

*Susanne Pernicka und Julia Hofmann*

## **Ein soziales Europa?**

### Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität von Gewerkschaften

#### *Kurzfassung*

Während sich Gewerkschaften häufig affirmativ auf universalistisch geprägte Solidaritätsvorstellungen beziehen, sind ihr Handlungsradius und ihre Mitgliedschaftspolitik innerhalb nationalstaatlicher Grenzen verblieben. Das wirft die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität auf. Am Beispiel der Gewerkschaften der Europäischen Union lässt sich dieser Sachverhalt untersuchen. Dabei wird transnationale Solidarität als grenzüberschreitende soziale Beziehungen von Individuen, Gruppen und Organisationen definiert, welche gemeinsame Sichtweisen, Normen und Werte, Gefühle der Zugehörigkeit und des Vertrauens teilen. Angesichts schwacher europäischer Regulationsstrukturen im Feld der Sozial- und Arbeitspolitik versuchen Gewerkschaften solche normativen Institutionen zu etablieren, um der dominanten Marktlogik eine Logik der Kooperation und Solidarität in Europa entgegenzustellen. Auch wenn die hier untersuchten gewerkschaftlichen Strategien (lohnpolitische Koordinierung, European Action Days) einflusspolitisch noch weitgehend ins Leere gehen, weisen transnationale Kooperationen bei gemeinsamen Arbeits- und politischen Kämpfen ein erhebliches soziales Integrationspotenzial in Europa auf.

## **Inhalt**

1. Einleitung	134
2. Theoretische Perspektiven auf Solidarität und soziale Integrationsprozesse in Europa	137
3. Akteursorientierte Konzepte: Institutionelle Strategien und Machtressourcentheorien	141
4. Begünstigende und hinderliche Faktoren transnationaler gewerkschaftlicher Solidarität anhand von zwei Fallbeispielen	144
a) Fall 1: Europäische Lohnpolitik	146
b) Fall 2: Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik und die European Action Days	150
(1) Unterschiedliche nationale Institutionen beeinflussen die Präferenzen und die Deutung von Strategien der Interessensdurchsetzung	152
(2) Unterschiedliche Ziele der Action Days	153
(3) Unklare Rolle des EGB	153
5. Schlussfolgerungen	154

### **1. Einleitung**

In diesem Artikel fragen wir nach den Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität am Beispiel der Gewerkschaften in der Europäischen Union (EU).<sup>1</sup> Unter dem Begriff transnationale Solidarität werden grenzüberschreitende soziale Beziehungen von Individuen, Gruppen und Organisationen verstanden, die sich durch gemeinsame Sichtweisen, Normen und Werte, Gefühle der Zugehörigkeit und des Vertrauens charakterisieren lassen. Transnationale Solidarität ist häufig mit der Bereitschaft verbunden, auf materielle Werte zugunsten von Menschen anderer sozialer und geografischer Räume zu verzichten. Demgegenüber wird gewerkschaftliche Solidarität als Ausdruck von Stärke in historischen und aktuellen Kämpfen um materielle und gesellschaftliche Teilhabe der lohnabhängig Beschäftigten verstanden. Seine politische und kulturelle Wirksamkeit entfaltet gewerkschaftliches Handeln, das sich auf Solidarität stützt und diese hervorzubringen vermag, allerdings erst dann, wenn es in gesellschaftlichen Hegemonialstrukturen zumindest minimale

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Beitrag auf eine geschlechtsspezifische Formulierung von Personenbezeichnungen verzichtet. Es wird darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Anerkennung erfährt (Kreisky 1999). Die Legitimität der Gewerkschaften in allen Ländern Europas wird gegenwärtig jedoch auf mindestens zwei Ebenen herausgefordert: Durch die Dominanz neoliberaler Wirtschafts- und Gesellschaftspolitiken auf der Ebene der Einflusslogik und durch die tradierten Strategien und Praktiken von Gewerkschaften in Bezug auf ihre (potenziellen) Mitglieder, die in vielerlei Hinsicht nicht mehr den aktuellen Strukturen und Bedingungen am Arbeitsmarkt entsprechen (z. B. Prekarisierung und Flexibilisierung der Arbeit) (Pernicka/Aust 2007). Als intermediäre Organisationen (Müller-Jentsch 1985) zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie dem Staat werden Gewerkschaften aber in vielen europäischen Ländern, wie etwa Deutschland und Österreich, nach wie vor anerkannt.<sup>2</sup> Entgegen den universalistisch geprägten Solidaritätsvorstellungen der Gewerkschaften eine Interessenvertretung aller Arbeitnehmer zu sein und dem internationalen Druck auf materielle Standards und Institutionen der Arbeitsbeziehungen ist der gewerkschaftliche Aktionsradius jedoch überwiegend auf nationalstaatlicher Ebene verblieben. Nationalstaatlich konstruierte Solidaritäten als soziales Bindeglied von Gruppen und Gemeinschaften geraten in Zeiten von Globalisierung und Transnationalisierung allerdings vermehrt an ihre Grenzen (Beckert u. a. 2004).

