

# „Arbeit am Konflikt“ – eine Fallstudie zum Europäischen Betriebsrat von General Motors

Während die Transnationalisierung der Märkte weit fortgeschrittenen ist, ist grenzüberschreitendes Gewerkschaftshandeln bisher die Ausnahme geblieben. Grund dafür ist der weitgehende Verbleib unterstützender Institutionen der Arbeitsbeziehungen auf nationalstaatlicher Ebene. Was sind die Voraussetzungen dauerhafter transnationaler Arbeitnehmerkooperation mit dem Ziel, managementgetriebenen Standortwettbewerb abzumildern? Diese Frage wird anhand einer Fallstudie zu General Motors (GM) Europe/GM-Opel behandelt, die Standorte in Deutschland, Polen und Großbritannien umfasst. Die hohe institutionelle Macht, vor allem an deutschen Standorten, hat zur Etablierung eines auch in der jüngsten Wirtschaftskrise handlungsfähigen Eurobetriebsrats beigetragen.

VERA GLASSNER, SUSANNE PERNICKA, NELE DITTMAR

## 1. Einleitung

Seit Mitte der 1990er-Jahre haben sich in der Europäischen Union (EU) Europäische Betriebsräte (EBR)<sup>1</sup> als unterstützende Institutionen zur transnationalen Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen herausgebildet. Die Einrichtung von EBR variiert zwischen Branchen und Ländern; am weitesten verbreitet sind sie in der Metallindustrie, im privaten Dienstleistungsbereich und in der chemischen Industrie (ETUI 2016). Ungeklärt ist, wie sich die jüngsten Wirtschaftskrisen auf die Arbeit von Eurobetriebsräten ausgewirkt haben. Dieser Frage soll anhand einer Fallstudie zum EBR von General Motors Europe (GME) – seit der Restrukturierung 2009 GM-Opel – nachgegangen werden.

Der vom Management anfangs feindlich betrachtete EBR entwickelte sich zu einem anerkannten Gremium der transnationalen Arbeitnehmerkooperation, dem es gelang, transnationale Kooperations- und Solidaritätsnormen bei der Zuteilung von Produktionseinheiten zwischen Unternehmensstandorten und einen Lastenausgleich im Falle von Restrukturierungs- und Kürzungsprogrammen zu etablieren. Gegenüber der Unternehmensleitung entwickelte sich der EBR zu einem anerkannten Verhandlungspartner: Seit dem Jahr 2000 kam es zum Abschluss einer Reihe Europäischer Rah-

menabkommen (European Framework Agreements – EFAs), deren Inhalt vor allem die Regulierung der Auswirkungen von Restrukturierungsmaßnahmen ist. Obwohl der EBR von GM Europe als ein außergewöhnlich erfolgreiches Beispiel für transnationale Arbeitnehmerkooperation gilt, ist mit der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 ein weitgehendes Scheitern der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerkooperation und eine Rückkehr zu nationalen Standortwettbewerben konstatiiert worden (Bernaciak 2013; Hertwig et al. 2013). Dieser Einschätzung schließen wir uns nicht uneingeschränkt an. Wir argumentieren vielmehr, dass der Rückgang sichtbarer transnationaler Kooperation nicht notwendigerweise eine Zerstörung der gegenseitigen Vertrauensbeziehungen und Normen der Solidarität bedeutet, sondern dass diese weiter wirksam sein können. Für die Analyse des empirischen Falles wird daher vorgeschlagen, zwischen beobachtbarem Gewerkschaftshandeln einerseits und den Handlungsorientierungen der Akteure andererseits zu differenzieren.

Der Artikel ist folgendermaßen aufgebaut: Abschnitt 2 präsentiert unser theoretisches Konzept zur Analyse trans-

<sup>1</sup> Diese Abkürzung wird im Folgenden sowohl für den Singular als auch für den Plural verwendet.

nationaler Arbeitnehmerkooperation. Dabei greifen wir auf den Machtressourcenansatz zurück und erläutern das von uns verwendete Konzept der institutionellen Arbeit. Basierend auf 27 leitfadengestützten Interviews mit Gewerkschaftsvertretern aus Polen, Großbritannien und Deutschland zeigen wir in Abschnitt 3, über welche Machtressourcen Gewerkschaften sowie der EBR bei GM Europe bzw. GM-Opel verfügen (3.1). Zudem gehen wir der Frage nach, wie sich die institutionelle Arbeit am Konflikt vor (3.2) und während der jüngsten Wirtschaftskrise (3.3) darstellt. Ein Fazit folgt in Abschnitt 4.

## 2. Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen im europäischen Sozialraum

Während internationale Kapitalbewegungen die globale und europäische Integration der Märkte vorangetrieben haben, ist dauerhaftes transnationales Handeln von Arbeitnehmervertretungen bislang eher die Ausnahme als die Regel. Funktionalistische Annahmen, wonach sich mit der territorialen Expansion der Produktmärkte *quasi automatisch* auch Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen überregional und transnational institutionalisieren (Commons 1909; Martin/Ross 1999), haben sich nicht bestätigt. Institutionen der Arbeitsbeziehungen sind vielmehr Ergebnisse von historischen Kämpfen, die sich nach dem Zweiten Weltkrieg als gesetzliche, normative und soziokulturelle Ordnungsmuster in europäischen Wohlfahrtsstaaten herausgebildet haben.

Als „inkorporierte Arbeitsmacht“ (Fligstein 2001) bilden nationalstaatliche Institutionen spezifische Kompromisse zwischen den drei konstitutiven Akteuren der kollektiven Arbeitsbeziehungen: Gewerkschaften, Arbeitgeber(-verbänden) und dem Staat. Aus einer konflikttheoretischen Perspektive ist die transnationale Restrukturierung der kollektiven Arbeitsbeziehungen daher nur unter zwei Bedingungen denkbar: Es finden sich spezifische Interessenkoalitionen von arbeitspolitischen Akteuren im globalen und europäischen Sozialraum (1), und deren relative Machtverhältnisse begünstigen den Aufbau transnationaler Institutionen der Arbeitsbeziehungen (2). Vor dem Hintergrund der aktuellen Krise(n) in Europa, der „strategischen Passivität“ auf Arbeitgeberseite (Schäfer/Streeck 2008) sowie der Dominanz einer liberalen Wettbewerbslogik im politischen Zentrum der EU verbleibt derzeit einzige die Arbeitnehmerseite als potenzielle Antriebskraft transnationaler kollektiver Arbeitsbeziehungen. Abhängig von vorhandenen Machtressourcen könnten etwa Gewerkschaften oder EBR in arbeitspolitischen Konflikten neue Institutionen der Kontrolle über den Arbeitsmarkt erzwingen, die über nationalstaatliche Grenzen hinausreichen.

