sozial abzusichern. Dies bezieht sich besonders auf die Festlegung sozialstaatlicher Mindeststandards und der Abfederung der unterschiedlichen Ausgangssituationen der Sozialpartner im Entscheidungsprozess durch ihre Förderung. Allerdings kommt Steffek 2008 im Rahmen einer Untersuchung über die Zerfasierung von Staaten und der Legitimität jenseits des Nationalstaates zu dem Ergebnis, dass „die von vielen Staaten betriebene Auslagerung politischer Kompetenz auf die unter- und supranationale Ebene dazu geführt [hat], dass der Staat dieses Versprechen praktisch nicht mehr einlösen kann“⁷⁹¹. Die Debatte über die Krisenfolgen zwischen Streeck und Habermas hat daneben aufgezeigt, dass die fehlenden europäischen Lösungen gegenwärtig zu einem neuen Nationalismus führen. Beide stimmen darin überein, dass ein sozial akzeptabler Ausweg nicht in der Rückkehr zum Nationalstaat liegen kann, sondern in demokratischeren Institutionen.⁷⁹² Folglich sollte eine Demokratisierung für die Erfüllung der sozialstaatlichen Ziele stattfinden, um „das normative Gut der demokratischen Selbstbestimmung auch jenseits der Staatsgrenzen zu produzieren“⁷⁹³. Insgesamt verdeutlicht dieser Abschnitt für die Beantwortung der Forschungsfrage und der zugrundeliegenden Hypothesen, dass transnationalen Sozialen Dialoge, trotz der krisenbedingten Einschnitte, im Interesse staatlicher Institutionen liegen sollten, um sozialstaatlicher Ziele abzusichern und Akzeptanz für der Mehrebenenpolitik in der EU herzustellen. Zudem existieren bereits die rechtlichen Grundlagen und Instrumente, um eine partizipativere Politikstruktur in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung zu gestalten. In einer bereits in den Grundwerten der EU verankerten Demokratisierung liegt der Ausgangspunkt für die Förderung transnatio-

791 Steffek 2008, S. 199.

792 Habermas 2013, S. 65; Streeck 2013b, S. 75.

793 Steffek 2008, S. 200.

naler arbeitsrechtlicher Normbildungsprozesse und der Sicherstellung einer hybriden sozialen Normbildungsordnung.

5.4. Hybride Akteure für arbeitsbezogene Staatlichkeit – Keine zwei Seiten einer Medaille

Die bisherige Rückführung der Ergebnisse auf das europäische Mehrebenensystem hat aufgezeigt, dass eine Transnationalisierung und Reorganisation der Herrschaftskomponenten stattfindet und dabei Governance with Governments als Ansatz paralleler, komplementärer und aufeinanderfolgender Entscheidungsprozesse eine besondere Rolle in der Ausübung staatlicher Aufgaben zukommt. Die bisherige Auswertung betont dabei, dass transnationale SDe, wenn es ihnen durch gesetzliche Rahmen ermöglicht wird, staatliche Aufgaben aufgreifen, um sie bevorzugt nach ihren Interessen zu regeln. Dieses bargaining in the shadow of the law ist dabei handlungstreibend und durch die Kooperation mit staatlichen Akteuren regulierbar. So konnte aufgezeigt werden, dass eine höhere staatliche Anbindung häufiger zu sozial ausgestalteten Normen führt. Zudem ergibt sich mit den in ihrer Häufigkeit ansteigenden, wirksamen Verhandlungen eine Bedeutungszunahme der europäischen Ebene, einschließlich neuer Ansprüche an eine europäische Staatlichkeit sowie einem polity-creating process, der die strukturellen Grenzen zwischen den Dialogformen verwischen könnte. Im Abschnitt 5.2 der Untersuchung wurden die tiefen Einschnitte der letzten Krisen für die bisherige europäische Governance aufgeführt. Diese wirken als Katalysator und es entwickelt sich eine neue Economic Governance, die zwar kein ausgeprägter neoliberaler Konsolidierungsstaat ist, aber bereits Einschränkungen bei der Akzeptanz der transnationalen und nationalen SDe aufweist. Diese Erkenntnisse bilden die empirische Grundlage der Bewertung. Normativ ist durch die bestehenden Werte und Prinzipien von einer sozialen Verfasstheit der EU auszugehen, die eine Demokratisierung und Legitimierung sozialstaatlicher Prozesse voraussetzen und fördern soll. Im theoretischen und konzeptionellen Rahmen führt dies zu einer erwartbaren Fortentwicklung weiterer hybrider Kooperation bei den transnationalen Sozialen Dialogen. In diesem vierten und letzten Abschnitt sollen kurz mögliche Resultate für die Entwicklung einer hybriden sozialen Normbildungsordnung aufgezeigt werden.

5.4.1 Durch proaktive Subsidiarität zu hybriden Akteuren in einer sozialen Normbildungsordnung

Aus den bisherigen verschiedenen Erkenntnissen lässt sich eine weitere Ausgestaltung der transnationalen Sozialen Dialoge in der EU folgern. Mit der Befähigung zu partiellen Normgebungskompetenzen der Sozialpartner und der Anerkennung ihrer Abkommen hat eine Hybridisierung begonnen, die eine Einbin-

dung betroffener Akteure ermöglicht. Bei anhaltender Normbildung durch die Sozialpartner sollte ebenfalls eine anhaltende Anerkennung durch staatliche Institutionen stattfinden, so dass die Fähigkeit gestärkt wird, zusammen legitime und wirksame Regelungen zu erzielen.⁷⁹⁴ Erst dieser Prozess, der die wichtigsten Akteure der Arbeitsmärkte einbindet, wird zur Behebung rechtlicher Schwächen transnationaler arbeitsrechtlicher Normbildungsprozesse einen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen, um das gegenseitige Ausspielen nationaler oder europäischer Regelungen zur Unterbindung von Mindeststandards in der EU zu unterbinden und somit regime shopping zu erschweren.

Dieses Vorgehen kann als proaktive Subsidiarität zusammengefasst werden. Dieses Konzept, also die Befähigung und Stärkung der entscheidungsrelevanten Ebene und Akteure durch staatliche Institutionen und die Initiierung der Eigenverantwortung,⁷⁹⁵ kann das Handeln der Sozialpartner anregen und, wo nötig, ermöglichen. Hierbei muss eine überarbeitete Anbindung der europäischen Sozialen Dialoge als Instrument europäischen Regierens und der darin bereits verankerten Subsidiarität im Vordergrund stehen. Daraus kann sich aus den bisherigen Ergebnissen eine Stärkung europäischer Sozialstaatlichkeit ergeben. In der Betrachtung der aktuellen Ausgangslage ließe sich dies durch eine erneuerte Kooperation einleiten. Denn trotz der krisenbedingten Einschritte besitzen die transnationalen Sozialen Dialoge nach wie vor beratende Funktionen in verschiedenen Institutionen, die ihnen die Möglichkeit zur politischen Einflussnahme gewährleisten. Zudem wird ihnen durch verschiedene Rechtsquellen des Völkerrechts, europäischer und nationaler Gesetze die politische Deliberation und konkret die Teilnahme an Konsultationsprozessen zur Interessensdurchsetzung zugesichert. Geändert hat sich aber, inwieweit diese Interessen den jeweiligen Entscheidungsprozess beeinflussen und letztlich wie stark die Integration der Sozialpartner durch materielle Unterstützung gefördert wird.

Die Ausgangslage für die Politik ist eindeutig die Umsetzung und Einhaltung der verschiedenen Rechtsquellen. Denn auch in wirtschaftlichen Krisen gelten die gemeinsam abgeschlossenen Regelungen und Organisationen. Diese Argumentation bewährt sich sowohl entlang der Deklaration von Philadelphia der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),⁷⁹⁶ als auch entlang einer europäischen Sozialstaatlichkeit der EU⁷⁹⁷ und ihrer Regeln und Praktiken.⁷⁹⁸ So kann auch die proaktive Einbindung transnationaler Sozialer Dialoge in der EU und ihrer Ver-

794 Trubek und Trubek, Louise, G. 2005.

795 Mückenberger 2014, S. 388.

796 Eine ausführliche Darstellung bietet Supiot 2012.

797 Platzer 2016, S. 109.

798 Habermas 2013, S. 64.

ankerung mit den Regelungen zu Information und Konsultation stattfinden. Auf Grundlage demokratisch legitimierter Strukturen kann im Mehrebenensystem der Europäischen Union „auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind“⁷⁹⁹. Hierfür bedarf es dem kontinuierlichen Zusammenwirken der EU, den Mitgliedsstaaten und den Arbeitgeber*innen- sowie der Gewerkschafts-/Arbeitnehmer*innenseite. Dagegen lassen sich durch eine Erweiterung, wie aufgezeigt, gezielt demokratische Gestaltung und Selbstbestimmung, als Prinzipien europäischer Sozialstaatlichkeit, fördern und eine gemeinsame Verhandlung zu sozialem Schutz und Verantwortung initiieren. Entscheidend bleibt dafür die Eigenverantwortung zur Normsetzung und die proaktive Verantwortung staatlicher Institutionen, Regelungen aufzugreifen, zu stärken und allgemeinverbindlich und transparent zu gestalten.

Letztlich vollzieht sich weiterhin ein Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge, der durch die europäischen Grundwerte auf normativ-demokratischen Ansprüchen basiert und zu einer Bestätigung der Hypothese 5b führt: So werden Staaten sozialstaatlich akzeptable Normbildung und -durchsetzung durch transnationale SDe hinnehmen und rechtlich flankierend unterstützen. Zur Behebung rechtlicher Schwächen transnationaler arbeitsrechtlicher Normbildungsprozesse werden sie einen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen, der der Sozialstaatlichkeit entsprechende *Outcomes* und Reaktionen sowie Stabilität und Konsistenz der so fortentwickelten hybriden sozialen Normbildungsordnung sicherstellt.

799 Art. 27, EU-Grundrechtecharta.

6. Kurzdarstellung der Ergebnisse der Untersuchung

Zentrales Ziel der Untersuchung stellt die Beantwortung der Forschungsfragen dar: Inwiefern wird durch transnationale Soziale Dialoge in der EU die Entwicklung von arbeitsbezogener Information und Konsultation auf europäischer Ebene beeinflusst? Welche Veränderungen sind daraus hervorgegangen? Und welche normativen Implikationen bringt die Kooperation staatlicher Institutionen und der Sozialpartner in den transnationalen Sozialen Dialogen für einen Wandel von Staatlichkeit mit?

Durch den Forschungsstand wurde in der Arbeit die Verbindung zwischen transnationalen Sozialen Dialogen und der europäischen Governance aufgezeigt. Zudem wurde der Untersuchungsrahmen dargestellt, in dem Globalisierung der Wirtschaft, Europäisierung der Politik und eine Zerfaserung des einzelnen Nationalstaates voranschreiten. Als Resultat ist dabei Transnationalisierung in Form von Governance with Governments für die Sozialen Dialoge in der EU prägend. Für den Rahmen der Untersuchung konnte gezeigt werden, wie die verschiedenen Dialogformen durch Gesetze und staatliche Vorgaben strukturiert sind und welche Möglichkeiten für Verhandlungen sich daraus ergeben. Aufbauend auf diesen Vorgaben sowie bestehenden Untersuchungen des aktuellen Forschungsstandes haben sich für eine innovative, dialogformübergreifende Untersuchung fünf empirische und eine normative Hypothese ergeben, um die Forschungsfragen zu prüfen. Durch einen Methoden-Mix, bestehend aus der Erstellung und Auswertung einer empirischen Datenbank, Expert*inneninterviews, Fallstudien und einer Diffusionsanalyse, wurden die fünf empirisch überprüfbaren Hypothesen getestet und bewertet. Untersuchungsgegenstand sind vor allem die verbindlichen *Outcomes*, die als schriftliche Verhandlungsergebnisse festgehalten sind, sowie das Expert*innenwissen aus den Interviews. Hieraus konnte ein detailliertes Abbild der Befugnisse und Leistungen der SDe-Formen entwickelt werden. In einem weiteren Schritt wurden für den Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation zu überprüfende Kriterien herausgearbeitet und der transnationale Soziale Dialog durch die Überprüfung der Hypothesen 1 – 5a empirisch bewertet. Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse, neuer normativer

Erkenntnisse sowie der Betrachtung aktueller Entwicklungen, die in der EU gegenwärtig krisengeleitet sind, wurden letztlich Schlüsse und Erwartungen zur normativen Hypothese (H5b) gezogen.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage der Untersuchung ist die Weiterentwicklung und Bedeutungszunahme der transnationalen Sozialen Dialoge in der EU ein zentrales Ergebnis (Hypothese 1). Die soziale Normbildung und Durchsetzung nimmt zu, da die europäische Ebene für immer mehr Projekte entscheidungsrelevant ist und Verhandlungen entsprechend dort verankert werden. Auf der europäischen Ebene liegt eine Verschiebung von Verhandlungen auf Makro- und Mesoebene zu Verhandlungen auf Unternehmensebene vor. Insbesondere in Europäischen Betriebsräten werden mehr Themen verhandelt.

Zudem wurde in der Untersuchung deutlich, dass in Verbindung mit dem Arbeitsschwerpunkt Information und Konsultation *Outcomes* in den transnationalen SDe sprunghaft angestiegen sind und vor allem prozedurale Vorkehrungen getroffen wurden. Daraus folgert sich, dass bisher bei hoher rechtlicher Regulierung eher eine Normkonkretisierung mit vielen *Outcomes* stattfindet. Ohne diesen Rahmen entwickeln die SDe eigene, neue Regulierungen mit eher geringer Anzahl verbindlicher *Outcomes*. Derzeit flacht der Anstieg an Verhandlungsabkommen ab und TCAs, die keine expliziten rechtlichen Vorgaben haben, nehmen durch die krisenbedingten Entwicklungen leicht zu. In der zeitlichen Betrachtung lassen sich zwei prägende Veränderungen beobachten: Europäische Betriebsräte als institutionalisiertes Gremium und *Information und Konsultation* als Prinzip der Arbeitnehmer*innenbeteiligung haben eine hohe Ausstrahlungskraft in der EU und den Mitgliedsländern entwickelt. Für die untersuchte Hypothese 2 trifft so leicht modifiziert zu, dass in dem spät regulierten Arbeitsschwerpunkt die transnationalen Sozialen Dialoge (SDe) rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und Normverbreitung gewinnen können, allerdings führen sie durch existierende Mindeststandards häufiger zu Normkonkretisierungen (H2 mod).

Neben dieser allgemeinen Bedeutungszunahme wurden auch Leistungen im Bereich Information und Konsultation durch entsprechende Kriterien detailliert untersucht. Besonders Themen, die die Möglichkeiten der Interessendurchsetzung, der Verfahrensstabilität, der Weiterbildung und Qualifikation sowie der Klärung des Einflusses der Akteure im Prozess erfassen, wurden durchgängig ausgehandelt und weiterentwickelt. Andere Kriterien, wie Initiativrechte und Rechtzeitigkeit, blieben eher ungeklärt. Bei dieser detaillierten Analyse wurde deutlich, dass der europäische Gesetzesrahmen stark die allgemeinen Verhandlungsthemen leitet. Bei verschiedenen Punkten üben auch nationale Vorgaben und der „Leidensdruck“ der Unternehmen Einfluss auf die Verhandlungen aus. Für die Bewertung zeigt sich, dass sozialstaatliche Prinzipien der Selbstbestimmung und demokratischen Gestaltung gestärkt werden konnten, auch wenn ein-

zelne Ziele verfehlt wurden. Die Kriterien reichen dabei von innovativer und wirksamer Optimierung bis hin zur Verfehlung sozialstaatlicher Ziele (Hypothese 3).

Neben den einzelnen Kriterien verdeutlichte sich in der dialogformübergreifenden Untersuchung die Anbindung an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmaßnahmen als ausschlaggebend für die Verhandlungen. Im Vergleich zu der ursprünglichen Erwartung konnten aber auch TCA Wirksamkeit erlangen. So gilt für Hypothese 4 modifiziert, dass eine staatliche Anbindung die Wirksamkeit von durch SDe hervorgebrachten und verbreiteten Normen erhöht. Dies bestätigen die Ergebnisse zu den EBR-Gründungen und die Normbildung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission. Aber zumindest kurzzeitig und/oder themenspezifisch können transnationale Soziale Dialoge trotz mangelnder staatlicher Anbindung wirksame Normen hervorbringen. Das ist insbesondere bei Transnationalen Unternehmensabkommen der Fall (H4 mod). In weiteren Forschungsarbeiten muss dabei die Kontinuität und Wirksamkeit von TCAs intensiver beleuchtet werden.

In dieser Untersuchung zeigt sich weiterhin, dass die Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen bei transnationalen SDe steigt, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind – und umgekehrt (Hypothese 5a). Diese Fähigkeit zur Normbildung drückt sich unter anderem in den Verhandlungen von umfangreicheren Standards und in der Verankerung von Implementationsvorkehrungen aus. In der übergreifenden Bewertung lässt dies den Schluss zu, dass transnationale Soziale Dialoge in der EU arbeitsbezogene Information und Konsultation als grundlegenden Ausgangspunkt aufgreifen und durch Verhandlungen nicht-antagonistische, qualitative Regulierungen weiterentwickelt werden. Antagonistische Verhandlungsthemen, die bereits durch Art. 153 Abs. 5 AEUV ausgenommen werden, sind entsprechend auf europäischer Ebene auch nicht präsent.