Im europäischen Herrschaftsraum verdeutlichen etwa jüngere Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), wie umstritten transnationale gewerkschaftliche Solidaritätspraktiken (etwa Arbeitskämpfe und Streiks) sind (Blanke 2008; Höpner 2009). So wurde etwa im Fall Viking<sup>3</sup> im Jahr 2007 das Streikrecht auf EU Ebene explizit als Grundrecht anerkannt (Fabbrini 2012), die Ausübung dieses Rechts aber an restriktive Bedingungen geknüpft. Im Ergebnis wurde das Grundrecht auf kollektive Arbeitskämpfmaßnahmen den Grundfreiheiten des europäischen Binnen-

2 In der gewerkschaftlichen Revitalisierungsforschung wird den Chancen und Grenzen eines „Comeback der Gewerkschaften“ (Schmalz/Dörre 2013) nachgegangen. Es wird angenommen, dass Gewerkschaften durch ihre Rolle als institutionell mehr oder weniger anerkannte gesellschaftspolitische Akteure in der Lage sind, die „Flucht nach vorn“ (Negt 2004) zu ergreifen und neue Machtpotentiale aufzubauen.

3 Das finnische Reederei-Unternehmen Viking flaggte seine Fährschiffe auf Estland um günstigere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu erzielen. Daraufhin gab es Streikandrohungen der finnischen Gewerkschaft. Gleichzeitig weigerte sich die nunmehr zuständige estnische Gewerkschaft aus Solidarität mit den finnischen Arbeitern Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen zu führen.

markts (v.a. Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit) untergeordnet.<sup>4</sup> Wenn Prozesse der Europäisierung vor allem die Liberalisierung wirtschaftlicher Transaktionen bedeuten, und auf supranationaler Ebene kaum Aussicht besteht, dass gewerkschaftliche Solidaritätspraktiken politische oder juristische Unterstützung finden, stellt sich die Frage, ob und unter welchen Bedingungen Gewerkschaften in diesem Kontext überhaupt handlungsfähig sind und dazu beitragen könnten, die vielfach konstatierte Asymmetrie zwischen wirtschaftlicher und sozialer europäischer Integration<sup>5</sup> abzumildern.<sup>6</sup> Neben der wachsenden grenzüberschreitenden Reichweite institutionalisierter Regulationsstrukturen im Feld der europäischen Wirtschaftspolitik weist die redistributiv ausgerichtete sozialpolitische Dimension auf supranationaler Ebene keine vergleichbare rechtliche Normierung auf, die Gegenstand gewerkschaftlicher Mobilisierungen sein könnte.<sup>7</sup>

Unser Beitrag lenkt daher die Aufmerksamkeit weg von Prozessen der Systemintegration hin zu Prozessen der europäischen Sozialintegration der Bürger und Organisationen und deren zunehmende transnationale Interaktionen und Verflechtun-

4 Die Rechtsprechungen des EuGH, in denen die Grundfreiheiten gegenüber sozialen Grundrechten abgewogen werden, stellen in zweifacher Hinsicht eine problematische Kompetenzzuweisung des EuGH dar (Höpner 2009). Erstens setzt sich der EuGH hier über primärrechtliche Regelungen (Art. 153 Abs. 5 EGV), die eine Sperrklausel der Gesetzgebungskompetenz in den Bereichen Arbeitsentgelt, Koalitions-, Streik- und Aussperrungsrecht beinhalten, weitgehend sanktionslos hinweg. Zweitens lässt die wiederholte Urteilspraxis des EuGH zulasten der sozialen Dimension europäischer Integration darauf schließen, dass die vorhandenen politischen Mittel auf supranationaler Ebene zur Regulierung der Kapitaleseite äußerst begrenzt sind. Um ein Urteil des EuGH, das sich auf Primärrecht stützt, zu revidieren, ist eine Änderung des EU-Vertrages erforderlich, die von allen Mitgliedsländern zu ratifizieren ist (Scharpf 2010).