## 2.1 Bedingungen „institutioneller Arbeit“ der Arbeitnehmerseite

In theoretischer Hinsicht nehmen wir in diesem Beitrag Anleihen beim Machtressourcenansatz (Wright 2000; Silver 2003; Brinkmann et al. 2008) und beim soziologischen Neo-Institutionalismus (Lawrence et al. 2009). In Relation zur Arbeitgeberseite und staatlichen Akteuren stehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern potenziell *drei Machtformen* zur Verfügung, um ihre arbeitsbezogenen und politischen Interessen durchzusetzen: *strukturelle, assoziative* und *institutionelle Macht*. Die strukturelle Machtform bezieht sich auf die äußeren Bedingungen des Lohnarbeitsverhältnisses. Niedrige Arbeitslosenquoten etwa erhöhen die strukturelle Macht der Arbeitnehmerseite. Die assoziative Macht hingegen kann durch die Arbeitnehmervertretungen selbst beeinflusst werden, etwa in Form aktiver Mitgliederwerbung. Als institutionelle Macht werden zunächst sämtliche staatlich garantierten Rechte (etwa das kollektive Arbeitsrecht) verstanden. Vor dem Hintergrund des erozierenden deutschen Korporatismus, infolgedessen die „verbrieften Rechte“ der Gewerkschaften und damit rechtliche Institutionen an Wirksamkeit verloren haben, betont etwa der Jenaer Machtressourcenansatz (Brinkmann et al. 2008; Schmalz/Dörre 2013) die strategische Revitalisierungsfähigkeit der Gewerkschaften. Durch Organizing-Strategien zur Stärkung der Organisationsmacht sollen die schwindenden institutionellen Machtressourcen kompensiert werden (Schmalz/Dörre 2013).

Während im Jenaer Machtressourcenansatz Institutionen vor allem als rechtliche Rahmenbedingungen konzipiert werden, verwenden wir einen erweiterten Institutionenbegriff, der neben regulativen Elementen auch gemeinsame Normen und kulturelle Deutungen umfasst (Scott 2014; Pernicka 2015). (Grenzüberschreitende) Normen der Solidarität sind diesem Verständnis zufolge ebenso Bestandteile von institutionalisierten sozialen Beziehungen wie etablierte Handlungslogiken und Praktiken der Kooperation. Strategien zum Aufbau, Erhalt oder zur Veränderung von institutionellen Machtressourcen werden im Folgenden in Anlehnung an den soziologischen Neo-Institutionalismus (Lawrence et al. 2009) als *institutionelle Arbeit* bezeichnet. Diese umfasst intentionales Akteurshandeln, das durch dessen potenzielle institutionelle Effekte motiviert ist (Lawrence/Suddaby 2006). Neben dem Ausmaß und der Zusammensetzung von Machtressourcen gelangen aus einer neo-institutionalistischen Perspektive darüber hinaus Fragen der Legitimität als Voraussetzung für deren erfolgreichen Einsatz ins Zentrum der Analyse. Der soziologische Neo-Institutionalismus hat langsam aber stetig auch Eingang in die Forschung zu den industriellen Beziehungen genommen, Konzepte der institutionellen Arbeit wurden etwa zur Erklärung von internationalen Arbeitnehmerkooperationen und von transnationalen Rahmenabkommen angewandt (Fichter et al. 2011; Dehnen 2013; Helfen/Sydow 2013; Müller et al. 2004). ▶

## 2.2 Ungleiche Verteilung von Macht und Legitimität

Insbesondere im transnationalen Sozialraum besteht hinsichtlich der Ressourcenausstattung und der Legitimität spezifischer Ressourcen ein Machtgefälle zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Vor allem transnationale Unternehmen sind aufgrund ihrer Möglichkeiten, Produktionsstandorte global zu verlagern und Regime-Shopping zu betreiben, auf die Institutionalisierung von Arbeits- und Verteilungskonflikten weniger angewiesen. Arbeitgeber(-verbände) haben demnach weniger Interesse an der Schaffung „europäischer“ Arbeitsbeziehungen als Gewerkschaften, die Versuche unternommen haben, Institutionen auf transnationaler Ebene zu etablieren. In der Lohnpolitik, beispielsweise, haben nationale und europäische Gewerkschaften gemeinsame Normen der Lohnkoordinierung vereinbart. Diese Normen weisen allerdings aufgrund der fehlenden Verpflichtungs- und Sanktionsfähigkeit der europäischen Dachverbände einen geringen Institutionalisierungsgrad auf. Ihre (geringe) Wirksamkeit ist nicht nur auf die Arbeitnehmervertretungen, sondern vor allem auf Länder und Branchen begrenzt, in denen ähnliche tarifpolitische Traditionen und Verständnisse bestehen (Pernicka/Glassner 2014).

Obwohl die Lohn- und Tarifpolitik im Kompetenzbereich der nationalen Sozialpartner verblieben ist, wurde auf europäischer Ebene durch die *European Economic Governance* ein Rahmen zur transnationalen makroökonomischen Koordinierung geschaffen, der auch Elemente der lohnpolitischen Steuerung beinhaltet. Dessen Ziel ist aber nicht die Etablierung gemeinsamer Lohnstandards, sondern die Beseitigung nationaler Institutionen, die international als nicht wettbewerbsfähig eingestuft werden (Pernicka 2015). Die asymmetrische Verteilung von Macht und Legitimität zugunsten der Kapitalseite und deren Desinteresse an einer grenzüberschreitenden Institutionalisierung der kollektiven Arbeitsbeziehungen erhöhen den erforderlichen Machteinsatz auf Gewerkschaftsseite. Darüber hinaus erliegen Arbeitnehmervertretungen häufig selbst dem (kurzfristigen) Anreiz der Wettbewerbslogik, indem sie betriebliche Konzessionen zulasten weiterer Standorte akzeptieren, um Arbeitsplätze und ihre eigene Legitimität bei den lokalen Belegschaften zu sichern. Institutionelle gewerkschaftliche Strategien zum grenzüberschreitenden Aufbau von arbeitspolitischen Institutionen sind daher nur unter spezifischen Bedingungen wahrscheinlich. Transnationale Arbeitskonflikte in multinationalen Unternehmen stellen neben rechtlichen und normativen Machtressourcen des EBR auch eine Gelegenheitsstruktur für die Organisierung und Mobilisierung von Arbeitskräften dar, weil sie neben der materiellen Betroffenheit (Gefahr des Arbeitsplatzverlustes) auch symbolische Formen des Widerstands (Rahmung als Klassenkonflikt, Fragen der Gerechtigkeit) generieren können. Im Fokus unseres Interesses steht daher die *institutionelle Arbeit am Konflikt* beim Aufbau transnationaler Insti-