Diese Erkenntnis lässt Rückschlüsse auf einen sehr großen Einfluss des bargaining in the shadow of the law in den Verhandlungen zu. In dieser Konzeption wird eine hohe Wechselwirkung zwischen dem Eigeninteresse der Akteure und der rechtlichen Flankierung erwartet. Mit dieser Konstellation konnten die analysierten Kriterien (weiter-)entwickelt werden. Bestehende Hindernisse in dieser ungleichen Akteurskonstellation, wie die erhöhte Arbeitgeber*innenpassivität oder offene Präzisierungen des Arbeitsrechts, bleiben bisher allerdings ungelöst. Gerade für die Arbeitnehmer*innenseite werden transnationale Strategien in Verbindung mit den Handlungsmöglichkeiten, die sich aus den transnationalen Sozialen Dialogen bilden, unausweichlich. Eine Dimension dieser Strategie sollte dabei der Rückgriff auf den gesetzlichen Rahmen und die weiterhin gültigen sozialstaatlichen Ziele der EU sein. Dies ermöglicht eine interne

Vertrauensbildung, um neuen konkurrenzverschärfenden Maßnahmen und Kompetenzstreitigkeiten aus der Globalisierung/Europäisierung entgegenzuwirken. Erst bei einer produktiven Kooperation unter dem rechtlichen Schatten erlauben die steigenden Wechselwirkungen zwischen sowohl nationalen/supranationalen Handlungsrahmen als auch staatlichen/nicht-staatlichen Akteuren den Zugriff auf die notwendigen Kompetenzen des Sachverständes und der Durchsetzungsfähigkeit, um zukünftig innovative Regulierungen hervorzubringen.

Hier kommt die dritte zentrale, normative Forschungsfrage über die Implikationen der Kooperation staatlicher Institutionen und der Sozialpartner in den transnationalen Sozialen Dialogen für einen Wandel von Staatlichkeit zur Geltung. So kann die Stärkung und Befähigung transnationaler Sozialer Dialoge durch eine proaktive Subsidiarität eine europäische Sozialstaatlichkeit in Bezug auf arbeitsrechtliche Normbildung fördern. Dies lässt eine begrenzte, komplementäre Erfüllung von Staatlichkeit durch die Akteure des Sozialen Dialogs zu und bietet einen Ausweg aus Konflikten, die durch Kompetenzdefizite und Beschränkungen durch territoriale Grenzen entstehen – ohne eine erneute Re-Nationalisierung anzustreben. Die normativen Implikationen dafür bauen auf einer positiven rechtlichen Interpretation der Sozialstaatlichkeit der EU auf. Wie im letzten Teil der Untersuchung herausgearbeitet, verschieben die gegenwärtigen Formen der Krise, als Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise, allerdings aktuelle Reaktionen der EU und der Mitgliedsländer weiter zu einer neoliberalen, austeritätspolitischen Wirtschaftspolitik. Um ihren grundlegenden Prinzipien zu entsprechen, sollte die EU Politikinstrumente fördern, die sich positiv auf die Erfüllung der sozialstaatlichen Ziele auswirken. Die transnationalen Sozialen Dialoge stellen, durch ihre Fähigkeit und Wirkung, soziale Normen zu bilden, solch ein Instrument in der EU dar. Anhand von Information und Konsultation konnte verdeutlicht werden, dass die demokratische Gestaltung sowie die Selbstbestimmung als wichtige sozialstaatliche Ziele durch transnationale Soziale Dialoge ausgebaut werden. Als Handlungsstrategie für eine Sicherstellung der sozialstaatlichen Ziele resultiert die proaktive Subsidiarität. Sie erfasst weitergehend die Förderung von Verhandlungen auf entscheidungsrelevanter Ebene durch rechtliche Flankierung. Mit diesem Anspruch wird die letzte Hypothese bestätigt. So werden Staaten sozialstaatlich akzeptable Normbildung und -durchsetzung durch transnationale SDs hinnehmen und rechtlich flankierend unterstützen. Zur Behebung rechtlicher Schwächen transnationaler arbeitsrechtlicher Normbildungsprozesse werden sie einen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen, der der Sozialstaatlichkeit entsprechende *Outcomes* und Reaktionen sowie Stabilität und Konsistenz der so fortentwickelten hybriden sozialen Normbildungsordnung sicherstellt (Hypothese 5b).

Abschließend gilt, dass der Wandel von Staatlichkeit, hier insbesondere als Transnationalisierung, anhält und eine Transformation der europäischen Governance damit weiter einhergeht. In der Politikwissenschaft sollten somit empirische und normative Forschungsfragen über die demokratische Entwicklung europäischer Staatlichkeit intensiv verfolgt werden. Für die Untersuchung der transnationalen Sozialen Dialoge sollte dabei auch die Entwicklung eines europäischen Arbeitsrechts berücksichtigt werden. Es kann in einer globalisierten Welt mit transnationaler Verantwortungsdelegation nicht mehr national gedacht und umgesetzt werden. Ziel politischer Praxis sollte sein, den besonders wirkungsvollen Schatten des Rechts zu berücksichtigen, um sowohl soziale Mindeststandards zu erhalten als auch das Eigeninteresse der Sozialpartner zu initiieren, um soziale Normen in der EU zu bilden, ohne dabei die sozialstaatlichen Ziele zu vernachlässigen.

Literaturverzeichnis

- Abels, Gabriele; Wilde, Gabriele (2016): Legitimationsprobleme europäischer Staatlichkeit. Parlamentarismus und Zivilgesellschaft als Strategien für eine politische Öffentlichkeit. In: Hans-Jürgen Bieling und Martin Große Hüttmann (Hg.): Europäische Staatlichkeit. Zwischen Krise und Integration. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer VS (Staat - Souveränität - Nation, Contributions to topical discussions on the state), S. 259–280.
- Adamczyk, Sławomir; Surdykowska, Barbara (2010): Wirksamkeit der Arbeitnehmerinformation- und Konsultationsmechanismen in der Krisenzeit 2008–2010. Vergleichsbericht zur Lage der Stahlhüttenunternehmen aus Polen, Deutschland und Kroatien. Mitfinanziert aus Mitteln der Europäischen Kommission und der Sekretariat der Metallarbeiter NSZZ „Solidarność“ (Projekt VS/2010/0437). Online verfügbar unter: http://netkey40.igmetall.de/homepages/eu_projekt/hochgeladenedateien/Dokumente/Themen/120120_Raport%20Huty%20ostateczny%20DE.pdf, zuletzt geprüft am 01.02.2017.
- Akkerman, Agnes; Sluiter, Roderick; Jansen, Giedo (2015): Direct and indirect employee participation. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften (EF, 15/45 EN).
- Ales, Edoardo; Dufresne, Anne (2012): Transnational collective bargaining. Another (problematic) fragment of the European multi-level industrial relations system. In: *European Journal of Industrial Relations* 18 (2), S. 95–105.
- Ales, Edoardo; Engblom, Samuel; Jaspers, Teun; Laulom, Sylvaine; Sciarra, Silvana; Sobczak, André; Valdés dal-Ré, Fernando (2006): Transnational collective bargaining: past, present and future. Europäische Kommission. Online verfügbar unter <http://repub.eur.nl/res/pub/13755/Transnational%20collective%20bargaining%20in%20Europe.pdf>, zuletzt geprüft am 08.10.2012.
- Amlinger, Marc; Bispinck, Reinhard (2016): Dezentralisierung der Tarifpolitik. Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: *WSI-Mitteilungen : Monatzeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung* 69 (3), S. 211–223.

- Arnold, Sylvia (2008): Der Soziale Dialog nach Art. 139 EG. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Legitimation des Ratsbeschlusses nach Art. 139 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 EG. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Arrowsmith, James; Marginson, Paul (2006): The European cross-border dimension to collective bargaining in multinational companies. In: *European Journal of Industrial Relations* 12 (3), S. 245–266.
- Bauer, Michael W.; Becker, Stefan (2014): The Unexpected Winner of the Crisis. The European Commission's Strengthened Role in Economic Governance. In: *Journal of European Integration* 36 (3), S. 213–229.
- Bauer, Michael W.; Becker, Stefan (2015): Absolute Gains Are Still Gains. Why the European Commission Is a Winner of the Crisis, and Unexpectedly So. A Rejoinder to Eugénia da Conceição-Heldt. In: *Journal of European Integration* 38 (1), S. 101–106.
- Bechter, Barbara; Brandl, Bernd; Meardi, Guglielmo (2012): Sector or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations. In: *European Journal of Industrial Relations* 18 (3), S. 185–202.
- Benecke, Martina (2011): Kommentierung zu Art.154 AEUV. In: Eberhard Grabitz, Meinhard Hilf und Martin Nettesheim (Hg.): Das Recht der Europäischen Union. 1. Aufl. München: Beck.
- Benz, Arthur (2003): Compounded Representation in EU Multi-level Governance. In: Beate Kohler-Koch (Hg.): Linking EU and National Governance. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 82–110.
- Benz, Arthur (2007): Multilevel Governance. In: Arthur Benz, Susanne Lütz, Uwe Schimank und Georg Simonis (Hg.): Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 297–310.
- Benz, Arthur; Mohr, Arno (2011): Der moderne Staat. Grundlagen der politologischen Analyse. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag (Lehr- und Handbücher der Politikwissenschaft). Online verfügbar unter <http://gbv.eblib.com/patron/FullRecord.aspx?p=3045951>.
- Bercusson, Brian (1992): Maastricht. A fundamental change in European labour law. In: *Industrial Relations J* 23 (3), S. 177–190.
- Bercusson, Brian (2009): The Lisbon Treaty and Social Europe. In: *ERA Forum* 10 (1), S. 87–105.
- Bercusson, Brian; Deakin, Simon; Koistinen, Pertti; Kravaritou, Yota; Mückenberger, Ulrich; Supiot, Alain; Veneziani, Bruno (1996): Soziales Europa – ein Manifest. 1. Aufl. Reinbek: Rowohlt.
- Bernaciak, Magdalena (2010): Cross-border competition and trade union responses in the enlarged EU. Evidence from the automotive industry in Germany and Poland. In: *European Journal of Industrial Relations* 16 (2), S. 119–135.

- Bernaciak, Magdalena (2013): Labour solidarity in crisis? Lessons from General Motors. In: *Industrial relations journal : the European journal for analysis, policy and practice* 44 (2), S. 139–153.
- Bieling, Hans-Jürgen (2010): Die Globalisierungs- und Weltordnungspolitik der Europäischen Union. 1. Aufl. Wiesbaden: VS-Verl.
- Bieling, Hans-Jürgen (2012): EU facing the crisis. Social and employment policies in times of tight budgets. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 18 (3), S. 255–271.
- Bieling, Hans-Jürgen; Große Hüttmann, Martin (2016): Zur Einführung: Staatlichkeit der Europäischen Union in Zeiten der Finanzkrise. In: Hans-Jürgen Bieling und Martin Große Hüttmann (Hg.): Europäische Staatlichkeit. Zwischen Krise und Integration. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer VS (Staat - Souveränität - Nation, Contributions to topical discussions on the state), S. 11–30.
- Bieling, Hans-Jürgen; Schulten, Thorsten (2002): Reorganisation der industriellen Beziehungen im europäischen Mehrebenensystem. In: *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 9 (3), S. 245–273.
- Blanke, Thomas (2009): Die Entscheidungen des EuGH in den Fällen Viking, Laval und Rueffert – Domestizierung des Streikrechts und europaweite Nivellierung der industriellen Beziehungen. In: Jens M. Schubert (Hg.): Sozialer Dialog in der Krise - Social dialogue in crisis? Baden-Baden: Nomos, S. 129–147.
- Blanke, Thomas (2012): The Principle of Subsidiarity in the Lisbon Treaty. In: Niklas Bruun, Klaus Lörcher und Isabelle Schömann (Hg.): The Lisbon Treaty and social Europe. Oxford [u. a.]: Hart Publishing, S. 235–260.
- Blanke, Thomas; Kunz, Olaf (2013): Europäische Betriebsräte-Gesetz: Arbeitnehmermitbestimmung in Europa. 3. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Blanke, Thomas; Rose, Edgar; Vosgeerd, Herman; Zondag, Wijnand (Hg.) (2009): Recasting worker involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a europeanized arena. 1. Aufl. Alphen Aan Den Rijn: Wolters Kluwer.
- Blanpain, Roger; Bisom-Rapp, Susan; Corbett, William R.; Josephs, Hilary K.; Zimmer, Michael J. (2007): The global workplace: International and comparative employment law. Cases and materials. Cambridge, New York: Cambridge Univ. Press.
- Boer, Rob de; Benedictus, Hester; van der Meer, Marc (2005): Broadening without Intensification. The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue. In: *European Journal of Industrial Relation* 11 (1), S. 51–70.
- Boje, Thomas P.; Potůček, Martin (2011): Social rights, active citizenship and governance in the European Union. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (European civil society, 10).

- Bollen, Yelter; Ville, Ferdi de; Orbis, Jan (2016): EU trade policy. Persistent liberalisation, contentious protectionism. In: *Journal of European Integration* 38 (3), S. 279–294.
- Börzel, Tanja A.; Risse, Thomas (2006): Europeanization. The Domestic Impact of European Union Politics. In: Knud Erik Jørgensen, Mark A. Pollack und Ben Rosamond (Hg.): *Handbook of European Union politics*. London, Thousand Oaks: SAGE, S. 483–504.
- Börzel, Tanja Anita; Risse, Thomas (2009): Diffusing (inter-) regionalism. The EU as a model of regional integration. Berlin: Freie Univ. Berlin, FB Politik- und Sozialwissenschaften, Kolleg-Forscherguppe „The Transformative Power of Europe“ (KFG working paper, 7).
- Bosch, Gerhard (2010): Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten. In: Fritz Böhle, Gerd-Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 643–670.
- Botzem, Sebastian; Hofmann, Jeanette (2009): Dynamiken transnationaler Governance: grenzübergreifende Normsetzung zwischen privater Selbstregulierung und öffentlicher Hierarchie. In: Sebastian Botzem, Jeanette Hofmann, Sigrid Quack, Gunnar Folke Schuppert und Holger Straßheim (Hg.): *Governance als Prozess. Koordinationaformen im Wandel*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Schriften zur Governance-Forschung, 16), S. 225–249.
- Brach, Julianne (2005): Differences in Total Factor Productivity and the Diffusion of Technology across Sectors. Ph.D. Working paper. Universität Tübingen, Tübingen.
- Bressanelli, Edoardo; Chelotti, Nicola (2016): The Shadow of the European Council. Understanding Legislation on Economic Governance. In: *Journal of European Integration* 38 (5), S. 511–525.
- Brunkhorst, Hauke (2012): Legitimationskrisen: Verfassungsprobleme der Weltgesellschaft. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Schriftenreihe Studien zur politischen Soziologie, 18).
- Bruun, Niklas (2014): Legal and Judicial Arenas: The ILO. In: Niklas Bruun, Klaus Lörcher und Isabelle Schömann (Hg.): *The economic and financial crisis and collective labour law in Europe*. Oxford [u. a.]: Hart Publishing, S. 243–264.
- Bruun, Niklas; Lörcher, Klaus; Schömann, Isabelle (Hg.) (2012): *The Lisbon Treaty and social Europe*. Oxford [u. a.]: Hart Publishing.
- Bsirske, Frank; Busch, Klaus; Höbel, Olivier-André; Knerler, Rainer; Scholz, Dieter (Hg.) (2016): Gewerkschaften in der Eurokrise. Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien. Unter Mitarbeit von Peter Burgess, Ricard Bellera-Kirchoff, Heribert Kohl, Gero Maaß, Janina Matuziene, Torsten Müller et al. Hamburg: VSA.
- Budd, John W.; Zagelmeyer, Stefan (2011): Public Policy and Employee Participation. In: Adrian Wilkinson, Gollan, Paul, J., Mick Marchington und David Lewin (Hg.):

- The Oxford handbook of participation in organizations. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 476–503.
- Busch, Klaus (2006): Die Methode der offenen Koordinierung in der Beschäftigungspolitik und der Sozialpolitik der Europäischen Union. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Arbeitspapiere, 108). Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_108.pdf, zuletzt geprüft am 30.10.2015.
- Busch, Klaus; Hermann, Christoph; Hinrichs, Karl; Schulten, Thorsten (2012): Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell. Wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung Internationale Politikanalyse.
- Casey, Catherine; Fiedler, Antje; Fath, Benjamin (2016): The European Company (SE). Power and participation in the multinational corporation. In: *European Journal of Industrial Relations* 22 (1), S. 73–90.
- Clauwaert, Stefan; Schömann, Isabelle (2012): The crisis and national labour law reforms. A mapping exercise. Brüssel (Working paper/ETUI, 2012.04).
- Conchon, Aline (2015): Die Mitsprache der Arbeitnehmer in der Corporate Governance. Eine europäische Perspektive. Bericht 135. Brüssel: ETUI aisbl.
- Copeland, Paul; Haar, Beryl ter (2013): A toothless bite? The effectiveness of the european employment strategy as a governance tool. In: *Journal of European Social Policy* 23 (1), S. 21–36.
- Coutu, Michel; Murray, Gregor (2005): Towards Citizenship at Work? An Introduction. In: *Relations Industrielles/Industrial Relations* 60 (4), S. 617–630.
- Cox, Annette; Zagelmeyer, Stefan; Marchington, Mick (2006): Embedding employee involvement and participation at work. In: *Human Resource Management Journal* 16 (3), S. 250–267.
- Creswell, John W. (2003): Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 2. Nachdr. Thousand Oaks: SAGE.
- Crouch, Colin (2004): Post-democracy. Cambridge: Polity Press (Themes for the 21st century).
- da Conceição-Heldt, Eugénia (2015): Why the European Commission is not the “unexpected winner” of the Euro Crisis. A Comment on Bauer and Becker. In: *Journal of European Integration* 38 (1), S. 95–100.
- da Costa, Isabel; Pulignano, Valeria; Rehfeldt, Udo; Telljohann, Volker (2012): Transnational negotiations and the Europeanization of industrial relations. Potential and obstacles. In: *European Journal of Industrial Relations* 18 (2), S. 123–137.
- Dahl, Robert A. (2001): Can International Organizations be Democratic? A Skeptic's View. In: Ian Shapiro und Casiano Hacker-Cordón (Hg.): Democracy's edges. Reprint. Cambridge, New York: Cambridge Univ. Press (Contemporary political theory), S. 19–36.
- Daugareilh, Isabelle (2008): Employee participation, ethics and corporate social responsibility. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 14 (1), S. 93–110.