5 Bach 2008; Scharpf 2010; Streeck 2013.

6 Wir gehen davon aus, dass Gewerkschaften nur in einem Bündnis mit NGOs, sozialen Bewegungen, linksgerichteten Parteien und Bürgerinitiativen zur (Re-)Produktion transnationaler Solidarität in der EU beitragen können. Dennoch folgen Gewerkschaften in ihrer Logik zum Aufbau transnationaler solidarischer Beziehungen und Institutionen anderen Regeln als etwa soziale Bewegungen oder Parteien. In dem Beitrag werden daher die spezifischen, gewerkschaftsimmanenten Handlungslogiken, Strukturen und Prozesse in den Blick genommen.

7 Die auf supranationaler Ebene durch Jacques Delors initiierten europäischen Institutionen des sozialen Dialogs und der industriellen Beziehungen sind weitgehend zahnlos geblieben. Mit Ausnahme des seit 1957 existierenden Europäischen Sozialfonds, der gemeinschaftlichen Sozialcharta und einiger arbeitsrechtlicher Bestimmungen, die insbesondere in den 1990er Jahren durch die europäischen Sozialpartner vorbereitet und Teil des *acquis communautaire* wurden, ist die (um)verteilungspolitische Dimension der EU in Fragen der Sozial- und Arbeitspolitik weitgehend unberücksichtigt geblieben. Neben den Sozialversicherungssystemen stehen insbesondere die Lohn- und Tarifpolitik unter nationalem Kompetenzvorbehalt. Darüber hinaus weisen Lobbyisten von Wirtschaftsinteressen gegenüber Gewerkschaften in Brüssel ein enormes Übergewicht auf. Knapp zwei Drittel aller Interessengruppen können dem Wirtschaftslager zugeordnet werden. Demgegenüber kommen die Gewerkschaften mit maximal 100 Organisationen auf 1-2 Prozent (Plehwe 2014).

gen. Diese in der Folge als europäische Vergesellschaftung (Heidenreich u. a. 2012) bezeichneten Prozesse der sozialen Integration Europas lassen sich nicht nur analytisch von den oben genannten Integrationsprozessen auf der Systemebene differenzieren. Die Perspektive horizontaler Vergesellschaftung impliziert auch die normative Vorstellung, dass sich durch eine zunehmende europäische Sozialintegration die Möglichkeitsräume für eine vertiefte Systemintegration eröffnen könnten.

Während in der europäischen Integrationsforschung bis heute eine (neo-) funktionalistische Interpretation von Integrationsprozessen dominiert,<sup>8</sup> nehmen wir eine akteursorientierte Perspektive ein. Nicht funktionalistische Mechanismen des ‚spill-over‘ und der symbiotischen Verstärkung von Politikfeldern und Prozessen der Sozialintegration stehen im Zentrum unserer Überlegungen, sondern die Bestimmungsfaktoren für transnationale Austauschprozesse und Strategien von Gewerkschaften, die den dominanten Normen und Deutungsmustern der Wettbewerbslogik in Europa, eine Gemeinschaftslogik der Kooperation und Solidarität entgegensetzen.

Vor diesem Hintergrund adressieren wir die folgenden Fragen: (1) Welche Bedeutung kommt Gewerkschaften in europäischen Prozessen der Sozialintegration zu? (2) Auf welche förderlichen und hinderlichen Bedingungen treffen Gewerkschaften in ihren strategischen Bemühungen zur Institutionalisierung grenzüberschreitenden, solidarischen Handelns? Im ersten Abschnitt werden die theoretischen Perspektiven auf Solidarität und soziale Integrationsprozesse in Europa sowie auf gewerkschaftliche Strategien erarbeitet. Es folgt der empirische Teil mit zwei Fallbeispielen zum gewerkschaftlichen Aufbau unilateraler Institutionen zur tariflichen Koordinierung der Lohnpolitik einerseits und transnationaler gewerkschaftlicher Mobilisierungspraktiken (European Action Days) im Kontext der gegenwärtigen Eurokrise, andererseits. Die Diskussion der Ergebnisse und die Schlussfolgerungen bilden den letzten Abschnitt.

## **2. Theoretische Perspektiven auf Solidarität und soziale Integrationsprozesse in Europa**

Der Begriff der Solidarität ist in der soziologischen Tradition eng mit einer funktionalistischen Perspektive auf soziale Integrationsprozesse verbunden (Durkheim 1893/1977). In modernen arbeitsteilig organisierten Gesellschaften, so die Annahme, würden die wechselseitige Abhängigkeit berufsmäßig spezialisierter Individuen und die Herausbildung von Netzwerken sozialer Beziehungen zu gemeinsamen

<sup>8</sup> Deutsch u. a. 1957; Fligstein/Stone Sweet 2002; Fligstein 2008; Haas 1958.