tutionen der Arbeitnehmerkooperation. Wenn es gelingt, über die Austragung grenzüberschreitender Arbeitskonflikte geteilte Normen und Solidaritätsverständnisse, gegenseitige Vertrauensbeziehungen und gemeinsame Wissensbestände und Erfahrungen aufzubauen, dann stehen diese den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern als Ressource auch in zukünftigen Arbeitskonflikten zur Verfügung.

## 3. GME/GM-Opel als transnationale Arbeit am Konflikt?

Unter welchen Bedingungen institutionelle Arbeit am grenzüberschreitenden Konflikt verfolgt wird und gelingt oder scheitert, soll anhand einer Fallstudie zum multinationalen Konzern General Motors Europe (GME – seit 2009 GM-Opel) gezeigt werden. Bei GME/GM-Opel handelt es sich um einen extremen Fall der dauerhaften grenzüberschreitenden Arbeitnehmerkooperation. Unter ökonomisch schwierigen Bedingungen wie der krisenhaften Entwicklung des Unternehmens, fortgesetzter Re-Organisierung und -strukturierung sowie einem arbeitnehmerfeindlichen Management kam es, zumindest bis zum Ausbruch der Wirtschaftskrise, zu einer außergewöhnlich erfolgreichen Kooperation zwischen den Arbeitnehmervertretern der lokalen Standorte (Fetzer 2008; Greer/Hauptmeier 2008, 2012; Bernaciak 2010; Dehnen/Rampeltshammer 2011). Es werden Unternehmensstandorte in Polen, Großbritannien und Deutschland berücksichtigt. Der Untersuchungszeitraum umfasst zwei Phasen, von denen die erste von der Gründung des EBR (1996) bis zur Unternehmenskrise im Gefolge der globalen Wirtschaftskrise 2008/09 (GME) reicht. Die zweite Phase beginnt mit der Restrukturierung des Unternehmens nach der Insolvenz des Mutterkonzerns GM im Jahr 2009 (GM-Opel) und reicht bis 2014. Die hier präsentierten empirischen Befunde wurden durch 27 leitfadengestützte Interviews mit Gewerkschaftsvertretern und -vertreterinnen verschiedener Ebenen (national, regional und lokal) und Eurobetriebsräten der Standorte in Polen, Großbritannien und Deutschland in den Jahren 2013 und 2014 gewonnen (*Übersicht 1*).

### 3.1 Gewerkschaftliche Machtressourcen im transnationalen Raum

In *Übersicht 2* werden diejenigen Machtressourcen identifiziert, die gewerkschaftlichen Akteuren und dem EBR von GME/GM-Opel im Untersuchungszeitraum zur Verfügung standen.

Die strukturellen Machtressourcen der Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in der Automobilindustrie sind aufgrund des hohen Integrationsgrades von Produktions- und Wertschöpfungsketten höher als in anderen Wirtschaftssektoren. Produktionskonzepte, wie „just-in-time“-Produktion und die Herausbildung funktional

## ÜBERSICHT 1

## Auflistung der Interviews\*

Nr.	Ebene	Funktion anonym
01	Europa	IndustriAll Europe
02	National	IGM Vorstandsvorwaltung
03	National	IGM Vorstandsvorwaltung
04	National	IGM Vorstandsvorwaltung
05	National	IGM Vorstandsvorwaltung
06	National	IGM Vorstandsvorwaltung
07	National	IGM Vorstandsvorwaltung
08	Betrieblich	Betriebsrat Opel
09	Lokal	IGM Verwaltungsstelle Wolfsburg
10	Regional	IGM Bezirk NI und ST**
11	National	IGM Vorstandsvorwaltung
12	Betrieblich	Betriebsrat VW
13	Welt	IndustriAll Global
14	Lokal	Unite örtliche Ebene (GM)
15	National	Unite nationale Ebene
16	Lokal	Unite örtliche Ebene (VW)
17	Lokal	Örtliche Ebene (GM)
18	Regional	Unite regionale Ebene
19	Regional	Unite regionale Ebene
20	Lokal	Solidarnosc örtliche Ebene (VW)
21	Lokal	Solidarnosc örtliche Ebene (VW)
22	Lokal	Solidarnosc örtliche Ebene (VW)
23	Lokal	Solidarnosc örtliche Ebene (VW)
24	Regional	Solidarnosc regionale Ebene
25	National	Solidarnosc nationale Ebene
26	Lokal	Solidarnosc örtliche Ebene (GM)
27	Lokal	Solidarnosc örtliche Ebene (GM)

\*geführt von November 2013 bis Februar 2014;

\*\* NI=Niedersachsen, ST=Sachsen-Anhalt.

Quelle: Darstellung der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Auswirkungen des strukturellen Machtgefälles zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei GME/GM-Opel für die Herausbildung transnationaler Kooperationsbeziehungen auf Arbeitnehmerseite ambivalent sind. Einerseits schränken starker internationaler Wettbewerbsdruck und die andauernde ökonomische Krise des Unternehmens den Handlungsspielraum von Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern ein. Managementpraktiken, wie Vergleiche der standortbezogenen Arbeitskosten, Arbeitsproduktivität und -flexibilität und die Zuweisung von Produktionskapazitäten in einem Wettbewerbsverfahren zwischen den Standorten (*beauty contests*), erhöhen den Wettbewerbsdruck auf einzelne Werke und befördern partikularistische und kurzfristige Standortsicherungsinteressen der Arbeitnehmervertretungen, um Auslastung und Beschäftigung am eigenen Standort zu sichern. Andererseits stellen die standortbezogenen Kosten- und Effizienzvergleiche für die Arbeitnehmerseite einen Anreiz zur transnationalen Kooperation dar.