- Deakin, Simon; Koukiadaki, Aristea (2010): Diffusion of EU-level norms through reflexive governance mechanisms? Implementation of the EU framework agreement on telework in five European countries. In: The Capability Approach and the Implementation of Directives and Agreements resulting from European Social Dialogue. IDHE, ENS-Cachan, S. 102–125.
- DeBardeleben, Joan; Hurrelmann, Achim (Hg.) (2007): Democratic dilemmas of multilevel governance. Legitimacy, representation and accountability in the European Union. Hounds Mills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan (Transformations of the state).
- Degryse, Christophe (2015): The European sectoral social dialogue: an uneven record of achievement? Brüssel: ETUI aisbl (Working Paper, 2015.02).
- Degryse, Christophe; Pochet, Philippe (2011): Has European sectoral social dialogue improved since the establishment of SSDCs in 1998? In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 17 (2), S. 145–158.
- Dehnen, Veronika (2014): Grenzüberschreitende Verhandlungen. Wie Akteursdynamiken und institutionelle Umwelten Internationale Rahmenvereinbarungen beeinflussen. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Arbeit - Interessen - Partizipation).
- Dehousse, Renaud (2016): Why has EU macroeconomic governance become more supranational? In: *Journal of European Integration* 38 (5), S. 617–631.
- Delbridge, Rick; Whitfield, Keith (2001): Employee Perceptions of Job Influence and Organizational Participation Employee Perceptions. In: *Industrial Relations* 40 (3), S. 472–489.
- Demirovic, Alex; Walk, Heike (2011): Demokratie und Governance. Kritische Perspektiven auf neue Formen politischer Herrschaft. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot. Online verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-89691-872-7>.
- Denzin, Norman K.; Lincoln, Yvonna S. (Hg.) (2011): The SAGE handbook of qualitative research. 4. Aufl. Thousand Oaks: SAGE.
- Doellgast, Virginia (2009): Still a coordinated model? Market liberalization and the transformation of employment relations in the German telecommunications industry. In: *Industrial and Labor Relations Review* 63 (1), S. 3–23.
- Dølvik, Jon Erik (1999): An emerging island? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of the trade unions in the 1990s. Brüssel: European Trade Union Institute.
- Dølvik, Jon Erik; Eldring, Line; Visser, Jelle (2014): Setting Wage Floors in Open Markets: The Role of the Social Partners in Europe's Multilevel Governance. In: Stein Evju (Hg.): Regulating transnational labour in Europe. The quandaries of multilevel governance. Oslo: Privatrettsfondet (Skriftserie/Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, 196), S. 131–186.

- Dörre, Klaus (2010): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Fritz Böhle, Gerd-Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 873–912.
- Dörre, Klaus; Lessenich, Stephan; Rosa, Hartmut (2009): Soziologie - Kapitalismus - Kritik. Eine Debatte. Originalausg. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 1923).
- Dufresne, Anne (2012): Trade union support and political blockage. The actors' viewpoint. In: *European Journal of Industrial Relations* 18 (2), S. 107–121.
- Dufresne, Anne; Degryse, Christophe; Pochet, Philippe (Hg.) (2006): The European sectoral social dialogue. Actors, developments and challenges. 1. Aufl. Brüssel, Bern, Berlin, Frankfurt a.M., New York, Oxford, Wien: Peter Lang (Work & society, 55).
- Ebbinghaus, Bernhard (1999): Does a European Social Model Exist and Can It Survive? In: Gerhard Huemer, Michael Mesch und Franz Traxler (Hg.): The role of employer associations and labour unions in the EMU. Institutional requirements for European economic policies. Aldershot, Hants, England, Brookfield, Vt, USA: Ashgate, S. 1–26.
- EGB; UNICE; CEEP (2001): Gemeinsamer Beitrag der Sozialpartner zum Europäischen Rat von Laeken. Brüssel.
- Eichengreen, Barry (2006): European Integration. In: Barry R. Weingast und Donald A. Wittman (Hg.): The Oxford handbook of political economy. (Oxford handbooks of political Science). 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 799–813.
- Eichhorst, Werner; Kendzia, Michael J.; Vandeweghe, Barbara (2011): Cross-border collective bargaining and transnational social dialogue. Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC7. Bonn: IZA (IZA research report, 38).
- Enderlein, Henrik (2013): Das erste Opfer der Krise ist die Demokratie. Wirtschaftspolitik und ihre Legitimation in der Finanzmarktkrise 2008-2013. In: *PVS* 54 (4), S. 714–739.
- Engel, Uwe; Wuggenig, Wulf (2012): Statistische Auswertungsverfahren nominalskalierter Daten. In: Uwe Flick, Ernst von Kardorff, Heiner Keupp, Lutz von Rosenstiel und Stephan Wolff (Hg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3., neu ausgestattete Aufl. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union, S. 237–242.
- Erne, Roland (2008): European unions. Labor's quest for a transnational democracy. Ithaca: ILR Press/Cornell University Press.
- Esping-Andersen, Gösta (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge: Polity Press.
- ETUI (2015): Recast of the information and consultation directives: a new stage in the 'better regulation' campaign? Online verfügbar unter

<http://www.etui.org/News/Recast-of-the-information-and-consultation-directives-a-new-stage-in-the-better-regulation-campaign>, zuletzt geprüft am 09.09.2016.

EuGH, Urteil des Gerichtshofs vom 11.12.2007, Aktenzeichen Rechtssache C-438/05. In: *AbL* 51, S. 11. *NZA* 2008, 124; *EuZW* 2008, 246.

EuGH, Urteil des Gerichtshofs vom 18.12.2007, Aktenzeichen Rechtssache C-341/05. In: *NZA* (3), S. 159–167. *EuZW* 2008, 775 (Ls.); *DB* 2008, 71.

EuGH, Urteil des Gerichtshofs vom 12.02.2008, Aktenzeichen Rechtssache C-346/06. In: *NZA* (9), S. 537–540. *EuZW* 2008, 306; *VergabeR* 2008, 478.

Europäische Kommission (1996): Mitteilung der Kommission zur Entwicklung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene (KOM/1996/448).

Europäische Kommission (1998): Mitteilung der Kommission. Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene. KOM(98) 322 [endg.].

Europäische Kommission (20.05.1998): Beschluss der Kommission über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene (Bekanntgegeben unter Aktenzeichen K(1998) 2334). Beschluss 98/500/EG, vom *AbL* Nr. L 225, vom 12.08.1998, S. 27. In: *AbL* 41, S. 27–28.

Europäische Kommission (2000): Bericht der Kommission an den Rat und das Europäischen Parlament und den Rat über den Stand der Anwendung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994). Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften (Dokumente/Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000,188).

Europäische Kommission (2001): Europäisches Regieren. Weißbuch. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften.

Europäische Kommission (2002): Mitteilung der Kommission. Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel (KOM/2002/341).

Europäische Kommission (2004a): Mitteilung der Kommission, Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa. Verbesserung des Beitrags des europäischen Sozialen Dialogs. KOM(2004) 557 [endg.].

Europäische Kommission (2004b): Commission staff working document: Commission's observations in response to the recommendations of the High Level Group for textiles and clothing, SEC(2004) 1240.

Europäische Kommission (2006): Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Grünbuch. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften (Dokumente/Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 708).

- Europäische Kommission (2008): Arbeitsbeziehungen in Europa. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2010): Der sektorale Soziale Dialog in Europa. Aktuelle Entwicklungen. Brüssel (Ausgabe 2010).
- Europäische Kommission (2011a): Der sektorale Soziale Dialog in Europa. Aktuelle Entwicklung. Brüssel (Ausgabe 2011).
- Europäische Kommission (2011b): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), KOM(2011) 681 endgültig.
- Europäische Kommission (2012a): Labour market developments in Europe, 2012 (European economy, 5/2012).
- Europäische Kommission (2012b): Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen. Lehre aus den jüngsten Erfahrungen. SEK(2012) 59 [endg.]. Grünbuch. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2013): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen, KOM(2013) 882 final.
- Europäische Kommission (10.04.2015): Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer: Kommission leitet Konsultation mit Sozialpartnern über die Konsolidierung dreier Richtlinien ein. Brüssel. Online verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=329&newsId=2192&furherNews=yes>, zuletzt geprüft am 18.10.2016.
- Europäische Kommission; Associazione Bruno Trentin (ABT) (Hg.) (2015): EURACTA 2: The Transnational Company Agreements. Experiences and Prospects. Final Report. Unter Mitarbeit von Fundacion 1 de Mayo, IRES, ASTREES, Technical University of Munich, The University of Manchester, NSZZ Solidarnosc et al. Brüssel: European Commission: Employment, Social Affairs and Inclusion. Online verfügbar unter http://www.ires.it/contenuti/euracta_2, zuletzt geprüft am 26.10.2015.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2004: Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema: Konkrete Anwendung der Richtlinie 94/45/EG über Europäische Betriebsräte und eventuell überprüfungsbedürftige Aspekte, (SOC/139). In: ABl. Nr. C 10, Bd. 47, S. 11–17.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2007: Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema: „Flexicurity (die Dimension der internen Flexibilität — Tarifverhandlungen und Sozialer Dialog als Instrumente der Arbeitsmarktregulierung und -reform), (2007/C 256/20)“. In: ABl. Nr. C 256, Bd. 50, S. 108–113.

- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2012: Stellungnahme der Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema: „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), COM(2011), 681 final“. In: ABl. Nr. C 229, Bd. 55, S. 77–84.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2014: Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema: Struktur und Organisation des sozialen Dialogs im Rahmen einer echten Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) (Sondierungsstellungnahme) (2014/C 458/01). In: ABl. Nr. C 458, Bd. 57, S. 1–6.
- Europäisches Parlament (2013): Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. September 2013 zu den grenzüberschreitenden Kollektivverhandlungen und zum transnationalen sozialen Dialog 2012/2292(INI). Brüssel.
- Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (11.03.2002): Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft. RL 2002/14/EG, vom ABl. Nr. L 80 vom 23.03.2002, S. 29. In: *ABl.* 45, S. 29–33.
- Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (04.11.2003): Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. RL 2003/88/EG, vom ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003, S. 9. In: *ABl.* 46, S. 9–19.
- Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (06.05.2009): Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung). RL 09/38/EG, vom ABl. Nr. L 122 vom 16.05.2009, S. 28. In: *ABl.* 52, S. 28–44.
- European Centre of Workers' Questions (EZA) (2015): Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe - the Workers' Perspective. From scientific evidence to practice-oriented guidance. Unter Mitarbeit von Stan de Spiegelaere, Guy van Gyes, Jan van Peteghem und Sem Vandekerckhove. 1. Aufl. Herzogenrath: Shaker.
- European Industrial Relations Review (1998): The Repercussions of the Vilvoorde Closure. In: *European Industrial Relations Review* 289, S. 22–25.
- Even, Jozef Harmen (2008): Transnational Collective Bargaining in Europe. A proposal for a European regulation on transnational collective bargaining.
- Everson, Michelle (1995): The legacy of the market citizen. In: Jo Shaw und Gillian More (Hg.): New legal dynamics of European Union. New York: Clarendon Press, S. 59–81.

- Everson, Michelle (2011): From Effet Utile to Effet Neoliberal. Why is the ECJ Hazarding the Integrity of European Law? In: Christian Joerges und Tommi Ralli (Hg.): European constitutionalism without private law. Private law without democracy. Oslo: Arena (Arena reports, 03/2011), S. 37–54.
- Everson, Michelle; Joerges, Christian; Deters, Henning (2016): Wer ist der Hüter des europäischen Konstitutionalismus nach der Finanzkrise? In: Hans-Jürgen Bieling und Martin Große Hüttmann (Hg.): Europäische Staatlichkeit. Zwischen Krise und Integration. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer VS (Staat - Souveränität - Nation, Contributions to topical discussions on the state), S. 157–176.
- Evju, Stein (2012): Das Recht auf kollektive Maßnahmen unter der Sozialcharta des Europarates. In: *Arbeit und Recht (AuR)* 60, S. 276–289.
- Evju, Stein (Hg.) (2014): Regulating transnational labour in Europe. The quandaries of multilevel governance. Oslo: Privatrettsfondet (Skriftserie/Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, 196).
- Evju, Stein; Novitz, Tonia (2014): The Evolving Regulation: Dynamics and Consequences. In: Stein Evju (Hg.): Regulating transnational labour in Europe. The quandaries of multilevel governance. Oslo: Privatrettsfondet (Skriftserie/Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, 196), S. 27–94.
- Exadaktylos, Theofanis; Radaelli, Claudio M. (2012): Research design in European studies. Establishing causality in Europeanization. Hounds Mills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan (Palgrave studies in European Union politics).
- Falke, Josef (2015): Beschäftigungspolitik in der Europäischen Union in Zeiten der Austeritätspolitik. In: Wolfhard Kothe und Nadine Absenger (Hg.): Menschenrechte und Solidarität im internationalen Diskurs. Festschrift für Armin Höland. Baden-Baden: Nomos, S. 280–312.
- Falkner, Gerda (2016): The EU's current crisis and its policy effects. Research design and comparative findings. In: *Journal of European Integration* 38 (3), S. 219–235.
- Falkner, Gerda; Treib, Oliver; Hartlapp, Miriam; Leiber, Simone (2005): Complying with Europe. EU harmonisation and soft law in the member states. Cambridge, New York: Cambridge University Press (Themes in European governance).
- Featherstone, Kevin (2014): External conditionality and the debt crisis. The ‘Troika’ and public administration reform in Greece. In: *Journal of European Public Policy* 22 (3), S. 295–314.
- Felstead, Alan; Gallie, Duncan; Green, Francis; Henseke, Golo (2016): The determinants of skills use and work pressure. A longitudinal analysis. In: *Economic and Industrial Democracy*.
- Fichter, Michael; Helfen, Markus; Schiedrig, Katharina (2011): Kann transnationale Solidarität auf Konzernebene organisiert werden? Der Ansatz der internationalen Rahmenabkommen. In: Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt (Hg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma, S. 75–94.