Sichtweisen, Normen, Gefühlen der Zugehörigkeit und des Vertrauens beitragen (Münch 2004: 71). Aus dieser Perspektive wird die länderübergreifende Arbeitsteilung zur Ressource transnationaler Solidarität (Münch 2009). Eine ähnliche Argumentation findet sich in der einschlägigen Forschung zu Industriellen Beziehungen (Commons 1963; Martin/Ross 1999: 312), in der die Expansion der Märkte als treibender Mechanismus zur Internationalisierung von Institutionen der Arbeitsbeziehungen und somit auch der Gewerkschaften verstanden wird. Die vorliegenden Befunde der europäischen Integrationsforschung<sup>9</sup> lassen allerdings erhebliche Zweifel dahingehend aufkommen, dass Identitäts-, Gemeinschafts- und Klassenzugehörigkeitsgefühle quasi automatisch den transnationalen wirtschaftlichen Interaktionen und Beziehungen folgen.

Im europäischen Binnenmarkt dominieren wirtschaftliche und interessen geleitete transnationale Austauschbeziehungen zwischen Menschen und Organisationen verschiedener EU-Mitgliedsstaaten. Die geteilten Normen erschöpfen sich weitgehend in der wechselseitigen Anerkennung einer gemeinsamen Sozialordnung, die sich auf Marktbeziehungen stützt und individuelle sowie unternehmerische Bewegungsfreiheit garantiert. (Europäische) Gesellschaften können grundsätzlich auch auf Basis von Marktnormen ein gewisses Ausmaß an sozialer Kohäsion herausbilden (Streeck 2004: 222). Der freie Markt und die Vorstellung von Marktgerechtigkeit ersetzen in diesem Fall gemeinschaftliche Solidaritätsbeziehungen durch Kontraktnormen. Vergesellschaftung<sup>10</sup> basiert hier auf der Durchsetzung von interessen geleiteten Tauschbeziehungen und der unbeschränkten Zulassung aller zum Wettbewerb. Die rationale Verfolgung der eigenen Interessen auf liberalen Märkten<sup>11</sup> ermöglicht und befördert soziale Integration bei vergleichsweise geringer sozial-emotionaler Anteilnahme der Menschen sowohl gegenüber den Integrations-

9 Hooghe/Marks 2005, 2009; Kuhn 2012; Medrano 2011.

10 Vergesellschaftung bei Weber (1980: 21 f.) bezieht sich auf eine soziale Beziehung, „wenn und soweit die Einstellung des sozialen Handelns auf rational (wert- oder zweckrational) motiviertem Interessenausgleich oder auf ebenso motivierter Interessenverbindung beruht.“ Der Begriff lässt sich gegenüber dem Gemeinschaftsbegriff abgrenzen, der auf soziale Verhältnisse abstellt, in denen die Handelnden durch ein Gefühl gemeinsamer Zugehörigkeit miteinander verbunden sind (Münch 2004:150).

11 Die Möglichkeit der rationalen Verfolgung der eigenen Interessen ist in der Forschung allerdings heftig umstritten: So wird von Kritikern des Rational Choice-Ansatzes eingewandt, dass soziales Handeln niemals ausschließlich von rationalen Nutzenmaximierungsvorstellungen geleitet ist, sondern immer auch stark von sozialen Normen und Werten beeinflusst ist. Darüberhinaus wird auch die Idee eines – rationales Handeln ermöglichenden – vollkommenen Marktes stark in Frage gestellt (Sen 1982).

bemühungen ihrer Regierungen als auch untereinander<sup>12</sup> (Vobruba 2013). Diese relative Gleichgültigkeit besteht allerdings nur solange, wie sich die marktbasieren Gerechtigkeitsvorstellungen mit einer gesellschaftlichen Akzeptanz der Ergebnisse dieser Sozialordnung (insbesondere der materiellen Verteilungsstrukturen) in Einklang bringen lassen.

Zwei Entwicklungen in der jüngeren Geschichte der Europäischen Union haben die sozial-emotionale Indifferenz zwischen den Bevölkerungen der Mitgliedsländer erheblich herausgefordert: Die Einführung einer gemeinschaftlichen Einheitswährung (Euro) und die mit der Krise seit dem Jahr 2008 verbundene europäische Wirtschaftspolitik. Der Euro schließt abwertungspolitische Maßnahmen zur Verbesserung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit aus und verstärkt den Wettbewerbsdruck auf die Löhne und Lohnfindungssysteme. Die als *European Economic Governance* breit rezipierte wirtschaftliche Krisenpolitik in Europa knüpft monetäre Transfers an strenge Auflagen, die den nationalen, finanzpolitischen Handlungsspielraum der Empfängerländer beschränken.