Die hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrade an den Standorten in Deutschland, Polen und Großbritannien sind eine wichtige assoziative Ressource. Am polnischen Standort Gliwice und im britischen Ellesmere Port herrscht – anders als in den nationalen Arbeitsbeziehungen dieser beiden Länder – kaum Gewerkschaftskonkurrenz. Dieser Umstand fördert die transnationale Kooperation und Mobilisierung in Arbeitskonflikten. Vor allem an deutschen Standorten stehen den Arbeitnehmervertretern umfassende regulative Ressourcen zur Verfügung (z. B. Flächentarifverträge, betriebliche Arbeitnehmermitbestimmung). An den deutschen Opel-Standorten gilt der Flächentarifvertrag für den Metallsektor (mit zeitlich begrenzten Abweichungen vom Brachenttarif), während für (die Opel zugehörige Marke) Vauxhall in Großbritannien ein nationaler Unternehmenstarifvertrag gilt. Der Opel-Standort im polnischen Gliwice verfügt über kein offiziell anerkanntes tarifliches Abkommen. Obwohl die Gewerkschaft Solidarnosc regelmäßig Abkommen verhandelt, ist ihr Einfluss auf die Lohnregulierung begrenzt.

Auf transnationaler Ebene stellt die Einrichtung des EBR, dem die Unternehmensleitung zu Beginn feindlich gegenüberstand, der sich aber dennoch zu einem starken und vom Management akzeptierten Verhandlungsgremium entwickelt hat, eine zentrale regulative und normative Ressource für den Aufbau kooperativer Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Belegschaften und innerhalb der transnationalen Arbeitnehmerschaft dar. Seit dem Jahr 2000 hat der EBR eine Reihe von Europäischen Rahmenabkommen abgeschlossen (Da Costa/Rehfeldt 2007; Rampeltshammer/Dehnen 2010; Bartmann/Blum-Geenen 2007), die vom Management allerdings immer wieder gebrochen wurden und Standortschließungen sowie massiven Stellenabbau nicht verhindern konnten.

Obwohl bei GME eine europäische Management-Ebene besteht, ist die Unternehmenskultur stark von der konfliktorientierten, US-amerikanischen Tradition der Arbeitsbeziehungen geprägt. Die Unternehmenskultur des Mutter- ►

ausdifferenzierter transnationaler Produktions- und Zulieferernetzwerke verleihen den Beschäftigten an den Standorten der großen Automobilhersteller und in großen, spezialisierten Zulieferunternehmen Verhandlungs- und Streikmacht (*Übersicht 2*). Die Internationalisierung der Automobilproduktion in Form des massiven Wachstums der Auslandsproduktion deutscher und internationaler Automobilkonzerne hat den internationalen Wettbewerbsdruck allerdings verschärft (z. B. Diez 2012). Infolgedessen kam es zu einem Konzentrationsprozess bei den transnationalen Endherstellerunternehmen und zu weltweiten Überkapazitäten in der Automobilproduktion, die eine Intensivierung des Kostenwettbewerbs zwischen den Standorten der transnationalen Automobilhersteller nach sich gezogen haben. Um die (Arbeits-)Kosten zu senken, verfolgen die Unternehmensleitungen der multinationalen Automobilkonzerne häufig Pläne zum Abbau von Beschäftigung und drohen mit (oder vollziehen) Produktionsverlagerungen in Länder mit vergleichsweise niedrigeren Arbeitskosten und -standards.

## ÜBERSICHT 2

**Machtresourcen für transnationale Gewerkschaftsstrategien bei GME/GM-Opel**

	Deutschland	Großbritannien	Polen
strukturelle, branchenbezogene Machtresourcen		hohe Verhandlungs- und Streikmacht der Beschäftigten aufgrund hochintegrierter Wertschöpfungs- und Produktionsketten in der Automobilproduktion sowie spezifischer Organisations- und Produktionskonzepte und der Expansion funktional ausdifferenzierter Zulieferernetzwerke (hochspezialisierte, marktmächtige Endhersteller und Zulieferunternehmen)	
assoziative Machtresourcen bei GME/GM-Opel	hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad von 50–90 %	hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad von über 90 % (Produktionsbereich)	hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad von rund 60 % (Produktionsbereich)
regulative Institutionen auf Branchenebene und bei GME/GM-Opel	Flächentarifvertrag, Arbeitnehmermitbestimmung im Betriebsrat und Aufsichtsrat	nationaler Unternehmenstarifvertrag	keine Unternehmenstarifverträge, aber regelmäßige Beteiligung der Gewerkschaft an betrieblichen (Lohn-) Verhandlungen
Europäischer (und Welt-) Betriebsrat, Europäische Rahmenabkommen (EFAs), Letztere allerdings mit schwacher Verbindlichkeit			
normative und kulturell-kognitive Institutionen bei GME/GM-Opel	<p>Betriebliche Arbeitsbeziehungen: überwiegend konfliktorientierte Kultur der Arbeitsbeziehungen, aber (teilweise) Praxis der Einbindung des Konzernbetriebsrats in Unternehmenspolitik und transnationale Verhandlungen unter Bedingungen des Standortwettbewerbs</p> <p>Beziehungen zwischen Arbeitnehmervertretungen: hohe Akzeptanz und Legitimität der Rolle des deutschen EBR-Vorsitzenden und der Normen und Praktiken der betrieblichen Mitbestimmung des deutschen Modells, Gemeinsame Normen der transnationalen Kooperation in Arbeitskonflikten, geteilte Wissensbestände, die vor der Krise entwickelt wurden.</p>		

Quelle: Darstellung der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

konzerns steht in einem Spannungsverhältnis zum deutschen Modell der betrieblichen Arbeitnehmermitbestimmung, das bei Opel vorherrscht. Mit der Einrichtung des EBR gelang es der Arbeitnehmerseite (zumindest teilweise), die Praxis der Beteiligung des Konzernbetriebsrates in bestimmten Bereichen der Unternehmenspolitik transnational zu etablieren. Die EBR-Mitglieder waren in der Lage, vertrauensbasierte Kooperationsbeziehungen zu schaffen. In den Normen und Praktiken des EBR spiegelt sich das deutsche Mitbestimmungsmodell wider. Dieses besitzt hohe Legitimität auch bei den Arbeitnehmervertretern der Standorte außerhalb Deutschlands. Die rechtliche Grundlage des Gremiums und die Mitbestimmungspraktiken werden von den Arbeitnehmervertretern britischer und polnischer Standorte einhellig als vorteilhaft und die transnationale Kooperation als unterstützend wahrgenommen (Interviews 18, 19). Insgesamt gelang es den Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern des EBR trotz eines managementinduzierten Standortwettbewerbes in vielen, aber nicht allen Fällen, kurzfristige Standortinteressen zu überwinden und gemeinsame Normen der grenzüberschreitenden Kooperation und Solidarität zu etablieren (z. B. das Prinzip des „burden-sharing“), um Unterbietungswettbewerbe zwischen Standorten zu vermeiden.