- Fischer-Lescano, Andreas (2013): Austeritätspolitik und Menschenrechte. Rechtspflichten der Unionsorgane beim Abschluss von Memoranda of Understanding. (Finale Fassung). Wien: Kammer für Arbeiter/innen und Angestellte für Wien.
- Flick, Uwe (Hg.) (2014): The SAGE handbook of qualitative data analysis. Los Angeles: SAGE.
- Fowler, Floyd J. (2009): Survey research methods. 4. Aufl. Los Angeles: SAGE (Applied social research methods series, 1).
- Fraser, Nancy (2008): Scales of justice. Reimagining political space in a globalizing world. Cambridge: Polity Press.
- Fraser, Nancy; Gordon, Linda (1992): Contract versus Charity: Why Is There No Social Citizenship in the United States? In: *Socialist Review* 22 (3), S. 45–68.
- Frevel, Alexander; Itkowiak, Heinz-Josef (Hg.) (2014): Sozialer Dialog für Gute Arbeit. PaPsD: Partizipative Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch sozialen Dialog. 1. Aufl. Hamburg: VSA.
- Gajewska, Katarzyna (2009): Transnational labour solidarity. Mechanisms of commitment to cooperation within the European trade union movement. London, New York: Routledge (Routledge advances in European politics, 56).
- Genschel, Philipp; Leibfried, Stephan; Zangl, Bernhard (2006): Zerfaserung und Selbsttransformation. Das Forschungsprogramm „Staatlichkeit im Wandel“. Bremen (TranState working papers, 45). Online verfügbar unter <http://www.staatlichkeit.uni-bremen.de/pages/download.php?ID=55&SPRACHE=de&TABLE=AP&TYPE=PDF>.
- Genschel, Philipp; Zangl, Bernhard (2007): Die Zerfaserung von Staatlichkeit und die Zentralität des Staates. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (20-21), S. 10–16.
- Gerlach, Frank; Greven, Thomas; Mückenberger, Ulrich; Schmidt, Eberhard (Hg.) (2011): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma.
- Gilson, Clive; Weiler, Anni (2008): Transnational Company Industrial Relations. The Role of European Works Councils and the Implications for International Human Resource Management. In: *Journal of Industrial Relations* 50 (5), S. 697–717.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Lehrbuch).
- Glassner, Vera (2009): Transnational collective bargaining coordination at the European sector level. The outlines and limits of a “European” system. In: *International journal of labour research* 1 (2), S. 113–129.
- Glassner, Vera; Pusch, Toralf (2013): Towards a Europeanization of wage bargaining? Evidence from the metal sector. In: *European Journal of Industrial Relations* 19 (2), S. 145–160.

- Greer, Ian; Hauptmeier, Marco (2008): Political entrepreneurs and co-managers. Labour transnationalism at four multinational auto companies. In: *British Journal of Industrial Relations: an international journal of employment relations* 46 (1), S. 76–97.
- Greiner, Stefan; Hennecken, Maria (2016): § 21 Informations- und Konsultationsrechte, sozialer Dialog und Kollektivvereinbarung. In: Monika Schlachter, Hans Michael Heinig, Armin Hatje, Peter-Christian Müller-Graff und Peter Axer (Hg.): Europäisches Arbeits- und Sozialrecht. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Enzyklopädie Europarecht, Bd. 7), S. 799–864.
- Greven, Thomas (2011): Die Regeln ändern! Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität unter globalem Konkurrenzdruck. In: Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt (Hg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma, S. 35–50.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca; Hyman, Richard (2011): Works Councils: The European Model of Industrial Democracy? In: Adrian Wilkinson, Gollan, Paul, J., Mick Marchington und David Lewin (Hg.): *The Oxford handbook of participation in organizations*. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 286–314.
- Guyet, Rachel; Tarren, David; Triomphe, Claude-Emmanuel (2012): Social dialogue in times of global economic crisis. 1. Aufl. Hg. v. Eurofound. Luxemburg.
- Habermas, Jürgen (1994): Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats. 4. Aufl. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Habermas, Jürgen (1998): Die postnationale Konstellation. Politische Essays. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Habermas, Jürgen (2000): Beyond the nation-state? On some consequences of economic globalization. In: Erik Oddvar Eriksen und John Erik Fossum (Hg.): Democracy in the European Union. Integration through Deliberation? 1. Aufl. London, New York: Routledge, S. 29–41.
- Habermas, Jürgen (2012): Die Krise der Europäischen Union im Lichte einer Konstitutionalisierung des Völkerrechts. Ein Essay zur Verfassung Europas. In: *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht : ZaöRV* 72 (1), S. 1–44.
- Habermas, Jürgen (2013): Demokratie oder Kapitalismus? Berlin: Blätter Verlagsgesellschaft mbH (Blätter für deutsche und internationale Politik, 58.2013,5).
- Habermas, Jürgen (2014): Warum der Ausbau der Europäischen Union zu einer supranationalen Demokratie nötig und wie er möglich ist. In: *Leviathan* 42 (4), S. 524–538.
- Hacker, Björn (2013): Sollbruchstelle Krisenkurs. Auswirkungen der neuen Wirtschaftsgovernance auf das Europäische Sozialmodell. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (Internationale Politikanalyse).

- Hall, Mark; Hoffmann, Aline; Marginson, Paul; Müller, Torsten (2003): National influences on European Works Councils in UK- and US-based companies. In: *Human Resource Management Journal* 13 (4), S. 75–92.
- Hancock, Gregory R.; Mueller, Ralph O. (2010): The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences. London, New York: Routledge.
- Hauser-Ditz, Axel; Hertwig, Markus; Pries, Ludger; Rampeltshammer, Luitpold (2010): Transnationale Mitbestimmung? Zur Praxis Europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Arbeit - Interessen - Partizipation, 8).
- Heinelt, Hubert (Hg.) (2008): Politikfelder im EU-Mehrebenensystem. Instrumente und Strategien europäischen Regieren. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Forschungsstand Politikwissenschaft).
- Heinelt, Hubert; Knodt, Michèle (2008): Zusammenwirken territorialer und funktionaler politischer Einheiten und Veränderungen politischer Steuerung im EU-Mehrebenensystem. In: Hubert Heinelt (Hg.): Politikfelder im EU-Mehrebenensystem. Instrumente und Strategien europäischen Regieren. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Forschungsstand Politikwissenschaft), S. 311–332.
- Helbig, Michael (1999): Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte in der Anwendung: Das Beispiel VOLKSWAGEN. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 21 (2), S. 244–261.
- Held, David (1991): Between state and civil society: Citizenship. In: Geoff Andrews (Hg.): Citizenship. London: Lawrence & Wishart, S. 19–40.
- Held, David; McGrew, Anthony (Hg.) (2008): The global transformations reader. An introduction to the globalization debate. 2. Aufl. Cambridge: Polity Press.
- Heller, Frank; Pusic, Eugen; Strauss, George; Wilpert, Bernhard (1998): Organizational Participation. Myth and Reality. Oxford: OUP Oxford. Online verfügbar unter <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10642340>.
- Hepple, Bob; Veneziani, Bruno (Hg.) (2009): The transformation of labour law in Europe. A comparative study of 15 countries, 1945 - 2004. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Hart Publishing.
- Hepple, Bob A. (2005): Labour laws and global trade. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Hart Publishing.
- Héritier, Adrienne; Lehmkuhl, Dirk (2008): The Shadow of Hierarchy and New Modes of Governance. In: *Journal of public policy* 28 (01), S. 1–17.
- Hertwig, Markus; Pries, Ludger; Rampeltshammer, Luitpold (2011): Stabilizing effects of European Works Councils. Examples from the automotive industry. In: *European Journal of Industrial Relation* 17 (3), S. 209–226.
- Heuschmid, Johannes (2014): Zur Bedeutung von IAO-Normen für das EU-Arbeitsrecht. In: *Soziales Recht (SR)* (1), S. 1–13.
- Hirschman, Albert O. (1970): Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. 1. Aufl. Cambridge: Harvard Univ. Press.

- Hoffman, Jürgen (2004): Jenseits des Mythos – „Internationale Solidarität“ als Herausforderung der Gewerkschaftspolitik im Zeitalter der Globalisierung und Europäisierung. In: Joachim Beerhorst, Alex Demirović und Michael Guggemos (Hg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 34–64.
- Hofherr, Elliot (2013): Europäische Sozialpolitik und die Idee der Selbstregulierung: Rechtsgrundlagen, Potentiale und Grenzen eines europäischen Politikfeldes. 1. Aufl. Hamburg: Diplomica Verlag (Jus novum, 26).
- Hofmann, Julia (2015): Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Antworten auf die Krise. In: Susanne Pernicka (Hg.): Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 201–228.
- Holling, Heinz; Schmitz, Bernhard; Bengel, Jürgen (Hg.) (2010): Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation. Göttingen: Hogrefe (Handbuch der Psychologie, Bd. 13).
- Hollingsworth, Joseph Rogers; Schmitter, Philippe C.; Streeck, Wolfgang (Hg.) (1994): Governing capitalist economies. Performance and control of economic sectors. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press.
- Holzinger, Katharina; Jörgens, Helge; Knill, Christoph (Hg.) (2007): Schwerpunktheft: Transfer, Diffusion und Konvergenz von Politiken. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Hooghe, Liesbet; Marks, Gary (2001): Multi-level governance and European integration. Lanham: Rowman & Littlefield (Governance in Europe).
- Horn, Laura (2011): How did we end up here? The rise of shareholder value in EU corporate governance regulation. In: Sigurd Vitols (Hg.): The sustainable company. A new approach to corporate governance. 1. Aufl. Brüssel: ETUI aisbl, S. 39–58.
- Houwerzijl, Mike (2014): ‘Regime shopping’ across (blurring) boundaries. In: Stein Evju (Hg.): Regulating transnational labour in Europe. The quandaries of multilevel governance. Oslo: Privatrettsfondet (Skriftserie/Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, 196), S. 95–130.
- Hufeld, Ulrich (2016): Staatsleistungen der Eurozone. In: Hans-Jürgen Bieling und Martin Große Hüttmann (Hg.): Europäische Staatlichkeit. Zwischen Krise und Integration. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer VS (Staat - Souveränität - Nation, Contributions to topical discussions on the state), S. 135–156.
- Hurrelmann, Achim; Leibfried, Stefan; Martens, Kerstin; Mayer, Peter (2008a): Die Zerfaserung des Nationalstaates: Ein analytischer Rahmen. In: Achim Hurrelmann, Stefan Leibfried, Kerstin Martens und Peter Mayer (Hg.): Zerfasert der Nationalstaat? Die Internationalisierung politischer Verantwortung. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Staatlichkeit im Wandel), S. 21–54.
- Hurrelmann, Achim; Leibfried, Stefan; Martens, Kerstin; Mayer, Peter (Hg.) (2008b): Zerfasert der Nationalstaat? Die Internationalisierung politischer Verantwortung. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Staatlichkeit im Wandel).

- Huzzard, Tony; Gregory, Denis; Scott, Regan (2004): Strategic unionism and partnership. Boxing or dancing? Hounds Mills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan.
- Hyman, Richard (2008): The State in Industrial Relations. In: Paul Blyton (Hg.): The SAGE handbook of industrial relations. Los Angeles: SAGE, S. 258–283.
- Hyman, Richard (2011): Gewerkschaftliche Strategien und Solidaritätspolitik unter globalen Konkurrenzbedingungen. In: Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt (Hg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma, S. 51–73.
- Hyman, Richard (2016): The very idea of democracy at work. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 22 (1), S. 11–24.
- Iankova, Elena A. (2006): Der soziale Dialog im erweiterten Europa. In: *WSI-Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung* 59 (10), S. 568–574.
- Itkowiak, Heinz-Josef (2009): Partizipation. Thesen zum Partizipationsverständnis. In: Heinz-Josef Itkowiak und Nick Kratzer (Hg.): Partizipation und Prävention. Beiträge der Fokusgruppe „Partizipation und Führung“. Hamburg, München, S. 9–14.
- Itkowiak, Heinz-Josef (2014): Partizipation. Thesen zum Partizipationsverständnis. In: Alexander Frevel und Heinz-Josef Itkowiak (Hg.): Sozialer Dialog für Gute Arbeit. PaPsD: Partizipative Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch sozialen Dialog. 1. Aufl. Hamburg: VSA, S. 13–23.
- Jachtenfuchs, Markus; Kohler-Koch, Beate (Hg.) (2003): Europäische Integration. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Jachtenfuchs, Markus; Kohler-Koch, Beate (2004): Governance and Institutional Development. In: Antje Wiener und Thomas Diez (Hg.): European Integration Theory. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 97–115.
- Jaich, Roman (2001): Der europäische Betriebsrat an der Schnittstelle zwischen gesetzlicher und vertraglich vereinbarter Mitbestimmung. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik : zfewu* 2 (1), S. 70–86.
- Jaspers, Teun (2009): Decentralisation and Proliferation of Social Dialogue: a Crisis or a Challenge? In: Jens M. Schubert (Hg.): Sozialer Dialog in der Krise - Social dialogue in crisis? Baden-Baden: Nomos, S. 175–195.
- Jepsen, Maria; Serrano Pascual, Amparo (2006): Unwrapping the European social model. Bristol: Policy Press.
- Joerges, Christian; Glinski, Carola (2014): The European crisis and the transformation of transnational governance. Authoritarian managerialism versus democratic governance. Oxford [u. a.]: Hart Publishing.

- Kadelbach, Stefan (2003): Unionsbürgerschaft. In: Armin Bogdandy (Hg.): Europäisches Verfassungsrecht. Theoretische und dogmatische Grundzüge. Berlin, Heidelberg: Springer (Springer-Lehrbuch), S. 539–582.
- Karnowski, Veronika (2011): Diffusionstheorien. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Katz, Harry Charles; Darbishire, Owen Richard (2000): Converging divergences. Worldwide changes in employment systems. Ithaca: Cornell Univ. Press.
- Kaufmann, Inge (2006): Der Soziale Dialog als Gestaltungsinstrument Europäischer Sozialpolitik. In: *WSI-Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung* 59 (10), S. 575–578.
- Kavur, Tanja: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Leben – Hybride soziale Normbildung im Kontext transnationaler Sozialer Dialoge. Dissertation. im Erscheinen.
- Kelle, Udo (2007): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Keller, Berndt (1996): Nach der Verabschiedung der Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten. von enttäuschten Erwartungen, unerfüllbaren Hoffnungen und realistischen Perspektiven. In: *WSI-Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung* 9 (8), S. 470–482.
- Keller, Berndt (2008): Arbeits- und Beschäftigungspolitik. In: Hubert Heinelt (Hg.): Politikfelder im EU-Mehrebenensystem. Instrumente und Strategien europäischen Regierens. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Forschungsstand Politikwissenschaft), S. 213–234.
- Keller, Berndt; Weber, Sabrina (2011): Sectoral social dialogue at EU level. Problems and prospects of implementation. In: *European Journal of Industrial Relations* 17 (3), S. 227–243.
- Keller, Berndt; Werner, Frank (2009): Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Empirische Befunde und (un-)erwartete Konsequenzen. In: *WSI-Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung* 62 (8), S. 416–424.
- Keller, Wolfgang (2004): International Technology Diffusion. In: *Journal of Economic Literature* 42 (3), S. 752–782.
- Kempen, Otto Ernst (1994): Subsidiaritätsprinzip, europäische Gemeinschaftsrecht und Tarifautonomie. In: *KritV | CriQ | Rcrit* 77, S. 13–56.
- Kerckhofs, Peter (2006): European Works Councils. Facts and Figures 2006. Brüssel: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- Keune, Maarten (2015): The effects of the EU's assault on collective bargaining. Less governance capacity and more inequality. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 21 (4), S. 477–483.

- Keune, Maarten; Margison, Paul (2013): Transnational industrial relations as multi-level governance. Interdependencies in European social dialogue. In: *BJIR : an international journal of employment relations* 51 (3), S. 473–497.
- Kißler, Leo; Graf, Melanie; Wiechmann, Elke (2000): Nachhaltige Partizipation. Beschäftigungsbeteiligung als Beitrag für mehr Chancengleichheit. Berlin: Edition Sigma.
- Kleinknecht, Robert H. (2015): Employee participation in corporate governance. Implications for company resilience. In: *European Journal of Industrial Relations* 21 (1), S. 57–72.
- Klemm, Matthias; Weyand, Jan (2015): Integration „von unten“? Zum Problem der Handlungskoordination in der „horizontalen Europäisierung“ betrieblicher Interessenvertretung. In: Susanne Pernicka (Hg.): Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 55–85.
- Kluge, Norbert (2015): Mehr Mitbestimmung in Europa – Mitbestimmung in Deutschland sichern. In: *WSI-Mitteilungen : Monatzeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung* 68 (06), S. 473–474.
- Kluge, Norbert; Schömann, Isabelle (2008): Corporate governance, workers' participation and CSR. The way to a good company. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 14 (1), S. 13–26.
- Kluge, Norbert; Vitols, Sigurt (2010): The crisis. Catalyst for stronger worker participation in corporate governance? ; Compilation of the country reports provided by the experts of the SEEUROPE Network ; conference reader, 24 and 25 November 2010. Brüssel: ETUI.
- Knodt, Michèle (2005): Regieren im erweiterten europäischen Mehrebenensystem. Internationale Einbettung der EU in die WTO. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Regieren in Europa, Bd. 10).
- Knodt, Michèle (2012): „Viel Lärm um nichts“: Zivilgesellschaftliche Einbindungsstrategien der Europäischen Kommission. In: Björn Egner, Michael Haus und Georgios Terizakis (Hg.): Regieren. Festschrift für Hubert Heinelt. Unter Mitarbeit von Hubert Heinelt. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 399–418.
- Knodt, Michèle; Große Hüttmann, Martin (2006): Der Multilevel Governance-Ansatz. In: Hans-Jürgen Bieling und Marika Lerch (Hg.): Theorien der europäischen Integration. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 223–248.
- Knudsen, Herman (1995): Employee participation in Europe. London: SAGE. Online verfügbar unter <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0656/95069060-d.html>, zuletzt geprüft am 10.01.2017.
- Kohl, Heribert (2009): Koalitionsfreiheit, Arbeitnehmerrechte und sozialer Dialog in Mittelosteuropa und im westlichen Balkan. [Langfassung]. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Internationaler Dialog Referat Mittel- und Osteuropa. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>, zuletzt geprüft am 23.11.2016.