In der jüngeren sozialwissenschaftlichen Literatur zu europäischen Integrationsprozessen werden vor allem zwei strategische Optionen als Antwort auf diese Herausforderungen und die damit verbundene Verstärkung der Inkongruenz von ökonomischer und sozialer Integration (Bach 2008) in Europa erörtert. Die erste Option betont politische Mobilisierung, Kampagnen und Lobbying auf der supranationalen Ebene, die das Bewusstsein „über politische Kompetenzen jenseits des Nationalstaats“ erhöhen sollen (Rauh/Zürn 2013). Die zweite Option, die sich aus einer tiefen Skepsis gegenüber der Realisierung der ersten Option ergibt, zielt auf die Verteidigung der nationalen Systeme sozialer Marktwirtschaft ab (Scharpf 2010; Streeck 2013). Die politisch-administrativen Konfigurationen in Europa würden sich in einer Weise selbst verstärken, dass sich positive Integration (im Gegensatz zu negativer, primär Markthindernisse abbauender) kaum entwickeln könne. Konsequenterweise müssten die europäischen Mitgliedsstaaten in jenen arbeitspolitischen Bereichen, in denen die EU keine Gesetzgebungskompetenz hat (Tarifpolitik, Koalitions- und Streikrecht, vgl. Fall Viking oben), die Selbstzurückhaltung supranationaler Akteure (EuGH, Kommission) politisch einfordern und überwachen (Höpner 2009: 413).

Während die erste strategische Option (politische Mobilisierung) eine – wenn auch kaum realisierbare – Chance impliziert, die soziale Dimension europäischer

12 Die Haltung der europäischen Bürger zu Europa wurde in den ersten Jahrzehnten als „permissiver Konsens“ beschrieben, eine Mischung aus Wohlwollen und Gleichgültigkeit gegenüber den Integrationsbemühungen der Regierungen, der spätestens Anfang der 2000er Jahre ein Ende gefunden hat (Hooghe/Marks 2009; Kohler-Koch/Conzelmann/Knodt 2004).

Integration zu vertiefen, weist die zweite Option keine Aussicht auf die Europäisierung einer auf Solidarität gestützten Sozialordnung auf. Eine mögliche dritte strategische Option, die abseits „vertikaler Europäisierungsprozesse“ von politisch-administrativen und rechtlichen Beziehungen Handlungsspielräume eröffnen könnte, wird insbesondere in der politikwissenschaftlichen Europaforschung kaum thematisiert. Dass Vergesellschaftung und Solidaritätsbeziehungen auch durch grenzüberschreitende Interaktionen, etwa gemeinsame Arbeitskämpfe, den Austausch und die Konfrontation divergierender oder ähnlicher Problemsichten und Deutungsmuster, d.h. durch horizontale Europäisierungsprozesse, generiert werden können, nimmt insbesondere die Europasozio­logie in den Blick.<sup>13</sup>

Ein bedeutsamer Zweig der Europasozio­logie beschäftigt sich aus einer konflikttheoretischen Perspektive mit den Voraussetzungen für soziale Integration (Vobruba 2010, 2013). Mit Bezug auf Simmel (1908) wird angenommen, dass Konflikte die soziale Integration einer Gesellschaft befördern können (vgl. auch Dahrendorf 1957). Die zentrale Voraussetzung hierfür besteht darin, dass Konflikte innerhalb konsensueller Werte und Normen ausgetragen werden. Da Zweifel bestehen, ob ein solcher konsensueller Rahmen in Europa existiert, weist Vobruba (2013) darauf hin, dass einheitliche Werte und Normen durch Institutionen der Konfliktaustragung zum Teil ersetzt werden können. In diesem Zusammenhang lassen sich zwei Arten von Konflikten unterscheiden (Fehmel 2014):

1. Konflikte, die innerhalb institutioneller Ordnungen ausgetragen werden (etwa tarifpolitische Verteilungskonflikte). Diese werden als alltägliche Konflikte oder *Konflikte erster Ordnung* bezeichnet.
2. Konflikte, die sich um die Deutungshoheit und Auslegungspraktiken von Institutionen entwickeln, d.h. existierende Regeln, Normen und Kulturen der Konfliktaustragung herausfordern, oder neue Institutionen generieren. Diese bezeichnen wir als *Konflikte zweiter Ordnung*.