### 3.2 Institutionelle Arbeit am Konflikt vor der Krise

Die Überwindung der in der global organisierten Automobilproduktion dominierenden Wettbewerbslogik zugunsten

einer Kooperationslogik erfordert ein hohes Maß an „institutioneller Arbeit“ der Arbeitnehmerseite. Durch die Gründung des EBR und die fortgesetzten Bemühungen der Arbeitnehmervertreter gelang es, ein verhandlungsfähiges und vom Management anerkanntes Gremium zu etablieren. Auch hinsichtlich der (Ver-)Handlungsergebnisse war der EBR erfolgreich. Im Jahrzehnt vor dem Ausbruch der Wirtschaftskrise 2008/09 wurde eine Vielzahl von Europäischen Rahmenabkommen abgeschlossen. Im Zentrum stand einerseits die Abmilderung materieller Konflikte. Dabei ging es darum, Restrukturierungsmaßnahmen und die Verringerungen von Produktionskapazitäten ohne Standortschließungen und betriebsbedingte Kündigungen umzusetzen. Das erste EFA beispielsweise, das infolge des damaligen Joint-Ventures zwischen GME und Fiat 2000 verhandelt wurde, regelt den Schutz der Beschäftigten, die von Auslagerungen betroffen waren. Ein Jahr später erfolgte der Abschluss des zweiten EFAs, dessen Ziel die Abmilderung der Folgen von Entlassungen an britischen Standorten war. Darauf hinaus wurden gemeinsame Normen der Solidarität gestärkt, das Prinzip des „sharing-the-pain“ wurde 2001 erstmals als Reaktion auf einen Restrukturierungsplan des Managements in einem gemeinsamen Abkommen festgeschrieben. Obwohl aufgrund der EFAs diese vom Management immer wieder gebrochen wurden, um Restrukturierungsmaßnahmen, die auch Standortschließungen und Massenentlassungen umfassten, durchzusetzen, stellen sie eine wichtige institutionelle Ressource für die Arbeitnehmer dar. Neben der

„Verrechtlichung“ von Solidarnormen konnten die gemeinsamen Abkommen zur Stärkung der assoziativen Macht eingesetzt werden. So hatte beispielsweise der Bruch des ersten Europäischen Rahmenabkommens (2000) die erfolgreiche Mobilisierung der Arbeitnehmerschaft und den ersten „Europäischen Aktionstag“ zur Folge. Gegen die geplante Schließung des Vauxhall/Vectra-Werkes in Luton protestierten 40.000 Beschäftigte an fast allen GME-Standorten. Im Herbst 2004 organisierte der EBR, gemeinsam mit dem Europäischen Metallarbeiterbund (EMB), transnationale Proteste gegen die vom Management angekündigten Kürzungspläne. Der vom Konzernmanagement verfolgten Strategie der Forcierung des Standortwettbewerbs durch die Ausschreibung der Produktion bestimmter Fahrzeugmodelle begegneten die Arbeitnehmervertreter im EBR mit der Etablierung gemeinsamer Solidaritätsnormen. Deren Ziel ist die Vermeidung der Unterbietung der tariflichen Standards zwischen den Standorten durch gemeinsame, transparente Verhandlungen im EBR. Noch im selben Jahr wurde ein weiteres EFA zum Prinzip des „burden-sharings“ abgeschlossen. Inhalt des auch vom EMB unterschriebenen Abkommens war die Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen und Standortschließungen seitens des Managements, während sich die Arbeitnehmervertreter im Gegenzug bereit erklärten, bei der Lösung der wirtschaftlichen Probleme von GME einen konstruktiven Beitrag zu leisten (Da Costa/Rehfeldt 2007).

Erfolgreiche Arbeitnehmerkooperation wird in manchen Fällen von besonders einflussreichen institutionellen Akteuren vorangetrieben, die aufgrund ihrer Ressourcenausstattung (z. B. organisationale, finanzielle und personelle Ressourcen, Legitimität) den Aufbau von Institutionen initiieren oder unterstützen können. Neben dem EMB hat die IG Metall beispielsweise mit ihrer Initiative zur Gründung einer „Europäischen gewerkschaftlichen Koordinierungsgruppe“ (European Trade Union Coordination Group – ETUCG) im Jahr 2004 zur Stärkung der transnationalen Gewerkschaftszusammenarbeit an den GME-Standorten beigetragen. Ebenfalls auf Initiative der IG Metall und mit Unterstützung des EMB wurde 2005 die „Joint Delta Working Group“ ins Leben gerufen, die den Austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern der Astra-Standorte (die Produktion des Astra-Modells basiert auf der sogenannten „Delta-Plattform“) in Belgien, Deutschland, Großbritannien, Polen und Schweden fördern sollte, um managementinduzierten Bieterwettbewerben entgegenzuwirken. Als besonders stark eingespielt wird die Zusammenarbeit innerhalb der Delta-Gruppe zwischen der IG Metall und der polnischen Gewerkschaft Solidarnosc an den Standorten Eisenach und Gliwice beschrieben. Als individueller institutioneller Akteur hat der deutsche EBR-Vorsitzende die Gewerkschaftsvertreter am Standort in Gliwice bei den Lohnverhandlungen unterstützt (Interview 26). Im selben Jahr initiierten der EBR, die IG Metall und der EMB das General Motors Europe Employee Cooperation (GMEECO)-Projekt (2005–7) zur Stärkung der transnationalen Arbeitnehmer-