- Kohl, Heribert (2013): Arbeitsbeziehungen in Europa: Komparative Perspektiven Konvergenz und Divergenz in der Europäischen Union. Arbeitsbeziehungen und Lebensverhältnisse in Zeiten der Krise. In: Stefan Rüb und Torsten Müller (Hg.): Arbeitsbeziehungen im Prozess der Globalisierung und Europäischen Integration: Ökonomische und soziale Herausforderungen im Zeichen der Euro-Krise. Festschrift für Hans-Wolfgang Platzer. Baden-Baden: Nomos (Schriften zur europäischen Arbeits- und Sozialpolitik, Bd. 13), S. 243–294.
- Kothe, Wolfhard (2005): Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz. Vorschläge für gesetzliche Anpassungen in Deutschland - Vergleich der Umsetzung der europäischen Arbeitsschutzrichtlinie in acht Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. 2., unveränd. Aufl. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 9). Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_09.pdf, zuletzt geprüft am 02.10.2016.
- Kok, Wim (2004): Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment: Report from the High level Group chaired by Wim Kok. Luxembourg: EUR-OP.
- Koukiadaki, Aristeia; Távora, Isabel; Lucio, Miguel Martínez (2016): Continuity and change in joint regulation in Europe. Structural reforms and collective bargaining in manufacturing. In: *European Journal of Industrial Relations* 22 (3), S. 189–203.
- Kuckartz, Udo (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kudrna, Zdenek (2016): Financial market regulation. Crisis-induced supranationalization. In: *Journal of European Integration* 38 (3), S. 251–264.
- La Porte, Caroline de; Pochet, Philippe (2005): Participation in the Open Method of Co-ordination. The Cases of Employment and Social Inclusion. In: Jonathan Zeitlin, Philippe Pochet und Lars Magnusson (Hg.): The open method of co-ordination in action. The European employment and social inclusion strategies. Brüssel, Bern, Berlin, Frankfurt a.M., New York, Oxford, Wien: Peter Lang (Work & society, 49), S. 353–389.
- Lange, Peter (1993): The Maastricht Social Protocol: Why Did They Do It? In: *Politics and Society* 21 (1), S. 5–36.
- Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan; Weiner, Klaus-Peter (1999): Europäische Betriebsräte - Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Eine Studie zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, 40).
- Leiber, Simone (2005): Europäische Sozialpolitik und nationale Sozialpartnerschaft. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Schriften des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung, Köln, 52).
- Leiber, Simone; Schäfer, Armin (2008): Der doppelte Voluntarismus in der EU-Sozial- und Beschäftigungspolitik. In: Ingeborg Tömmel (Hg.): Die Europäische Union. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 116–135.

- Leibfried, Stephan (2005): Die Transformation von Staatlichkeit in Europa: Zur verschränkten Zerfaserung des Nationalstaates. In: Klaus Busch, Alexandra Baum-Ceisig und Anne Faber (Hg.): Soziales Europa? Perspektiven des Wohlfahrtsstaates im Kontext von Europäisierung und Globalisierung : Festschrift für Klaus Busch. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Forschungen zur Europäischen Integration, Bd. 15), S. 314–337.
- Leibfried, Stephan; Zürn, Michael (2006): Von der nationalen zur post-nationalen Konstellation. In: Stephan Leibfried und Michael Zürn (Hg.): Transformation des Staates. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 19–65.
- Lewin, David (2011): Employee Voice and Mutual Gains. In: Adrian Wilkinson, Gollan, Paul, J., Mick Marchington und David Lewin (Hg.): The Oxford handbook of participation in organizations. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 427–452.
- Lieb, Anja (2009): Demokratie: ein politisches und soziales Projekt? Zum Stellenwert von Arbeit in zeitgenössischen Demokratiekonzepten. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Arbeit - Demokratie - Geschlecht, Bd. 10).
- Lo Faro, Antonio (2000): Regulating Social Europe: Reality and Myth of Collective Bargaining in the EC Legal Order. Oxford [u. a.]: Hart Publishing.
- Lo Faro, Antonio (2012): Bargaining in the shadow of ‘optional frameworks’? The rise of transnational collective agreements and EU law. In: *European Journal of Industrial Relations* 18 (2), S. 153–165.
- Lucio, Miguel Martínez; Weston, Syd (2007): Preparing the ground for a social Europe? European Works Councils and European regulatory identity. In: Michael Whittall, Herman Knudsen und Fred Huijgen (Hg.): Towards a European labour identity. The case of the European Works Council. London, New York: Routledge (Routledge research in employment relations, 17), S. 182–197.
- Lücking, Stefan; Whittall, Michael (2013): Ansatzpunkte und Hindernisse für die Gründung eines Europäischen Betriebsrats. Das Beispiel deutscher multinationaler Unternehmen. In: Stefan Rüb und Torsten Müller (Hg.): Arbeitsbeziehungen im Prozess der Globalisierung und Europäischen Integration: Ökonomische und soziale Herausforderungen im Zeichen der Euro-Krise. Festschrift für Hans-Wolfgang Platzer. Baden-Baden: Nomos (Schriften zur europäischen Arbeits- und Sozialpolitik, Bd. 13), S. 189–216.
- Mählmeyer, Valentina (2011): Vom Informations- und Konsultationsgremium zum Verhandlungspartner? Der Europäische Ford-Betriebsrat im Verselbständigungsprozess der Visteon-Komponentensparte bei Ford of Europe. Saarbrücken: Universaar (Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes).
- Mangold, Anna Katharina (2016): § 4 Sozial- und arbeitsrechtliche Relevanz der Unionsbürgerschaft. In: Monika Schlachter, Hans Michael Heinig, Armin Hatje, Peter-Christian Müller-Graff und Peter Axer (Hg.): Europäisches Arbeits- und

- Sozialrecht. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Enzyklopädie Europarecht, Bd. 7), S. 167–218.
- Marginson, Paul (2015): Coordinated bargaining in Europe. From incremental corrosion to frontal assault? In: *European Journal of Industrial Relations* 21 (2), S. 97–114.
- Marginson, Paul; Gilman, Mark; Jacobi, Otto; Krieger, Hubert (1998): Negotiating European Works Councils. An analysis of agreements under Article 13. Dublin, Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften.
- Marginson, Paul; Hall, Mark; Hoffmann, Aline; Müller, Torsten (2004a): The Impact of European Works Councils on Management Decision-Making in UK and US-based Multinationals. A Case Study Comparison. In: *Br J Industrial Relations* 42 (2), S. 209–233.
- Marginson, Paul; Keune, Maarten (2012): European social dialogue as multi-level governance: Towards more autonomy and new dependencies. In: Jean-Claude Barbier (Hg.): EU Law, Governance and Social Policy. Special Mini-Issue, Bd. 16. 1. Aufl. (European Integration online Papers (EIoP), 16), S. 4. Online verfügbar unter <http://ciop.or.at/eiop/pdf/2012-004.pdf>, zuletzt geprüft am 27.10.2015.
- Marginson, Paul; Sisson, Keith; Arrowsmith, James (2004b): European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making. Hounds mills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan.
- Marginson, Paul; Welz, Christian (2015): European wage-setting mechanisms under pressure. Negotiated and unilateral change and the EU's economic governance regime. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 21 (4), S. 429–450.
- Marks, Gary (1992): Structural policy in the European Community. In: Alberta M. Sbragia (Hg.): Euro-politics. Institutions and policymaking in the “new” European Community. Washington, DC: The Brookings Institution, S. 191–224.
- Marks, Gary; Scharpf, Fritz W.; Schmitter, Philippe C.; Streeck, Wolfgang (Hg.) (1996): Governance in the European Union. 1. Aufl. London: SAGE.
- Marshall, Thomas Humphrey (1950): Citizenship and Social Class and Other Essays. 1. Aufl. Cambridge, New York: Cambridge Univ. Press.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Günter Mey und Katja Mruck (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss/Springer Fachmedien, S. 601–613.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Beltz Pädagogik). Online verfügbar unter http://content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407293930.
- Meardi, Guglielmo (2014): Employment Relations under External Pressure: Italian and Spanish Reforms during the Great Recession. In: Marco Hauptmeier und Matt Vidal (Hg.): Comparative political economy of work. Hounds mills, Basingstoke,

- Hampshire, New York: Palgrave Macmillan (Critical perspectives on work and employment series), S. 332–350.
- Mey, Günter; Mruck, Katja (Hg.) (2010a): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss/Springer Fachmedien.
- Mey, Günter; Mruck, Katja (Hg.) (2010b): Interviews. In: Günter Mey und Katja Mruck (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss/Springer Fachmedien, S. 423–435.
- Mis, Karoline (2015): Europäische Betriebsräte in Polen. Ein Weg zur Europäisierung nationaler und betrieblicher Arbeitsbeziehungen? Baden-Baden: Nomos (Schriften zur europäischen Arbeits- und Sozialpolitik, 14).
- Morse, Janice M.; Maddox, Lory J. (2014): Analytical Integration in Qualitative Driven (QUAL) Mixed and Multiple Methods Designs. In: Uwe Flick (Hg.): The SAGE handbook of qualitative data analysis. Los Angeles: SAGE.
- Mückenberger, Ulrich (2008): Alternative Mechanismen of Voice Representation. In: Brian Bercusson und Cynthia Estlund (Hg.): Regulating Labour in the Wake of Globalisation: New Challenges, New Institutions. 1. Aufl. London: Hart Publishing, S. 227–252.
- Mückenberger, Ulrich (2010): Demokratische Einhegung der Globalisierung? Neue Akteurskonstellationen bei universellen Normbildungsprozessen. In: *Kritische Justiz* 43 (1), S. 38–45.
- Mückenberger, Ulrich (2011a): Globale Solidarität oder Protektionismus wider Willen? In: Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt (Hg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma, S. 17–34.
- Mückenberger, Ulrich (2011b): Hybrid Global Labour Law. In: Roger Blanpain und Frank Hendrickx (Hg.): Labour law between change and tradition. Liber amicorum Antoine Jacobs. 1. Aufl. Alphen Aan Den Rijn: Wolters Kluwer, S. 119–124.
- Mückenberger, Ulrich (2014): Eine europäische Sozialverfassung? In: *Europarecht (Eur)* (4), S. 369–399.
- Mückenberger, Ulrich (2016): Citizenship at work. A guiding principle for social and trade union policy. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 22 (1), S. 25–44.
- Mückenberger, Ulrich; Nebe, Katja (2013): Formwandel von Staatlichkeit durch transnationalen sozialen Dialog. Ein Forschungsvorhaben. In: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)* 27 (1), S. 82–104.
- Mückenberger, Ulrich; Nebe, Katja (2017): Soziale Normbildung durch transnationale Soziale Dialoge. Eine rechtsempirische Analyse. im Erscheinen.
- Müller, Klaus (2002): Globalisierung. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Campus Einführungen).

- Müller, Torsten; Hoffmann, Aline (2002): Euro-Betriebsräte unter der Lupe. Zusammenfassender Bericht über die Forschungsliteratur. In: *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 9 (1), S. 103–111.
- Müller, Torsten; Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan (2006): Weltbetriebsräte und globale Netzwerke. Instrumente internationaler Solidarität? In: *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut* 59 (1), S. 5–9.
- Müller, Torsten; Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan (2013): Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte. Eine quantitative Analyse im Metallsektor. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Betriebliche Mitbestimmung und betriebliche Handlungshilfen, 268). Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_268.pdf, zuletzt geprüft am 05.12.2016.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Müller-Jentsch, Walther (2016): Formation, development and current state of industrial democracy in Germany. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 22 (1), S. 45–62.
- Müller-Jentsch, Walther (2017): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial citizenship“ zwischen Markt und Regulierung. 2., völlig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS (Studentexte zur Soziologie).
- Nanz, Patrizia; Steffek, Jens (2005): Assessing the the Democratic Quality of Deliberation - Criteria and Research Strategies. In: *Acta Politica* 40 (3), S. 368–383.
- Nebe, Katja (2014): Transnationalisierung des Arbeitsrechts – eine weitreichende Tradition von der IAO zu Europäischen Sozialen Dialogen. In: Gralf-Peter Calliess (Hg.): *Transnationales Recht. Stand und Perspektiven*. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 497–513.
- Nebe, Katja; Ritschel, Andrea (2009): The Concept of Information and Consultation in European Directives. In: Thomas Blanke, Edgar Rose, Herman Voosgeerd und Wijnand Zondag (Hg.): *Recasting worker involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a europeanized arena*. 1. Aufl. Alphen Aan Den Rijn: Wolters Kluwer, S. 157–172.
- Neuendorf, Kimberly A. (2002): The content analysis guidebook. Thousand Oaks: SAGE.
- Nowak, Alfons (1984): Die EWG-Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (sogenannte Vredeling-Richtlinie) und ihr Verhältnis zum Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland. Inauguraldissertation. Freiburg: Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität.
- Nullmeier, Frank (2009): Formen der Staatlichkeit. Zu einer Analytik politischer Einheiten. In: *Was bleibt vom Staat? : Demokratie, Recht und Verfassung im globalen Zeitalter*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, S. 35–56.

- Nullmeier, Frank; Schmidtke, Henning; Biegoń, Dominika; Gronau, Jennifer; Nonhoff, Martin (2010): Prekäre Legitimitäten. Rechtfertigung von Herrschaft in der postnationalen Konstellation. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Papadakis, Konstantinos (2008): Cross-Border Social Dialogue and Agreements. An Emerging Global Industrial Relations Framework? 1. Aufl. Genf: International Institute for Labour Studies and International Labour Office.
- Papadakis, Konstantinos (2011): Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements. 1. Aufl. Hounds Mills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan (Advances in labour studies).
- Patmore, Glenn (2011): A Legal Perspective on Employee Participation. In: Adrian Wilkinson, Gollan, Paul, J., Mick Marchington und David Lewin (Hg.): The Oxford handbook of participation in organizations. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press.
- Pehle, Heinrich; Sturm, Roland (2008): Die Europäisierung der Regierungssysteme. In: Sabine Kropp und Oscar W. Gabriel (Hg.): Die EU-Staaten im Vergleich. Strukturen, Prozesse, Politikinhalte. 3., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 155–178.
- Pernicka, Susanne; Glassner, Vera; Dittmar, Nele (2015): When Does Solidarity End? Transnationales Gewerkschaftshandeln in der Automobilproduktion. In: Susanne Pernicka (Hg.): Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 111–150.
- Peterson, John (2004): Policy Networks. In: Antje Wiener und Thomas Diez (Hg.): European Integration Theory. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 117–135.
- Platzer, Hans-Wolfgang (2016): Die Soziale Dimension der Europäischen Staatlichkeit. Entwicklungsprozesse und Perspektiven infolge der Eurokrise. In: Hans-Jürgen Bieling und Martin Große Hüttmann (Hg.): Europäische Staatlichkeit. Zwischen Krise und Integration. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer VS (Staat - Souveränität - Nation, Contributions to topical discussions on the state), S. 91–112.
- Pochet, Philippe (2006): A quantitative Analysis. In: Anne Dufresne, Christophe Degryse und Philippe Pochet (Hg.): The European sectoral social dialogue. Actors, developments and challenges. 1. Aufl. Brüssel, Bern, Berlin, Frankfurt a.M., New York, Oxford, Wien: Peter Lang (Work & society, 55), S. 83–108.
- Pries, Ludger (2010): Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration. In: Fritz Böhle, Gerd-Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 729–750.
- Prosser, Thomas (2006): Is the ‘new phase’ of the European social dialogue the development of an autonomous and effective form of social dialogue? Coventry: Industrial Relations Research Unit, Warwick Business School (Warwick papers in industrial relations, no. 82).
- Prosser, Thomas (2014): Financialization and the reform of European industrial relations systems. In: *European Journal of Industrial Relations* 20 (4), S. 351–365.

- Prosser, Thomas (2016): Economic union without social union. The strange case of the European social dialogue. In: *Journal of European Social Policy* 26 (5), S. 460–472.
- Rampeltshammer, Luitpold; Dehnen, Veronika (2010): Europäische Betriebsräte: Bedingungen für ihre Handlungsfähigkeit und ihre Rolle bei europäischen Streik- und Protestaktionen. In: Gottfried Schweiger und Bernd Brandl (Hg.): Der Kampf um Arbeit. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 223–247.
- Rat der Europäischen Union (12.06.1989): Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. RL 89/391/EWG, vom ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989, S. 1. In: *ABl.* 32, S. 1–8.
- Rat der Europäischen Union (14.10.1991): Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen. RL 91/533/EWG, vom ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991, S. 32. In: *ABl.* 34, S. 32–35.
- Rat der Europäischen Union (22.09.1994): Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22.09.1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. RL 94/45/EG, vom ABl. Nr. L 254, 30.09.1994, S. 64. In: *ABl.* 37, S. 64–72.
- Rat der Europäischen Union (20.07.1998): Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen. RL 98/59/EG, vom ABl. Nr. L 225 vom 12.08.1998, S. 16. In: *ABl.* 41, S. 16–21.
- Rat der Europäischen Union (28.06.1999): Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. RL 99/70/EG, vom ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999, S. 43. In: *ABl.* 42, S. 43–48.
- Rat der Europäischen Union (27.11.2000): Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. RL 2000/78/EG, vom ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000, S. 16. In: *ABl.* 43, S. 16–22.
- Rat der Europäischen Union (12.03.2001): Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen. RL 2001/23/EG, vom ABl. L 82, 22.03.2001, S. 16. In: *ABl.* 44, S. 16–20.
- Rat der Europäischen Union (08.10.2001a): Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer. RL 2001/86/EG, vom ABl. Nr. L 294 vom 10.11.2001, S. 22. In: *ABl.* 44, S. 22–33.