Unser Fokus richtet sich vor allem auf die *Konflikte zweiter Ordnung* und hier insbesondere auf die institutionelle Einbettung von arbeits- und verteilungspolitischen Konflikten auf der europäischen Ebene. Der EuGH stellt eine existierende Institution der Konfliktregulierung in Europa dar, die eine sozialintegrative Funktion übernehmen könnte. Die oben genannten Beispiele seiner jüngeren Spruchpraxis zugunsten der Binnenmarktfreiheiten lassen aber erhebliche Zweifel an seinem Beitrag zu einem „europäischen Sozialraum“ aufkommen (Höpner 2009: 407). Und wo keine institutionelle Logik der Konfliktaustragung existiert, die potenziell alle

<sup>13</sup> Bach 2008; Beck/Grande 2004; Büttner/Mau 2010; Gerhards 2010; Heidenreich u. a. 2012; Münch 2001.



gesellschaftlichen Interessen in ausgewogener Weise berücksichtigt, und Konflikte nicht innerhalb etablierter Institutionen, sondern „mit Pflastersteinen“ (Streeck 2013) auf der Straße ausgetragen werden, dürften Protestbewegungen und andere Formen der Konfliktaustragung weitgehend ins Leere gehen.

Wenn bestehende Institutionen und Organisationen nur mangelhafte Konfliktregulierungsmechanismen bieten, stellt sich die Frage nach alternativen Akteuren, die eine möglichst breite gesellschaftliche Basis integrieren und intermediierende Funktionen übernehmen können. Europäische Gewerkschaften sind als freiwillige Interessenorganisationen von Arbeitnehmern eine mögliche Akteursgruppe. Gewerkschaften übernehmen als intermediäre Organisationen (Müller-Jentsch 1985), wie bereits erwähnt, auf nationaler Ebene die Funktion zwischen (potenziellen) Arbeitnehmern, Arbeitgebern und dem Staat zu vermitteln und orientieren sich – in unterschiedlichem Ausmaß – an Werten internationaler Solidarität. Transnationale gewerkschaftliche Strategien, die darauf abzielen, Institutionen der Konfliktregulierung auf europäischer Ebene zu verändern oder zu etablieren, und sich dabei auf (trans-)nationale Kooperation und Solidarität stützen, stehen daher ebenso im Zentrum dieses Aufsatzes, wie jene Bestimmungsfaktoren, die gewerkschaftliche Strategien und Praktiken der transnationalen Solidarität begünstigen oder beeinträchtigen.

### **3. Akteursorientierte Konzepte: Institutionelle Strategien und Machtressourcentheorien**

In diesem Abschnitt werden akteursorientierte Konzepte in den Blick genommen, um die förderlichen und hinderlichen Bedingungen grenzüberschreitenden, kollektiven Handelns von Gewerkschaften und deren potenziellen Beitrag zur Institutionalisierung der gesellschaftlichen Interessenvermittlung in der EU zu erklären. Insbesondere die Konzepte der institutionellen Arbeit, des sozialen Feldes und der Machtressourcen sind dabei zentral.

Während in älteren Institutionentheorien (DiMaggio/Powell 1983) individuelle und kollektive Akteure fast durchgängig als passive Einheiten erscheinen, die sich den gesellschaftlichen Erwartungsstrukturen in ihrer Umwelt fügen (Walgenbach/Meyer 2008: 115), liegt heute eine Reihe von Ansätzen vor, die das aktive strategische Verhalten von Akteuren betont (DiMaggio 1988; Beckert 1999; Lawrence/Suddaby/Leca 2009). Das Konzept der institutionellen Arbeit (oder institutionellen Strategien, einen Ausdruck, den wir synonym verwenden) umfasst Aktivitäten, die durch ihre potenziellen institutionellen Effekte motiviert sind (Lawrence/Suddaby 2006).