kooperation durch die Vernetzung betrieblicher und gewerkschaftlicher Akteure. Durch die Intensivierung der Zusammenarbeit innerhalb des EBR konnten gegenseitige Vertrauensbeziehungen aufgebaut und Verständnis für die Besonderheiten der nationalen Arbeitsbeziehungen gewonnen werden. Gemeinsame Lernbeziehungen und gegenseitig anerkannte Kooperationsnormen erlaubten es den Arbeitnehmervertretern, erfolgreiche Strategien der „Organisierung am Konflikt“ zu verfolgen und wiederholt die Beschäftigten transnational zu mobilisieren (Gajewska 2008; Greer/Hauptmeier 2012). Im Fall der vom Management angekündigten Schließung des Werkes im portugiesischen Azambuja beispielsweise haben die Gewerkschaften die Delta-Working Group 2006 genutzt, um für gemeinsame Solidaritätsaktionen, die auch Arbeitskampfmaßnahmen an anderen Standorten umfassten, zu mobilisieren. Die weitere Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens machte jedoch die Grenzen des Prinzips des „burden-sharing“ deutlich; am Standort Bochum fanden – entgegen der gemeinsamen Vereinbarung – lokale Verhandlungen mit dem Management statt. Die Praxis, gemeinsame Vereinbarungen abzuschließen, wurde aber dennoch nicht aufgegeben. So wurde 2007 ein weiteres Europäisches Rahmenabkommen zur Sicherung von Produktion und Beschäftigung an den Astra-Standorten vereinbart.

Die Intensivierung gemeinsamer Treffen hat Prozesse des sozialen Lernens in Gang gesetzt, die zur Etablierung geteilter Verständnisse von Kooperation und zum Aufbau gemeinsamer Wissensbestände über Unterschiede nationaler Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaftstraditionen geführt haben. Am Beispiel der vielseitigen und teils innovativen Protestmaßnahmen, zu denen die Arbeitnehmervertreter in den national unterschiedlichen rechtlichen und normativen Kontexten während der Europäischen Aktionstage gegriffen haben, wird deutlich, dass sich die Fähigkeit der Gewerkschaften und Betriebsräte zu transnationalem Denken und Handeln erweitert hat. Der transnationale Austausch im EBR und in der Delta-Gruppe hat, wie es ein britischer EBR-Vertreter ausdrückt, dazu beigetragen, „to sustain relationships, build understandings, talk about each other's problems and gives you an insight into cultural differences“ (Interview 17). Die Polen äußern insgesamt ambivalentere Einstellungen und Deutungen. Obwohl beklagt wird, dass die grenzüberschreitende Kooperation oft keine greifbaren Ergebnisse hervorbringt und Werkschließungen nicht vermieden werden konnten, setzte sich die Überzeugung durch, dass gegenseitige Unterbietungswettbewerbe keinesfalls eine Handlungsoption darstellen sollen (Interviews 24, 26, 27).

### 3.3 Institutionelle Arbeit am Konflikt während der Krise

Die globale Wirtschaftskrise 2008/09 traf GME/GM-Opel in einer Phase langjährigen Absatzrückgangs. Der Bankrott des US-Mutterkonzerns GM und die darauf ►

folgenden Restrukturierungsmaßnahmen bei Opel, die von der deutschen Regierung massiv beeinflusst wurden, haben zu einer Re-Orientierung der gewerkschaftlichen und betrieblichen Strategien von der transnationalen auf die nationale Ebene geführt, die es dem Management erlaubten, durch „divide-and-rule“-Strategien die Standorte gegeneinander auszuspielen (Bernaciak 2013). Zwei Ereignisse haben die Vertrauens- und Solidaritätsbeziehungen erschüttert. Zum einen hat die Rolle der IG Metall in den (gescheiterten) Verhandlungen zur Übernahme von Opel durch Magna zu Enttäuschung und Verärgerung bei den britischen und polnischen Arbeitnehmervertretern geführt. Die Übernahme hätte den deutschen Standorten partikularistische Vorteile gebracht (ebd., S. 146). Aus Sicht der britischen und polnischen Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter, die vehement gegen den Übernahmeplan waren, wird die deutsche Vorgangsweise als „Spaltung der Arbeitnehmerseite“ wahrgenommen (Interviews 14, 26). Zum anderen haben die vor allem von den deutschen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern als „geheim“ wahrgenommenen Verhandlungen um das Astra-Modell in Ellesmere Port die Solidaritäts- und Vertrauensbeziehungen beschädigt (Hertwig et al. 2013).

Zwar hat der Fall der Astra-Verhandlungen die Grenzen gemeinsamer Solidaritätsnormen verdeutlicht und die Norm des „sharing-the-pain“ hat durch die fortgesetzten Restrukturierungsmaßnahmen des Managements, die Schließung der Werke in Azambuja und Antwerpen sowie den Verkauf des schwedischen Saab-Werkes bereits seit Längerem an Bedeutung verloren. Nichtsdestoweniger entfalten gemeinsame Vereinbarungen offenbar weiterhin normative Wirkung. Nach dem „Astra-Deal“ beispielsweise standen die britischen Gewerkschaftsvertreter unter Rechtfertigungsdruck. Obwohl ein Teil der Gewerkschaftsakteure aus allen drei Ländern von einem Zusammenbruch der Kooperationsbeziehungen unmittelbar nach den Geschehnissen in Deutschland und Großbritannien spricht, ist der Wille, „europäisch zu arbeiten“, ungebrochen. Seit den Verhandlungen in Ellesmere Port finden nach wie vor häufige und intensive Sitzungen im EBR statt. Die Arbeitnehmervertreter profitieren von einem starken „Grundstock“ an gegenseitigem Vertrauen, geteilten Wissensbeständen und Zusammengehörigkeitsgefühl, der nicht zerstört wurde, obwohl das gegenseitige Solidaritätsversprechen in bestimmten Situationen nicht eingehalten werden konnte (Interview 03). Noch immer herrscht das Verständnis vor, dass es keine Alternative zur transnationalen Kooperation gibt, um der Strategie des Managements, die Standorte gegeneinander auszuspielen, etwas entgegenzusetzen. Die IG Metall machte beispielsweise die Forderung nach der Verlagerung der Produktion des Mokka-Modells von Korea nach Saragossa zum Bestandteil ihrer Tarifverhandlungen mit GM-Opel in Deutschland. In den Sanierungsverhandlungen mit Opel forderte die IG Metall eine bessere Auslastung der Werke in ganz Europa. Dabei war es aus gewerkschaftlicher Sicht