- Rat der Europäischen Union (08.10.2001b): Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE). Verordnung (EG) 2157/2001, vom ABl. Nr. L294 vom 10.11.2001, S. 1. In: *ABl.* 44 (L 294), S. 1–21.
- Rat der Europäischen Union (13.10.2016): Beschluss (EU) 2016/1859 des Rates vom 13. Oktober 2016 über einen Dreigliedrigen Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung und zur Aufhebung des Beschlusses 2003/174/EG. Beschluss 2016/1859, vom ABl. Nr. L 284, vom 20.10.2016, S. In: *ABl.* 59, S. 27–30.
- Rhodes, Martin (2010): Employment Policy – Between Efficacy and Experimentation. In: Helen Wallace, Mark A. Pollack und Alasdair R. Young (Hg.): *Policy-making in the European Union*. 6. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press (The new European Union series), S. 283–306.
- Risse, Thomas; Lehmkuhl, Ursula (2007): Governance in Räumen begrenzter Staatlichkeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 20-21 (1), S. 3–9.
- Rödl, Florian; Callsen, Raphaël; Rödl-Callsen (2015): Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion. Schutz durch Art. 28 EU-Grundrechtecharta? ; Projektbericht erstellt im Rahmen des gleichnamigen Forschungsprojektes am Exzellenzcluster „Die Herausbildung normativer Ordnungen“ an der Goethe-Universität Frankfurt am Main mit finanzieller Unterstützung des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main, und der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Frankfurt a.M.: Bund Verlag (HSI-Schriftenreihe, 13).
- Rogers, Everett M. (2003): Diffusion of innovations. 5. Aufl. New York [u. a.]: Free Press.
- Rogers, Joel; Streeck, Wolfgang (1995): Works councils. Consultation, representation, and cooperation in industrial relations. Chicago: University of Chicago Press (NBER Comparative labor markets series).
- Rose, Edgar (2009): Workplace Representation in Europe – are there Single Channel Systems left? In: Thomas Blanke, Edgar Rose, Herman Vossgeerd und Wijnand Zondag (Hg.): Recasting worker involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a europeanized arena. 1. Aufl. Alphen Aan Den Rijn: Wolters Kluwer, S. 41–58.
- Rosenau, James N.; Czempiel, Ernst-Otto (1992): Gouvernance without Government: Order and Change in World Politics. 1. Aufl. Cambridge, New York: Cambridge Univ. Press.
- Rosenbohm, Sophie (2013): The SE's impact on transnational information and consultation: Trends and developments from a company perspective. In: Jan Cremers, Michael Stollt und Sigurt Vitols (Hg.): A decade of experience with the European Company. Brüssel: ETUI, S. 189–205.
- Rosenbohm, Sophie (2014): Verhandelte Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Arbeit - Interessen - Partizipation, 12).

- Rüb, Stefan (2009): Die Transnationalisierung der Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der IG Metall. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 103).
- Rüb, Stefan; Platzer, Hans-Wolfgang (2015): Europäisierung der Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor. Empirische Befunde, Probleme und Perspektiven eines heterogenen Feldes. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 170).
- Rüb, Stefan; Platzer, Hans-Wolfgang; Müller, Torsten (2011): Transnationale Unternehmensvereinbarungen. Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 134).
- Schäfer, Armin (2005): Die neue Unverbindlichkeit: Wirtschaftspolitische Koordinierung in Europa. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Schäfer, Armin (2006): Nach dem permissiven Konsens. Das Demokratiedefizit der Europäischen Union. In: *Leviathan* 34 (3), S. 350–376.
- Schäfer, Armin; Streeck, Wolfgang (2008): Korporatismus in der Europäischen Union. In: Martin Höpner und Armin Schäfer (Hg.): Die politische Ökonomie der europäischen Integration. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Schriften des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung, Köln, Bd. 61), S. 203–240.
- Schäfer, Armin; Streeck, Wolfgang (2013a): Introduction: Politics in the Age of Austerity. In: Armin Schäfer und Wolfgang Streeck (Hg.): Politics in the age of austerity. 1. Aufl. Cambridge: Polity Press, S. 1–25.
- Schäfer, Armin; Streeck, Wolfgang (Hg.) (2013b): Politics in the age of austerity. 1. Aufl. Cambridge: Polity Press.
- Scharpf, Fritz W. (1993): Games in hierarchies and networks. Analytical and empirical approaches to the study of governance institutions. Frankfurt a.M., Boulder: Campus Verlag; Westview Press (Publication series of the Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln, Bd. 11).
- Scharpf, Fritz W. (1996): Negative and Positive Integration in the Political Economy of European Welfare States. In: Gary Marks, Fritz W. Scharpf, Philippe C. Schmitter und Wolfgang Streeck (Hg.): Governance in the European Union. 1. Aufl. London: SAGE, S. 15–39.
- Scharpf, Fritz W. (2002): The European Social Model. In: *JCMS: J Common Market Studies* 40 (4), S. 645–670.
- Schiek, Dagmar (2007): Europäisches Arbeitsrecht. 3. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Schiek, Dagmar (2011): Re-embedding economic and social constitutionalism: Normative perspectives for the EU. In: Dagmar Schiek, Ulrike Liebert und Hildegard Schneider (Hg.): European economic and social constitutionalism after the Treaty of Lisbon. 1. Aufl. Cambridge, New York: Cambridge Univ. Press, S. 17–46.

- Schliesky, Utz (2004): Souveränität und Legitimität von Herrschaftsgewalt. Die Weiterentwicklung von Begriffen der Staatslehre und des Staatsrechts im europäischen Mehrebenensystem. Univ., Habil.-Schrift, Kiel, 2002. Tübingen: Siebeck (Jus publicum, Bd. 112).
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Labour Studies, 5).
- Schmidt, Susanne K. (2008): Beyond Compliance. The Europeanization of Member States through Negative Integration and Legal Uncertainty. In: *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 10 (3), S. 299–308.
- Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2014): Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Aufl. München: Oldenbourg.
- Schreier, Margrit (2010): Fallauswahl. In: Günter Mey und Katja Mruck (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss/Springer Fachmedien, S. 238–251.
- Schreier, Margrit (2014): Qualitative Content Analysis. In: Uwe Flick (Hg.): The SAGE handbook of qualitative data analysis. Los Angeles: SAGE, S. 170–183.
- Schulzen, Thorsten; Müller, Torsten (2015): European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining. In: Steffen Lehndorff (Hg.): Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe - revisited, S. 331–363.
- Schuppert, Gunnar Folke (2003): Staatswissenschaft. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Sciarra, Silvana (Hg.) (2001): Labour law in the courts. National judges and the European Court of Justice. Oxford [u. a.]: Hart Publishing.
- Shadish, William R.; Cook, Thomas D.; Campbell, Donald T. (2002): Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference. Boston: Houghton Mifflin.
- Sinzheimer, Hugo (1976): Das Rätesystem (1919). In: Hugo Sinzheimer (Hg.): Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Frankfurt, Köln: Europäische Verlagsanstalt (1), S. 325–350.
- Smismans, Stijn (2004): Law, legitimacy, and European governance. Functional participation in social regulation. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press.
- Smismans, Stijn (2006): Civil society and legitimate European governance. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.
- Smismans, Stijn (2008): The European Social Dialogue in the Shadow of Hierarchy. In: *Journal of public policy* 28 (1), S. 161–180.
- Smismans, Stijn (2011): From harmonization to co-ordination? EU law in the Lisbon governance architecture. In: *Journal of European Public Policy* 18 (4), S. 504–524.
- Søndergaard Laugesen, Nicolai; Demetriades, Stavroula; Tassinari, Adrianna (2013): Role of social dialogue in industrial policies. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Online verfügbar unter

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn13110_11s/tn1311011s.pdf, zuletzt geprüft am 15.03.2016.

Spieghaere, Stan de (2016): Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive. Brüssel: ETUI (Report, 138).

Spieghaere, Stan de; Jagodzinski, Romuald (2015): European works councils and SE works councils in 2015. Facts & Figures. Brüssel: ETUI.

Spieß, Ursula (2005): Sozialer Dialog und Demokratieprinzip. Eine Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung der legitimatorischen Kraft der Sozialpartner. Berlin: Duncker & Humblot (Schriften zum Europäischen Recht - Band 111). Online verfügbar unter <http://gbv.ebleib.com/patron/FullRecord.aspx?p=1118224>, zuletzt geprüft am 01.02.2017.

Steffek, Jens (2008): Legitimität jenseits des Nationalstaates. Vom exekutiven zum partizipativen Multilateralismus? In: Achim Hurrelmann, Stefan Leibfried, Kerstin Martens und Peter Mayer (Hg.): Zerfasert der Nationalstaat? Die Internationalisierung politischer Verantwortung. Frankfurt a.M.: Campus Verlag (Staatlichkeit im Wandel), S. 179–208.

Steffek, Jens; Kissling, Claudia; Nanz, Patrizia (Hg.) (2008): Civil society participation in European and global governance. A cure for the democratic deficit? Hounds Mills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan (Transformations of the state).

Stevins, Dimitris (2010): International framework agreements and global social dialogue. Parameters and prospects. Genf: Internat. Labour Off. Multinational Enterprises Programme (Employment working paper, 47). Online verfügbar unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122176.pdf, zuletzt geprüft am 15.11.2016.

Streeck, Wolfgang (1992): National diversity, regime competition and institutional deadlock. Problems in forming a European industrial relations system. In: *Journal of public policy* (4), S. 301–330.

Streeck, Wolfgang (1995a): From Market-Making to State-Building? Reflections on the Political Economy of European Social Policy. In: Stephan Leibfried und Paul Pierson (Hg.): European Social Policy. Between Fragmentation and Integration. 1. Aufl. Washington D.C.: The Brookings Institution, S. 389–431.

Streeck, Wolfgang (1995b): Neo-Voluntarism. A New European Social Policy Regime? In: *European Law Journal* 1 (1), S. 31–59.

Streeck, Wolfgang (1997): Neither European nor Works Councils: A Reply to Paul Knutsen. In: *Economic and Industrial Democracy* 18 (2), S. 325–337.

Streeck, Wolfgang (2006): The Study of Organized Interests. Before “The Century” and After. In: Colin Crouch und Wolfgang Streeck (Hg.): The diversity of democracy. Corporatism, social order and political conflict. Cheltenham: Elgar, S. 3–45.

- Streeck, Wolfgang (2010): The fiscal crisis continues. From liberalization to consolidation. In: *Comp Eur Polit* 8 (4), S. 505–514.
- Streeck, Wolfgang (2013a): Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Frankfurter Adorno-Vorlesungen, 2012).
- Streeck, Wolfgang (2013b): Vom DM-Nationalismus zum Euro-Patriotismus? In: *Blätter* (9), S. 75–92.
- Streeck, Wolfgang (2013c): Was nun, Europa? Kapitalismus ohne Demokratie oder Demokratie ohne Kapitalismus. In: *Blätter* (4), S. 57–68.
- Streeck, Wolfgang (2015): The rise of the European consolidation state. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (MPIfG Discussion Paper, 15/1).
- Streeck, Wolfgang; Mertens, Daniel (2013): Public Finance and the Decline of State Capacity in Democratic Capitalism. In: Armin Schäfer und Wolfgang Streeck (Hg.): Politics in the age of austerity. 1. Aufl. Cambridge: Polity Press, S. 26–58.
- Streeck, Wolfgang; Vitols, Sigurt (1995): The European Community: Between Mandatory Consultation and Voluntary Information. In: Joel Rogers und Wolfgang Streeck (Hg.): Works councils. Consultation, representation, and cooperation in industrial relations. Chicago: University of Chicago Press (NBER Comparative labor markets series), S. 243–282.
- Supiot, Alain (2012): The spirit of Philadelphia. Social justice vs. the total market. London: Verso.
- Tabachnick, Barbara G.; Fidell, Linda S. (2007): Using multivariate statistics. 5. Aufl. Boston, Mass.: Pearson/Allyn and Bacon.
- Tashakkori, Abbas; Teddlie, Charles (Hg.) (2010): Sage handbook of mixed methods in social & behavioral research. 2. Aufl. Los Angeles: SAGE.
- Taylor, Phil; Baldry, Chris; Danford, Andy; Stewart, Paul (2009): “An umbrella full of holes?”. Corporate Restructuring, Redundancy and the Effectiveness of ICE Regulations. In: *Relations Industrielles/Industrial Relations* 64 (1), S. 27–49. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/23078389>, zuletzt geprüft am 16.10.2015.
- Telljohann, Volker; da Costa, Isabel; Müller, Torsten; Rehfeldt, Udo; Zimmer, Reingard (2009): European and international framework agreements. Practical experiences and strategic approaches. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften (EF, 08,102 EN).
- Tews, Kerstin (2011): The diffusion of environmental policy innovations. In: Gerd Winter (Hg.): Multilevel Governance for Global Environmental Change. Perspectives from Science, Sociology and the Law. 1. Aufl. Cambridge, New York: Cambridge Univ. Press, S. 227–253.
- Traxler, Franz (1996): Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries. In: *Eur Sociol Rev* 12 (3), S. 271–287.

- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine; Kittel, Bernhard (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford University Press.
- Traxler, Franz; Brandl, Bernd (2012): Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness. A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance. In: *British Journal of Industrial Relations* 50 (1), S. 73–98.
- Trubek, David M.; Trubek, Louise, G. (2005): Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe. The Role of the Open Method of Co-ordination. In: *European Law Journal* 11 (3), S. 343–364.
- Vahlpahl, Tobias (2007): Europäische Sozialpolitik. Institutionalisierung, Leitideen und Organisationsprinzipien. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- van Apeldoorn, Bastiaan (2009): The contradictions of “embedded neoliberalism” and Europe’s multi-level legitimacy crisis. The European project and its limits. In: Bastiaan van Apeldoorn, Jan Drahokoupil und Laura Horn (Hg.): Contradictions and limits of neoliberal European governance. From Lisbon to Lisbon. Hounds-mills, Basingstoke, Hampshire, New York: Palgrave Macmillan, S. 21–43.
- van den Abeele, Éric (2014): The EU’s REFIT strategy: a new bureaucracy in the service of competitiveness? Brüssel: ETUI aisbl.
- van Hoek, Aukje; Hendrickx, Frank (2009): International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements. Final Report, Study undertaken on behalf of the European Commission. Online verfügbar unter ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en, zuletzt geprüft am 13.02.2017.
- Vaughan-Whitehead, Daniel (2015): The European Social Model in Crisis. Is Europe Loosing its Soul? Genf: International Labour Office. Online verfügbar unter <http://gbv.ebleib.com/patron/FullRecord.aspx?p=2083398>, zuletzt geprüft am 13.02.2017.
- Villiers, Charlotte (2006): The directive on employee involvement in the European Company: Its role in European corporate governance and industrial relations. In: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 22 (2), S. 183–211.
- Visser, Jelle (2005): The OMC as Selective Amplifier for National Strategies of Reform. What the Netherlands Want to Learn from Europe. In: Jonathan Zeitlin, Philippe Pochet und Lars Magnusson (Hg.): The open method of co-ordination in action. The European employment and social inclusion strategies. Brüssel, Bern, Berlin, Frankfurt a.M., New York, Oxford, Wien: Peter Lang (Work & society, 49), S. 173–215.
- Voss, Eckhard (2011): Errungenschaften und künftige Herausforderungen. Ergebnisse der Umfrage zur Bestandsaufnahme unter nationalen Sozialpartnern in den EU-Mitgliedstaaten und Kandidatenländern. Zusammenfassender Abschlussbericht. Unter Mitarbeit von Birte Homann, Katharina Westhäuser und Anna

- Kwiatkiewicz. Hg. v. ETUI, BusinessEurope, UEAPME und CEEP. Online verfügbar unter <http://erc-online.eu/content/uploads/2014/04/2011-01067-E.pdf>, zuletzt geprüft am 13.02.2017.
- Waas, Bernd (2009): Die neue EBR-Richtlinie 2009/38/EG. In: *KritV | CritQ | Rcrit* 92 (2), S. 400–411.
- Waddington, Jeremy (2011a): European works councils. A transnational industrial relations institution in the making. London, New York: Routledge (Routledge research in employment relations, 23).
- Waddington, Jeremy (2011b): European works councils. The challenge for labour. In: *Industrial Relations Journal* 42 (6), S. 508–529.
- Waldon, Aimee (2017): Der Beitrag transnationaler Sozialer Dialoge zum Europäischen Arbeitsschutzrecht. Dissertation. im Erscheinen.
- Wannöffel, Manfred (2011): Auch für „Old Opel“ gilt: Europäische oder keine Lösung. In: Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt (Hg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. 1. Aufl. Berlin: Edition Sigma, S. 95–108.
- Weber, Sabrina (2010): Sectoral social dialogue at EU level - recent results and implementation challenges. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 16 (4), S. 489–507.
- Weinert, Rainer (2001): Zwangs-Europäisierung europäischer Nationalgewerkschaften. In: *Soziale Welt : SozW ; Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis* 52 (3), S. 323–339.
- Weiss, Manfred (2011): The European social dialogue. In: *European labour law journal : ELLJ* 2 (2), S. 155–165.
- Weiss, Manfred (2015): Europäisches Sozialmodell quo vadis? In: Wolfhard Kohte und Nadine Absenger (Hg.): Menschenrechte und Solidarität im internationalen Diskurs. Festschrift für Armin Höland. Baden-Baden: Nomos, S. 366–378.
- Wenz, Martin (2006): More cross-border flexibility for companies: The SE as the flagship of European company law. In: Norbert Kluge und Michael Stollt (Hg.): The European company. Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU. Brüssel: Social Development Agency ASBL (SDA); European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), S. 27–38.
- Whittall, Michael; Knudsen, Herman; Huijgen, Fred (Hg.) (2007): Towards a European labour identity. The case of the European Works Council. London, New York: Routledge (Routledge research in employment relations, 17).
- Wilkinson, Adrian; Gollan, Paul, J.; Marchington, Mick; Lewin, David (2011a): Conceptualizing Employee Participation in Organizations. In: Adrian Wilkinson, Gollan, Paul, J., Mick Marchington und David Lewin (Hg.): The Oxford handbook of participation in organizations. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press, S. 3–25.