Uns interessieren die Bestimmungsfaktoren für institutionelle Strategien von Gewerkschaften in organisationalen Feldern (DiMaggio/Powell 1983), wie etwa dem Feld des Rechts, der europäischen Wirtschaftspolitik oder dem – sehr schwach institutionalisierten – Feld der europäischen Arbeitsbeziehungen. Felder werden einerseits als „Arenen von Machtbeziehungen“ (Brint/Karabel 1991: 355) und Herrschaftsräume konzipiert, innerhalb denen Akteure materielle und symbolische Kämpfe austragen. Andererseits weisen Felder spezifische Regeln, Normen und kulturelle Deutungssysteme auf, die strategisches Handeln von Akteuren begünstigen oder hemmen. Das Ensemble der in einem Feld vorhandenen Institutionen wird als institutionelle Logik bezeichnet (Friedland/Alford 1991). Das sind Sinnsysteme, welche die Identitäten, Interessen und Verhaltensweisen von individuellen und kollektiven Akteuren strukturieren und eine spezifische materielle Verteilung implizieren. In organisationalen Feldern, die einen hohen Institutionalierungsgrad aufweisen, wirken Prozesse der Isomorphie, das heißt der Angleichung von organisationalen Strukturen und Strategien, wobei zwischen regulativer, normativer und mimetischer (auf Nachahmung beruhende) Isomorphie unterschieden wird (DiMaggio/Powell 1983). Neben dem Markt als idealtypische institutionelle Logik finden wir im Kontext der Gewerkschaften die Logik der Kooperation, die mangels anderer sozialer Mechanismen (etwa Rechtsvorschriften) auf gemeinschaftliche Traditionen oder auf wertorientierte, emotional aufgeladene Sinnzusammenhänge der Solidarität basieren muss, um wirksam zu sein.

Durch die genannten EuGH Entscheidungen wird nicht nur die universelle Geltung des Streikrechts zugunsten der Marktfreiheiten in Europa herausgefordert. Zugleich wird der Aufbau eines transnationalen Felds der Arbeitsbeziehungen zur grenzüberschreitenden Konfliktaustragung zwischen Arbeit, Kapital sowie staatlichen Akteuren erschwert. Mit der Unterordnung des Streikrechts unter die institutionelle Logik des (Binnen-)Marktes werden Gewerkschaften als Akteure geschwächt, während Unternehmen und deren Interessen machtpolitisch aufgewertet werden.

Gewerkschaften verfügen gegenüber Unternehmen und politischen Akteuren je nach feldspezifischen Bedingungen über verschieden stark ausgeprägte Machtressourcen.<sup>14</sup> Neben der gewerkschaftlichen Organisationsmacht, die sich vor allem aus dem Organisationsgrad der Beschäftigten und deren Mobilisierbarkeit ergibt, hängt das Ausmaß an struktureller Macht mit der jeweiligen betrieblichen und überbetrieblichen Position der Arbeitnehmer sowie der allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt zusammen, die sich aus der wirtschaftlichen Entwicklung ergibt. Dane-

<sup>14</sup> Brinkmann u. a. 2008; Silver 2003; Wright 2000.

ben sind gewerkschaftliche Strategien abhängig von vorhandenen Institutionen, die auf diese unterstützend oder hinderlich wirken. Während die regulativen und normativen Dimensionen von Institutionen, etwa die gesetzliche Tarifautonomie oder Traditionen sozialpartnerschaftlicher Konzertierung, als Machtressourcen von Gewerkschaften umfassend untersucht wurden, haben die kulturellen Vorstellungssysteme und Praktiken, die für Gewerkschaften entweder Legitimitäts- und Mobilisierungsressource oder Hemmnis kollektiven Handelns sind, in der Auseinandersetzung mit gewerkschaftlichen Machtquellen erst vor kurzem wieder verstärkte Beachtung gefunden.<sup>15</sup> So können ähnliche Vorstellungen von Solidarität sowohl als (transnationale) Machtressource wie auch als Ergebnis von gewerkschaftlichen Strategien verstanden werden. Wenn Gewerkschaften transnationale Solidarität generieren (durch Identitätsarbeit, den Aufbau von Vertrauensbeziehungen, die Konstruktion und Vermittlung von Solidaritätsnormen in Arbeitskämpfen und politischen Protesten), dann wirken sie gemeinschaftsbildend und auf die Etablierung einer (transnationalen) Kooperationslogik hin.

Zusammengefasst sehen wir zwei idealtypische institutionelle Strategien von Gewerkschaften in Europa:

1) Vertikale institutionelle Strategien – sie zielen auf gewerkschaftliche Zentralisierung und Integration von lokalen und nationalen Gewerkschaftsorganisationen und letztlich auf die Anerkennung als legitime Akteure in supranationalen Feldern ab (Ebbinghaus/Visser 1994: 229). Im Feld der europäischen Wirtschaftspolitik richtet sich unser Fokus daher nicht nur auf strategische Bemühungen zur Beeinflussung von (supra-)nationalen Akteuren in europabezogenen Politikbereichen (*Konflikte erster Ordnung*), sondern insbesondere auf Strategien zur Herausforderung bestehender Institutionen und Praktiken der Interessenvermittlung und Konfliktaustragung auf europäischer Ebene (*Konflikte zweiter Ordnung*). Die extremste Form gewerkschaftlicher Anerkennung im europäischen Raum wäre im – praktisch unwahrscheinlichen – Fall eines Eurokorporatismus bzw. einer europäischen Konkordanzdemokratie (Lijphart 1969) gegeben, in der starke Verbände von Arbeit und Kapital (exklusiven) Zugang in der supranationalen politischen Willensbildung finden.