selbstverständlich, den Mokka nicht für einen deutschen Standort zu fordern, da das Modell in einer zurückliegenden – durch das Management gebrochenen – Vereinbarung für den spanischen Standort bestimmt gewesen war (Interview 03). Während der Wirtschaftskrise finden sich Beispiele für Verlagerungen von Produktionsvolumina zwischen den Standorten, die sich als Hinweise auf die Fortsetzung der Arbeit am transnationalen Verteilungskonflikt deuten lassen. Die berichtete Abgabe von Produktionseinheiten des Zafira-Modells vom polnischen Standort beispielsweise wird von Vertretern und Vertreterinnen der IG-Metall als sehr beeindruckend empfunden, da dadurch am Standort Bochum Vollbeschäftigung als Voraussetzung für Kurzarbeit erhalten werden konnte (Interview 02). Darüber hinaus kam es während der Krise zum Austausch von Beschäftigten zwischen Werken, um Auslastungsschwankungen auszugleichen. Die Arbeitnehmervertreter der Standorte Gliwice und Eisenach beispielsweise denken und agieren dabei ganz selbstverständlich in europäischen Dimensionen: „Das erste, was der Betriebsrat macht, ist, er greift zum Telefon und ruft den Kollegen in Gliwice an“ (Interview 03). Auch die derzeitigen Bemühungen um die dauerhafte Etablierung eines Weltbetriebsrats („Global Information Sharing Forum“) bei GM-Opel, die von der US-amerikanischen Gewerkschaft des Automobilsektors United Auto Workers (UAW) und der internationalen Industriegewerkschaft IndustriAll Global Union unterstützt wird, können als ein weiteres Indiz für den Fortbestand der Norm der Kooperation gewertet werden. Beim Aufbau eines globalen Gremiums der Arbeitnehmervertretung wirkt eine vor allem von der IG Metall vorangetriebene „Kultur der Inklusion“, die darauf abzielt, Vertreter und Vertreterinnen aller Länder und Regionen mit „im Boot“ zu haben.

Die empirischen Befunde deuten darauf hin, dass den Akteuren der Arbeitnehmerseite auch nach der Unternehmenskrise 2009/10 Machtressourcen und eine geteilte Bereitschaft zur Zusammenarbeit zur Verfügung stehen, die sie zur institutionellen Arbeit am Konflikt erfolgreich einsetzen konnten, um der Wettbewerbslogik eine Kooperationslogik entgegenzusetzen.

#### 4. Fazit

Die institutionelle Wiedereinbettung der kollektiven Arbeitsbeziehungen auf einer transnationalen Ebene gilt als zentrale Voraussetzung, um der dominanten Marktlogik und ihrer Hegemonie des (Standort-)Wettbewerbs auf allen territorialen Ebenen (lokal, national, transnational) entgegenzuwirken. Während eine umfassende Re-Konfiguration der nationalen Felder und die universelle Durchsetzung einer Kooperationslogik als handlungsleitend für alle arbeitspolitischen Akteure unrealistisch ist, ist es der Arbeit-

nehmerseite in verschiedenen Kontexten gelungen, transnationale Normen, Kulturen und Praktiken der Kooperation und Solidarität zu etablieren, die auch auf das Verhalten der Arbeitgeberseite einwirken. Arbeitspolitische Konflikte in multinationalen Unternehmen in Europa bilden eine spezifische Gelegenheitsstruktur für institutionelle Arbeit von Gewerkschaften und Europäischen Betriebsräten.

Dieser Beitrag hat die Voraussetzungen und Folgen transnationaler Kooperationsbeziehungen der Arbeitnehmerseite aus der Perspektive von zwei theoretischen Konzepten („institutionelle Arbeit“ und „Machtressourcenansatz“) untersucht und vorgeschlagen, die Handlungs- und Deutungsebenen differenziert zu betrachten. Als Ausdruck von Solidarität und Vertrauensbeziehungen zwischen Arbeitnehmervertretungen gäben damit nicht nur Interaktionen und kollektive Strategien in den Blick, sondern auch etwaige Normen, Deutungsmuster und gemeinsame Wissensbestände, die die Handlungs- und Denkstrukturen der Akteure beeinflussen. Neben begünstigenden Machtressourcen (strukturell, assoziativ und institutionell) bedarf es sogenannter *institutioneller Akteure*, also individueller und kollektiver Akteure, die über ein hohes Maß an Handlungsbereitschaft und Handlungsfähigkeit (z. B. Lernfähigkeit, Kreativität, Artikulation und Vereinheitlichung von widerstreitenden Interessen) verfügen, um gemeinsame Regeln, Normen und Verständnisse der grenzüberschreitenden Kooperation und Solidarität aufzubauen. Die Erfahrungen aus dem General Motors Europe Employee Cooperation (GMEECO)-Projekt, auf das wir in Abschnitt 3.2 verwiesen haben, sind ein Beispiel für die Bedeutung der Einbindung nationaler und europäischer Gewerkschaften, die als kollektive institutionelle Akteure über besondere Ressourcen verfügen (z. B. Lobbying in EU-Institutionen, Expertise über EU-Arbeitsrecht).

Aus Sicht der Beschäftigten waren die Bemühungen zur grenzüberschreitenden Kooperation nicht immer wirkungsvoll: ungeachtet transnationaler Proteste der Belegschaften des Konzerns konnten der massive Abbau von Arbeitsplätzen und Werksschließungen nicht verhindert werden. Die empirischen Befunde zeigen jedoch, dass sich die fortgesetzte institutionelle Arbeit am Konflikt lohnt. So gelang es den Arbeitnehmervertretern von GME/GM-Opel über die Jahre, sich als Gegenmacht zu etablieren, die vom Management nicht ignoriert werden kann. Auch in die Restrukturierungsmaßnahmen bei GM-Opel wurde der EBR von der Unternehmensleitung stark eingebunden und 2010 ein neuerliches Rahmenabkommen abgeschlossen. Die Anerkennung des EBR durch das Management stärkt auch dessen Legitimität bei den Arbeitnehmern.