- Wilkinson, Adrian; Gollan, Paul, J.; Marchington, Mick; Lewin, David (Hg.) (2011b): The Oxford handbook of participation in organizations. 1. Aufl. Oxford [u. a.]: Oxford Univ. Press.
- Wirtz, Tobias (2013): Der SE-Betriebsrat. Anwendungsvoraussetzungen und Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung durch den SE-Betriebsrat kraft Vereinbarung und kraft Gesetzes. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft (Düsseldorfer Rechtswissenschaftliche Schriften, v.124).
- Yang, Yifan (2016): How do EU norms diffuse? Rule of law promotion in EU-China cooperation on environmental governance. In: *Journal of European Integration* 39 (1), S. 63–78.
- Yin, Robert K. (2009): Case study research. Design and Methods. 4. Aufl. Los Angeles: SAGE (Applied social research methods series, 5).
- Young, Brigitte (2000): Geschlechterpolitik und disziplinierender Neoliberalismus in der Europäischen Union. In: Hans-Jürgen Bieling (Hg.): Die Konfiguration Europas. Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 131–161.
- Zeitlin, Jonathan; Pochet, Philippe; Magnusson, Lars (Hg.) (2005): The open method of co-ordination in action. The European employment and social inclusion strategies. Brüssel, Bern, Berlin, Frankfurt a.M., New York, Oxford, Wien: Peter Lang (Work & society, 49).
- Ziltener, Patrick (2000): Die Veränderung von Staatlichkeit in Europa - regulations- und staatstheoretische Überlegungen. In: Hans-Jürgen Bieling (Hg.): Die Konfiguration Europas. Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 73–101.
- Ziltener, Patrick; Gabathuler, Heinz (2016): Swiss multinational companies and their European Works Councils. European voluntarism meets Swiss voluntarism. In: *European Journal of Industrial Relations* 22 (4), S. 353–369.
- Zimmer, Reingard (2007): Europäische Betriebsräte als Akteure der Anti-Diskriminierung. Transnationale Vereinbarungen als Handlungsoption Europäischer Betriebsräte. In: *Arbeitsrecht im Betrieb* 28 (7), S. 392–395.
- Zimmer, Reingard (2008): Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen: Sicherung internationaler Mindeststandards durch Verhaltenskodizes? 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Arbeits- und Sozialrecht, 110).
- Zimmer, Reingard (2013): Rechtliche Konzeption und Wirklichkeit. Europäische Betriebsräte als Verhandlungsakteure. In: Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht. München, Mering: Hampp, S. 133–153.
- Zimmermann, Bénédicte (2012): Teilhabe im Spannungsverhältnis zwischen individuellen Ansprüchen und kollektiver Interessenvertretung. In: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 19 (4), S. 432–453.

- Zürn, Michael (1998): Regieren jenseits des Nationalstaates. Globalisierung und Denationalisierung als Chance. 1. Aufl. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Edition zweite Moderne).
- Zürn, Michael (2006): Global Governance. In: Gunnar Folke Schuppert (Hg.): Global governance and the role of non-state actors. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Schriften zur Governance-Forschung, 5), S. 121–146.
- Zürn, Michael (2011): Perspektiven des demokratischen Regierens und die Rolle der Politikwissenschaft im 21. Jahrhundert. In: *PVS* 52 (4), S. 603–635.
- Zürn, Michael; Leibfried, Stephan (2005): A new perspective on the state. Reconfiguring the national constellation. In: Stephan Leibfried und Michael Zürn (Hg.): Transformations of the state? 1. Aufl. Cambridge, New York: Cambridge Univ. Press (European review, 13.2005), S. 1–36.

ANNEX

Anhang Nr. 1: Mastercopy Erhebung „Information und Konsultation“ Erhebungsmaske

Bezeichnung	Datum	Name Unternehmen	Sektor
<u>Funktionen</u>	<Standards in der Praxis>		
5. Angaben zu Befugnissen	<input type="checkbox"/> Ja	Unterrichtung/Information	Nein <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ja	Anhörung/Consultation	Nein <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ja	Mitbestimmung/Codetermination	Nein <input type="checkbox"/>
6. Häufigkeit und Art der Treffen	Anzahl Treffen EBR: Anzahl Treffen des engeren Ausschusses: <input type="checkbox"/> Ja zusätzlich Treffen ohne AG Nein/K.A. <input type="checkbox"/>		
7. Engerer Ausschuss	<input type="checkbox"/> Ja Nein/K.A. <input type="checkbox"/>		
8. Sachverständige durch <u>eigene, freie Wahl</u>	<input type="checkbox"/> Ja Nein/K.A. <input type="checkbox"/>		
9. Anzahl zusätzlicher (ge- werkschaftlicher) Sachver- ständiger	<Zahl + Gewerkschaft>		
10. Finanz./Materielle Ausstattung	<input type="checkbox"/> Ja <Verwaltungskosten> Nein/K.A. <input type="checkbox"/>		

11. Kostenübernahme <speziell>	<input type="checkbox"/> Ja <Dolmetscher*in, Reise, Unterkunft> Nein <input type="checkbox"/> K.A. <input type="checkbox"/> <Verpflegung, ein*e Sachverständige*r> Extra Kosten <z. B. Schulungen, Sprachunterricht> welche: _____
12. Freistellung	Stundenkonto <input type="checkbox"/> Zeit: _____ bezahlte Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Keine Angaben <input type="checkbox"/> Anderes: _____
13. Rechtzeitigkeit	<Anzahl in Tagen>
14. Zugangsrechte	<input type="checkbox"/> Ja Nein/K.A. <input type="checkbox"/>
15. besondere Strukturen	Anticipation of Change <input type="checkbox"/> SubKommittiee <input type="checkbox"/> EBR-Bezug <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16. Kommentar	<offener Kommentar> z. B. Sprachregelungen, Kostenübernahme für Gewerkschaftsvertreter, Rechtzeitigkeit, Besonderheiten bei Sachverständigen, etc oder: <technische Hinweise> z. B. „lediglich“ Ergänzung oder Protokollzusatz zu bestehendem Dokument
17. Unterbietung	Expert*in fehlt <input type="checkbox"/> Dolmetscher*in fehlt <input type="checkbox"/> beide fehlen <input type="checkbox"/>

Erläuterung für die Codiererin/den Codierer:

A Vergleichspunkte: Die ersten vier Punkte dienen der Vergleichbarkeit mit der bereits ausgefüllten Gesamtcodierung. Ziel ist es, diese Nacherhebung kompatibel mit der Gesamtauswertung und den Deckblättern der ersten Erhebung zu halten:

1. Bezeichnung: Hier wird die bereits verteilte Bezeichnung des Dokuments aus dem Teilprojekt A7 des SFB 597, z. B. EBRGD_0001, eingegeben.

2. Datum: In diesem Feld wird das Datum des vorliegenden *Outcomes* als weiteres Vergleichsmerkmal angegeben.

3. Name AG: Für Fallstudien oder Besonderheiten in der späteren Analyse ist es von Vorteil, den Arbeitgeber*innennamen vermerkt zu haben. Es dient gleichzeitig auch der Identifizierung mit dem Dokument aus der Gesamterhebung.

4. Sektor: Gleches gilt für den Sektor des Unternehmens, der in diesem Feld vermerkt wird.

B Euro-sozialstaatliches Minimum: Die Punkte fünf bis siebzehn dienen der inhaltlichen Nacherhebung der Gründungsdokumente und sollen in der Untersuchung die quantifizierbaren Kriterien abdecken. Anhand des Codierleitfadens werden diese Bereich in Variablen aufgeteilt und die Beschriftung vorgegeben.

5. Angaben zu Befugnissen: In diesem Absatz soll bestimmt werden, ob im Unternehmen Themenbereiche der Unterrichtung und/oder der Anhörung unterliegen. Eine Unterscheidung zwischen Unterrichtung und Anhörung ergibt sich aus RL 2009/38/EG Art. 2 Abs. f)+g). Diese Unterscheidung gibt es in RL 94/45/EG nicht, dort wird es lediglich als „Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen ANvertretern und zentraler Leitung“ definiert. Die Themenfelder von Unterrichtung und Anhörung ergeben sich aus RL 2009/38/EG Art. 6 II c; v.A. Anh I 1a.

Über die RL hinaus könnte in Unternehmen aber auch Mitbestimmung verankert werden, diese soll hier ebenfalls vermerkt werden.

6. Häufigkeit und Art der Treffen: In diesem Abschnitt sollen die Anzahl der Treffen pro Jahr eingetragen werden. Der Mindeststandard bei EBR liegt einem Treffen pro Jahr. Ergänzend hierzu soll geprüft werden, ob der EBR vorab ohne Arbeitgeber*innenseite tagen kann und ob „außergewöhnliche Umstände“ zu erhöhter Partizipation führen (Art 2. und Anh. I 3). In sektorübergreifenden und sektoralen SDe sowie bei TCA gibt es keinen definierten Mindeststandard.

7. Engerer Ausschuss: Ist die Bildung eines geschäftsordnungsführenden, engeren Ausschusses vorgesehen? Grundlage ist Anh I 1d) der RL 2009/38/EG bzw. Anh. I 1c) der RL 94/45/EG. In der Praxis findet sich dieser engere Ausschuss auch wieder als „Sekretariat“, „Steering Committee“, „Selected Committee“ oder „Bureau/Büro“. Es bildet ein Instrument „effektiver Kooperation“. Eine Übernahme dieser Regelung bei TCA ist besonders möglich. Aber auch die Sekretariate im sektorübergreifenden und sektoralen SD könnten dieses geschäftsführende Gremium eingeführt haben.

Es ist nicht gleichbedeutend mit Ad-Hoc Arbeitsgruppen und Sub-Komitees.

8. Sachverständiger eigener Wahl: Nach Anh. I 5 (alt: Anh. I 6) darf sich der EBR eine*n Sachverständige*n frei wählen. Ebenso dürfen die Sekretariate der sektorübergreifenden und sektoralen SD Sachverständige einberufen. Daher soll für dieses Feld überprüft werden, ob das jeweilige *Outcome* diese *freie Wahl* ebenfalls vorsieht, damit ein Feldstandard erfüllt, bzw. auf TCA übertragen wird.

9. Anzahl zusätzlicher (gewerkschaftlicher) Sachverständiger: ergänzend zu dem vorherigen Punkt soll in diesem Feld die Anzahl der zusätzlichen,

permanenten Sachverständigen notiert werden. Falls möglich ist festzuhalten, ob es sich um gewerkschaftliche Vertretung oder „Externe“ handelt. Ziel ist es, mögliche gewerkschaftliche Verbindungen in die Unternehmensebene aufzudecken. Für die Verbandsebene der sektorübergreifenden und sektoralen SD bleibt dieser Bereich offen.

10. finanziell./materielle Kosten: Anh. I 6 (alt: Anh. I 7) sichert dem EBR die Übernahme der Verwaltungskosten durch die zentrale Leitung als Mindeststandard zu. Auch die Sekretariate auf Verbandsebene können eine Ausstattung definieren oder nach Art. 6 der RL 98/500/EG durch die Kommission gewährleisten lassen.

11. Kostenübernahme: In diesem ausdifferenzierten Feld sollen die weiteren Kostenübernahmen nach Anh. I 6 (alt: Anh. I 7) notiert werden. Hierunter fallen mindestens die Sitzungskosten, Dolmetscher*innenkosten, Aufenthalts- und Reisekosten. Im Punkt *Extra Kosten* können darüber hinausgehende, freiwillige Kostenübernahmen des Unternehmens notiert werden. Ziel ist es, Abweichungen von den vorgesehenen finanziellen und materiellen Mindeststandards aufzuzeigen.

Weniger konkret ist die Kostenübernahme auf der Verbandsebene definiert, aber auch hier können Schwerpunkte und zusätzliche Kosten verankert werden.

12. Freistellung: In verschiedenen *Outcomes* der Unternehmensebene können Modelle zur Freistellung der Arbeitnehmer*innenvertretung präsentiert werden. Bisher gibt es nur auf nationaler Ebene Regulierungen hierzu. Es soll daher entweder Art. 10 „Schutz der Arbeitnehmervertreter“ der RL 94/45/EG, 97/74/EG und 2009/38/EG auf eine Erweiterung oder auf eine neue innovative Normbildung in diesem Bereich geprüft werden. Mögliche Variationen liegen hierbei in nationalen Regulierungen, etwa einem (jährlichen) „Stundenkonto“ für die Arbeitnehmer*innenvertretung oder einer besonderen Verwaltungseinheit zur Erfüllung der EBR-Pflichten.

13. Rechtzeitigkeit: Für eine umfangreiche Vorbereitung und Fähigkeit der Konsultation benötigt es eine rechtzeitige, schriftliche Information. Die RL 94/45/EG (unverändert in 2009/38/EG) gibt eine „angemessene“ Zeit dafür vor. Auch für die *Outcomes* der Verbandsebene gilt, dass Rechtzeitigkeit nicht festgelegt ist.

Eine Festlegung von „angemessen“ auf einen festen zeitlichen Rahmen würde einer innovativen Optimierung formübergreifend gleichkommen.

14. Zugangsrechte: Dieser Punkt gilt besonders für die Unternehmensebene und wird in keiner Richtlinie als Standard gesetzt. Daher gilt er für diese Erhebung als möglicher innovativer Standard. Aus theoretischer Perspektive ermöglichen Zugangsrechte einen erhöhten Vernetzungscharakter der Arbeitnehmer*innenvertretung, da eine herbeigeführte Konkurrenz zwischen Standorten

durch direkte Gespräche mit Arbeitnehmer*innen aus anderen Betrieben überprüft werden kann.

15. Besondere Strukturen: Ausgangspunkt für diesen Punkt ist die in der Literatur häufig vorgebrachte Verknüpfung von Information und Konsultation mit den Themen Restrukturierung sowie Prävention. Konkret wird durch Unterteilungen dieses Bereiches überprüft, ob diese Themen im Dokument behandelt werden, ob dabei eine neue Partizipationsstruktur geschaffen wird oder ob, gerade bei TCAs, ein Bezug zu einem bestehenden EBR oder zu der EBR-Richtlinie gezogen wird. Die Unterteilungen sind wie folgt:

a) *Anticipation of Change*: Diese zusätzliche Variable soll sichtbar machen, ob bei antizipiertem Wandel Unternehmen/SD-Partner systematisch (besonders in Sektoren, Land, etc.) Regelungen treffen, was auf eine Diffusion hinweist. Zusätzlich kann durch Einführung dieser Variable ein Querbezug zu den vorherigen Variablen gezogen werden, um aufzuzeigen, wie Antizipation strukturell ausgestaltet wird.

b) *Sub-Komitees*: Durch die Aufschlüsselung, ob 1. Sub Komitees möglich sind, oder 2. ein Sub-Komitee konkret geregelt wird, erlaubt diese Variable die Erfassung zusätzlicher Gremien, in den Meinungen ausgetauscht werden und somit eine weitere Möglichkeit institutionalisierter Voice geschaffen wird.

c) *EBR-Bezug*: Besonders bei den TCA-Abkommen ist der rechtliche Rahmen ungeklärt. Folglich ist es möglich, dass die Sozialpartner auf bestehende Regelungen ähnlicher Dialogformen zurückgreifen. Im Falle der TCAs soll so überprüft werden, ob EBR eine Funktion im Abkommen einnehmen (z. B. als Ort der Information für follow-up Verhandlungen, als Monitoring-Komitee, o.ä.).