Entgegen der pessimistischen Einschätzung vom Ende der transnationalen Arbeitnehmerkooperation bei GME/GM-Opel finden sich aus der beschriebenen theoretischen Perspektive sehr wohl empirische Evidenzen für den Fortbestand transnationaler Kooperations- und Austauschbeziehungen sowohl auf der Deutungs- als auch auf der Handlungsebene. Die Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner deuten auf die Fortsetzung der institutionellen Arbeit am Konflikt und die weiterbestehende Wirksamkeit der etablierten Solidaritäts- und Kooperationsnormen hin – und zwar auch seit der Unternehmenskrise der Jahre 2009/10. Obwohl es bei GME/GM-Opel Hinweise für eine – zumindest zeitweilige – Erosion der Vertrauensbeziehungen zwischen den Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern (vor allem in Deutschland und Großbritannien) gegeben hat, überwiegen Äußerungen, die auf einen weiterhin intensiven Austausch und eine fortgesetzte Koordinierung der Verhandlungen im EBR hindeuten. ■

## LITERATUR

- Bartmann, M./Blum-Geenen, S.** (2007): Where to locate production?, in: Mitbestimmung English Edition 8/2007, S. 16–19
- Bernaciak, M.** (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, M.** (2013): Labour solidarity in crisis? Lessons from General Motors, in: Industrial Relations Journal 44 (2), S. 139–153
- Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C.** (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms, Wiesbaden
- Commons, J.** (1909): American shoemakers 1648–1895: a sketch of industrial evolution, in: The Quarterly Journal of Economics 24 (1), S. 39–84
- Da Costa, I./Rehfeldt, U.** (2007): European works councils and transnational bargaining about restructuring in the auto industry, in: Transfer: European Review of Labour and Research 13 (2), S. 313–316
- Dehnen, V.** (2013): Transnational alliances for negotiating international framework agreements: power relations and bargaining processes between global union federations and European works councils, in: British Journal of Industrial Relations 51 (3), S. 577–600
- Dehnen, V./Rampeltshammer, L.** (2011): Transnationale Solidarität auf betrieblicher Ebene: Utopie oder Realität? Der Europäische Betriebsrat bei General Motors Europe, in: Gerlach, F./Greven, T./Mückenberger, U./Schmidt, E. (Hrsg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz, Berlin, S. 109–129
- ETUI (European Trade Union Institute)** (2016): EWC database, <http://www.ewcdb.eu/> (letzter Zugriff am 13.04.2016)
- Diez, W.** (2012): Die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Automobilindustrie. Herausforderungen und Perspektiven, München
- Fetzer, T.** (2008): European works councils as risk communities: the case of General Motors, in: European Journal of Industrial Relations 14 (3), S. 289–308
- Fichter, M./Helfen, M./Sydow, J.** (2011): Employment relations in global production networks – initiating transfer of practices via union involvement, in: Human Relations 64 (4), S. 599–624
- Fligstein, N.** (2001): The architecture of markets. An economic sociology of twenty-first-century capitalist societies, Princeton
- Gajewska, K.** (2008): The emergence of a European labour protest movement?, in: European Journal of Industrial Relations 14 (1), S. 104–121
- Greer, I./Hauptmeier, M.** (2008): Political entrepreneurs and co-managers: labour transnationalism at four multinational auto companies, in: British Journal of Industrial Relations 46 (1), S. 76–97
- Greer, I./Hauptmeier, M.** (2012): Identity work: sustaining transnational collective action at General Motors Europe, in: Industrial Relations 51 (2), S. 275–297
- Helfen M./Sydow, J.** (2013): Negotiating as institutional work: the case of labor standards and international framework agreements, in: Organization Studies 34 (8), S. 1073–1098
- Hertwig, M./Mählmeyer, V./Rampeltshammer, L.** (2013): Disintegration, stagnation, activation – changes in European works councils during the financial and economic crisis, Vortrag auf der Industrial Relations in Europe Conference (IREC), Dublin
- Lawrence, T. B./Suddaby, R.** (2006): Institutions and institutional work, in: Clegg, S./Steward, C. H./Lawrence, T. B./Nord, R. W. (Hrsg.): The Sage Handbook of Organisation Studies, Thousand Oaks/London/New Dehli/Singapore, S. 215–254
- Lawrence, T. B./Suddaby, R./Leca, B.** (Hrsg.) (2009): Institutional work. Actors and agency in institutional studies of organizations, Cambridge
- Martin, A./Ross, G.** (Hrsg.) (1999): The brave new world of European labor. European trade unions at the millennium, New York/Oxford
- Müller, T./Platzer, H.-W./Rüb, S.** (2004): Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen?, Wiesbaden
- Pernicka, S.** (2015): Einleitung, in: Pernicka, S. (Hrsg.): Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen, Wiesbaden, S. 1–17
- Pernicka, S./Glassner, V.** (2014): Transnational trade union strategies towards European wage policy: a neoinstitutional framework, in: European Journal of Industrial Relations 20 (4), S. 317–334
- Rampeltshammer, L./Dehnen, V.** (2010): Europäische Betriebsräte: Bedingungen für ihre Handlungsfähigkeit und ihre Rolle bei europäischen Streik- und Protestaktionen, in: Brandl, S./Schweiger, G. (Hrsg.): Perspektiven des Kampfes um und für Arbeit, Wiesbaden, S. 223–247

- Schäfer, A./Streeck, W.** (2008): Korporatismus in der Europäischen Union, in: Höpner, M./Schäfer, A. (Hrsg.): Die Politische Ökonomie der europäischen Integration, Frankfurt a. M., S. 203–240
- Schmalz, S./Dörre, K.** (Hrsg.) (2013): Comeback der Gewerkschaften? Machteressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M.
- Scott, W.R.** (2014): Institutions and organizations. Ideas, interests, and identities, 4. Aufl., Thousand Oaks
- Silver, B.J.** (2003): Forces of labor. Workers' movements and globalization since 1870, Cambridge
- Wright, E. O.** (2000): Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise, in: American Journal of Sociology 105 (4), S. 957–1002

**AUTORINNEN**

**VERA GLASSNER**, Dr. rer. soc. oec., ist Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Institut für Soziologie an der Johannes Kepler Universität in Linz, Österreich. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich, Europasoziologie.

@ vera.glassner@jku.at

---

**SUSANNE PERNICKA**, Dr. rer. soc. oec., ist Professorin für Soziologie an der Johannes Kepler Universität in Linz, Österreich. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich, Transnationalisierung von Arbeitskonflikten und Interessenvertretungen, Europasoziologie.

@ susanne.pernicka@jku.at

---

**NELE DITTMAR**, Dipl.-Sozialwiss., ist Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Institut für Soziologie an der Johannes Kepler Universität in Linz, Österreich. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen, Europasoziologie.

@ nele.dittmar@jku.at