16. Kommentar: In diesem offenen Kommentar können weitere Auffälligkeiten zum Thema Partizipation festgehalten werden. Mögliche Punkte aus der Literatur sind:

A: Regelungen zu Sprache, ständige Gewerkschaftsvertreter*innen, Kostenübernahme für Gewerkschaftsvertreter*innen, zusätzliche Sachverständige, etc.

B: In der Praxis fanden sich Ergänzungen oder Protokollzusätze zu bestehenden Dokumenten. Einzelnen betrachtet machen diese Zusätze ein Ausfüllen der obigen Punkte fast unmöglich. Dies muss hier ebenfalls gekennzeichnet werden mit dem Verweis auf das „Ursprungsdokument“.

Oder C: Verbreitung der festgelegten Standards an Zulieferer*innen oder ganze Zulieferketten („supply chains“).

17. Unterbietung der Standards: Nach einem Testlauf bei den EBR-Gründungsdokumenten wurde bei bestimmten *Outcomes* weder die Beteiligung von Expert*innen noch die Übersetzung durch Dolmetscher*innen erwähnt. Diese Standards sind in der EBR-Richtlinie vorgesehen, daher soll hier eine mögliche Abweichung von diesen Standards systematisch überprüft werden.

Anhang Nr. 2: Codebuch für die spezifische Nacherhebung von Information und Konsultation

Codebuch

In diesem Abschnitt sind zwei Sortierungen zu beachten.

A: In diesem Bereich muss in der bestehenden Tabelle keine neue Information erhoben werden. Die vier Kategorien dienen der Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit der Nacherhebungseingabemaske. Die hier erhobenen Daten sind bereits durch die erste Eingabemaske codiert.

B: Die Überschriften 5. - 17. verweisen auf den Bereich der Eingabemaske der Nacherhebung und dienen lediglich der schnellen Orientierung auf der Hardcopy. Die Angaben 35. - 62. stellen die neuen Variablen (inkl. Variablenname) und somit Spalten in der Codierungstabelle dar. In diese Spalten werden die ermittelten Werte übertragen.

A Vergleichender Abschnitt

- 1. Bezeichnung
- 2. Datum
- 3. Name Arbeitgeber*in
- 4. Sektor

B. Spezielle Erhebung für Information und Konsultation

5. Angaben zu Befugnissen des EBR

35. Befugnis_Unterrichtung

Ja = 1

Nein = 2

36. Befugnis_Anhörung

Ja = 1

Nein = 2

37. Befugnis_Mitbestimmung

Ja = 1

Nein = 2

6. Häufigkeit und Art der Treffen

38. Häuf_Anzahl der Treffen

<eingetragene Zahl ist der Wert>

39. Häuf_Anzahl Treffen enger Ausschuss

Nein/k.A. = 0

Ja = <eingetragene Zahl ist der Wert>

40. Häuf_Treffen ohne AG

Nein = 0

Ja = 1

7. Engerer Ausschuss

41. Enger Ausschuss

Nein = 0

Ja = 1

8. Sachverständige durch eigene, freie Wahl

42. eigene freie Wahl von Sachverst.

Nein = 0

Ja = 1

9. Anzahl zusätzlicher (gewerkschaftlicher) Sachverständiger

43. Zusatz_Anzahl zusätzl. Vertreter*innen

<eingetragene Zahl ist der Wert>

44. Zusatz_Gewerkschaftszugehörigkeit von Vertreter*innen

Keine Angabe/Spezifizierung = 0

Europäische Gewerkschaft = 1

Nationale Gewerkschaften = 2

Beides = 3

10. Finanzielle/Materielle Ausstattung

45. Ausstattung

Nein = 0

Ja = 1

11. Kostenübernahme

46. Kosten_übernahme

Ja = 1
Nein = 2
K.A. = 0

47. Kosten_Extra

Nein = 0
Ja = 1

48. Kosten_welche Extra

Keine Angabe = 0
Schulung = 1
Sprachkurs = 2
Sprache&Schulung = 3
Anderes = 4
Schulung&Anderes = 5
Sprache&Anderes = 6
Alle drei = 7

12. Freistellung der EBR-Vertretung

49. Frei_Stundenkonto
Nein = 0
Ja = 1

50. Frei_Arbeitszeit
Nein = 0
Ja = 1

51. Frei_K.A.
Ja = 1
Nein = 2

52. Frei_anderes
K.A. = 0
Ja = 1
Nein = 2

53. Frei_Zahl_Stundenkont_EBR
K.A. = 0
<eingetragene Zahl ist der Wert>

54. Frei_Zahl_Stundenkonto_Sekretariat

K.A. = 0

<eingetragene Zahl ist der Wert>

55. Frei_anderes(TEXT)

K.A. = 0

<Text eintragen>

13. Rechtzeitigkeit

56. Rechtzeitigkeit

K.A. = 0

<eingetragene Zahl ist der Wert>

14. Zugangsrechte

57. Zugangsrechte

Nein = 0

Ja = 1

15. besondere Strukturen

58. Anticipation of Change

Nein = 0

Ja = 1

59. SubKommittree

Nein = 0

Möglich = 1

Vorhanden =2

60. EBR-Bezug

Nein = 0

Ja = 1

16. Kommentar

61. Kommentar

<Angaben in die vorhandene Kommentarspalte eintragen>

17. Unterbietung der Standards

62. fehlend

Nichts vermerkt = 0

Keine Sachverständigen = 1

Kein*e Dolmetscher*in = 2

Beide nicht erwähnt = 3

Anhang Nr. 3: Expert*innenverzeichnis

In der Untersuchung werden anonymisierte Experten*inneninterviews von Personen aus Wissenschaft und Praxis durchgeführt und genutzt. Um die jeweilige Expertise und Position der Person kenntlich zu machen, findet hier eine Aufschlüsselung statt.

W as [1]: In Interview 1 wurde ein wissenschaftlicher Experte interviewt. Die Expertise ist hier besonders gegeben, da die interviewte Person sowohl für die Arbeitgeber*innenseite aktiv war und inzwischen intensiv Europäische Betriebsräte begleitet. Darüber hinaus verfasst die Person wissenschaftliche Beiträge über die Entwicklung des Sozialen Dialogs auf Unternehmensebene.

V gw [2]: Die zweite interviewte Person ist in der EU auf Verbandsebene aktiv. Dabei ist die Perspektive der praktischen Leitung eines gewerkschaftsnahen Netzwerkes für die Untersuchung von besonderer Bedeutung. Hieraus leitet sich auch ein dauerhafter Kontakt zur Europäischen Kommission und der Entscheidungsfindung auf europäischer Ebene ab.

W aü [3]: Interviewt wurde hier ein langjähriger wissenschaftlicher Experte, der bereits Untersuchungen zu verschiedenen Dialogformen, ihrer praktischen Wirksamkeit und möglichen Entwicklung geleitet hat. So ergibt sich ein Einblick zur aktuellen Forschungslandschaft der (transnationalen) Sozialen Dialoge.

W aü [4]: Ein juristischer Experte zum europäischen Arbeitsrecht und der gesetzlichen Verankerung (transnationaler) Sozialer Dialoge. Durch die vorliegende Expertise bietet das Interview einen Überblick zu der Entwicklung einer europäischen Sozialstaatlichkeit und darin der rechtlichen Verankerung der Sozialen Dialoge.

V gw [5]: Hier wurde eine Person interviewt, die auf Gewerkschaftsseite intensiv sowohl praktisch als auch wissenschaftlich die Entwicklung des sektoralen und sektorübergreifenden Sozialen Dialogs begleitet. So entstehen weitreichende Einblicke in die Probleme und Funktionsweise der europäischen Gewerkschaftsarbeit, die gleichzeitig mit hoher wissenschaftlicher Expertise unterfüttert ist.

W as [6]: Eine arbeitsspezifische Person, die sowohl arbeitsrechtlich die Konditionen von Information und Konsultation erforscht, als auch praktische Expertise für die Arbeit nationaler und Europäischer Betriebsräte vermittelt. Für die Untersuchung stehen besonders arbeitsrechtliche Eindrücke über die Wirk-

samkeit der Dialoge sowie die Expertise zu der praktischen Verzahnung verschiedener Ebenen im Fokus.

U an [7]: Als Vorstand des Europäischen Betriebsrates eines sehr großen deutschen Chemieunternehmens liegt der Arbeitsschwerpunkt dieser Person auf der internen Weiterentwicklung und externen Vermittlung der Arbeitnehmer*innenseite auf Unternehmensebene. Sowohl die Bedeutung transnationaler Sozialer Dialoge in der praktischen Umsetzung als auch Einblicke in Netzwerkarbeit stellen einen hohen wissenschaftlichen Mehrwert dar.

U ag [8]: Der Erkenntnisgewinn zur Praxis und Netzwerken steht auch in diesem Interview im Mittelpunkt. Die interviewte Person ist in der Abteilung Human Resources der Managementseite zuständig für die Verhandlungen im Europäischen Betriebsrat des sehr großen deutschen Chemieunternehmens.

V gw [9]: Diese Person ist in einer europäischen Dienstleistungsgewerkschaft zuständig für die Verhandlungen im sektoralen Sozialen Dialog für Telekommunikationsunternehmen. So verfügt die Person über eine hohe Expertise für die europäische Entwicklung einer Fallstudie und ermöglicht darüber eine höhere Generalisierbarkeit dieser Erkenntnisse.

U ag [10]: Interviewt wurde die Leitung der Abteilung Human Resources eines globalen Telekommunikationsunternehmens, die damit auch zuständig für die Verhandlungen mit dem Europäischen Betriebsrates und die Anbindung Sozialer Dialoge im Unternehmen ist. Durch die Expertise können Tendenzen aus der Untersuchung mit praktischen, unternehmensweiten Einschätzungen unterlegt werden.

U an [11]: Vorsitz des Europäischen Betriebsrates im globalen Telekommunikationsunternehmen und seit dessen Gründung aktiv an der Etablierung des Gremiums sowie der Aushandlung europäischer Informations- und Konsultationsmaßnahmen beteiligt. Diese Arbeitnehmer*innenperspektive ermöglicht Rückschlüsse zu den praktischen Widersprüchen bei der Umsetzung von Verhandlungen und Vorgaben.

V ar [12]: Diese Person ist im globalen Telekommunikationsunternehmen zuständig für die Verhandlungen im europäischen sektoralen Ausschuss und die Rückbindung an das Unternehmen. Daraus ergibt sich ein sehr spezifisches Wissen zu den Überschneidungen verschiedener Dialogformen in einem Unternehmen.

Anhang Nr. 4: Leitfaden für die Expert*inneninterviews aus der Wissenschaft

Frage 1:

Trifft es ihrer Ansicht nach zu, dass SDe im transnationalen Raum zunehmende Funktionen der sozialen Normbildung und -durchsetzung übernehmen, die traditionell Nationalstaaten und ihren kollektiven Akteuren zukamen? Bitte nennen Sie uns Beispiele. Es können Negativ- oder Positivbeispiele sein.

<An Juristen wie Nicht-Juristen:> Nehmen Sie bitte Stellung zum rechtlichen Rahmen, in dem sich die europäischen SDe-Formen (EBR, sektoraler SD, sektorübergreifender SD, TCA) bewegen! Ist der Unterschied in deren Rechtsrahmen zufriedenstellend oder wirft er Gestaltungsprobleme auf? Auch hier sind Beispiele willkommen!

Frage 2:

Wenn Sie die normbildenden Ergebnisse des Sozialen Dialog für Partizipation betrachten:

- Orientieren sich diese eher an Einzelinteressen, an gemeinsamen Interessen der Sozialpartner oder an Gemeinwohlinteressen?
- Verfolgen sie eher quantitative (beispielsweise Arbeitszeit, Lohnhöhe) oder eher qualitative (beispielsweise Weiterbildung) Anliegen? Beispiele?
- Betrachten Sie die Normbildung- und -verbreitung der Sozialen ge - wo sehen Sie eine rechtsinnovative Bedeutung; eher bei Bereichen, die staatlich wenig geregelt sind, oder eher bei solchen, die staatlich stark geregelt sind?

Sehen Sie dabei einen Unterschied zwischen der SD-Mitwirkung bei der Normbildung und derjenigen bei der Normumsetzung – wenn ja, warum?

Frage 3:

Wenn wir nun nationale sozialstaatliche Ziele als Maßstab heranziehen: Ist das, was die SD-Formen (sektoraler SD, sektorübergreifender SD, EBR, TCA) im europäischen Rahmen an Normen bilden und verbreiten als innovative und wirksame Optimierung sozialstaatlicher Ziele einzustufen oder eher als eine Verfehlung sozialstaatlicher Ziele? Hinweise und Beispiele?

- Gibt es bei dieser Einschätzung einen Unterschied zwischen den Sozialen Dialogformen? Beispiele?

Frage 4:

Wir wenden uns nun der normativen Wirksamkeit von durch SDe hervorgebrachten und verbreiteten Normen zu. Sind solche Normen auch ohne staatliche Garantien durchsetzbar - oder sind sie umso besser durchsetzbar, wenn sie sich auf staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen berufen

können? Sollte man hierbei zwischen den benannten SD-Formen (sektoraler SD, sektorübergreifender SD, EBR, TCA) unterscheiden?

Kennen Sie Beispiele, in denen Normen des Sozialen Dialogs dadurch wirksam wurden, dass ihre Regelungsideen von Anderen aufgegriffen wurden, folglich dass die Normen in andere Felder „wanderten“?

Nennen Sie bitte auch Kriterien für die Wirksamkeit, die auf Praxisebene im Unternehmen eine Rolle spielen.

Frage 5:

Wenn wir die europäischen Sozialen Dialoge einmal rechtspolitisch betrachten – wo sehen Sie da Handlungsbedarfe? Sollten mehr rechtliche Regelungen bestehen? Und wenn ja, welche? Oder würde ein „Mehr“ an Regelungen die Autonomie der Sozialpartner einschränken? (Die Autonomie der Sozialpartner hat ja eine lange Tradition und ist in den Verfassungen der EU-Mitgliedstaaten und im EU-Recht verankert.) Wie könnte ein Rechtsrahmen aussehen, der die Autonomie der Sozialpartner bewahrt? Nennen sie gern Beispiele!

Anhang Nr. 5: Leitfaden für die Expert*inneninterviews in Betriebs-/Sektorfallstudien

Frage 1:

Im Fokus der Fallstudie stehen die transnationalen Sozialen Dialoge (SD) (EBR, sektoraler und sektorübergreifender Sozialer Dialog und Unternehmensabkommen), die im transnationalen Raum zunehmend Funktionen der sozialen Normbildung und -durchsetzung übernehmen, die traditionell Nationalstaaten und ihren kollektiven Akteuren zukamen. Dabei wird der Einfluss solcher SDe auf einzelne Unternehmen oder Branchen untersucht.

- Ist Ihr Unternehmen (UN)/Ihre Branche als Beispielsfall zu nehmen?
- Gibt es in Ihrem Bereich Negativ- oder Positivbeispiele, an denen das Wirken transnationaler SDe belegbar ist?
- Agiert das Unternehmen/Branche als „Sender“ oder als „Empfänger“ sozialer Normbildung?

Frage 2:

- Können Sie solche Normbildungs- und -diffusionsprozesse an verschiedenen Beispielen (etwa Partizipation) konkretisieren?
- Sind SDe Ihrer Erfahrung nach bei der Normbildung und -verbreitung „innovativ“?
- Spielte es eine Rolle, ob im Hintergrund Regelungen der Materie oder ihrer Durchsetzung bestanden, die von Staaten oder der EU verabschiedet waren?

Geben Sie bitte so viele Beispiele wie möglich!

Frage 3:

- Wie bewerten Sie das, was in Ihrem UN oder sektoralen Umfeld an Normbildung und -verbreitung durch SDe geschieht?
- Würden Sie darin auch einen Beitrag zur Erreichung sozialstaatlicher Ziele sehen?

Frage 4:

- Wir wenden uns der Wirksamkeit von durch SDe hervorgebrachten und verbreiteten Normen zu. Wie schätzen Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen nicht-staatlicher Normbildung in Ihrem UN/Ihrem Sektor ein?
- Sind genügend staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen vorhanden? Was sind Ihrer Ansicht nach die Haupthindernisse?

- Nennen Sie bitte Beispiele, wo solche Normen auf Praxisebene im Unternehmen ankommen! Was sind Haupthindernisse oder -Gunstfaktoren für ihre Wirksamkeit?

Frage 5:

- Nehmen Sie einmal an, Sie könnten die EU aus dem Blickwinkel Ihres UN/Ihres Sektors beraten. Sehen Sie in puncto sozialer Normbildung Handlungsbedarf?
- Wie könnten (sollten?) Staaten Normbildung und -durchsetzung durch SDe auf UN-/Sektor-Ebene rechtlich unterstützen?