2) Horizontale institutionelle Strategien – sie beziehen sich auf grenzüberschreitende Austauschbeziehungen zur Institutionalisierung gemeinsamer Praktiken und Solidaritätsverständnisse etwa in Arbeitskämpfen, Lohnverhandlungen oder politischen Protesten mit dem Ziel der dominierenden Marktlogik eine Logik der Kooperation entgegenzusetzen. Im Feld der Lohnpolitik richten sich horizontale ge-

<sup>15</sup> Klemm/Kraetsch/Weyand 2011; Meardi 2011; Pernicka/Glassner 2014.

werkschaftliche Strategien etwa auf den Aufbau einer europäischen, länderübergreifenden Normierung nationaler Tarifverhandlungen, der sich bislang aber insbesondere die Arbeitgeberseite entzieht. Im – derzeit praktisch unwahrscheinlichen – Extremfall würden transnationale Institutionen der tariflichen Koordinierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite akzeptiert und über die verbandliche Interessenvermittlung zur sozialen Integration im Feld der Arbeitspolitik beitragen.

In den weiteren Ausführungen werden zwei Fallbeispiele transnationalen, institutioneller Gewerkschaftsstrategien präsentiert. Zunächst begründen wir die Fallauswahl, danach werden die methodischen Zugänge und Quellen der empirischen Befunde dargestellt, bevor die strukturierten Ergebnisse der Untersuchungen diskutiert und mit den theoretischen Überlegungen konfrontiert werden.

#### **4. Begünstigende und hinderliche Faktoren transnationaler gewerkschaftlicher Solidarität anhand von zwei Fallbeispielen**

Die gewählten Fälle, 1) gewerkschaftlicher Aufbau unilateraler Institutionen zur tariflichen Koordinierung der Lohnpolitik und 2) transnationale gewerkschaftliche Mobilisierungspraktiken (European Action Days) im Kontext der gegenwärtigen Eurokrise, repräsentieren 'least likely cases' grenzüberschreitender gewerkschaftlicher Solidarität. Die forschungsstrategische Zielsetzung besteht darin, in diesen Fällen besondere – in bisherigen Studien unterbelichtete – Faktoren zu identifizieren, welche die strategischen Handlungsorientierungen der Gewerkschaften beeinflussen und deren etwaigen Beitrag im Aufbau transnationaler Normen und Werte der Solidarität begünstigen.

In der einschlägigen Literatur dominieren Argumente zu Bestimmungsfaktoren, die gegen grenzüberschreitende Solidarisierungen der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften sprechen. Warum es ungeachtet dieser hinderlichen Faktoren zu transnationalen Formen kollektiven Handelns der Gewerkschaften in Europa kommt, ist aber Gegenstand einer Reihe von jüngeren Untersuchungen, an die wir mit unseren Analysen teilweise anschließen wollen, und die wir in der Folge kontrastierend zu den dominanten Argumentationslinien zusammenfassen. Gegen eine grenzüberschreitende gewerkschaftlichen Kooperation und Solidarität im Bereich der Lohnfindung sprechen folgende Argumente (1)-(3), auf weitere generell hinderliche Faktoren verweisen (4)-(7):

(1) Die transnationale Koordinierung der Tarifpolitik erfordert einen hohen nationalen Koordinierungsgrad (d. h. umfassende Gewerkschaften auf nationaler Ebene, die nicht in einem Konkurrenzverhältnis stehen). Die Institutionen der Arbeitsbe-

ziehungen in der EU weisen aber in dieser Hinsicht einen hohen Grad an Heterogenität auf.<sup>16</sup>

(2) Insbesondere von Gewerkschaften in kleinen, exportorientierten Ländern, die einen Wettbewerbsvorteil aus der tariflichen Unterschreitung von Lohnabschlüssen in größeren Ländern ziehen, wäre erwartbar, dass sie kompetitive Strategien verfolgen und kurzfristige Vorteile aus dem Unterbietungswettbewerb ziehen (Traxler/Brandl/Glassner 2008; Traxler/Brandl 2009: 182).

(3) Da in der Währungsunion nationale zins- und währungspolitische Instrumente nicht mehr zur Verfügung stehen, verbleiben lediglich lohnpolitische Spielräume zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit im Euroraum. Die Anreize zugunsten tarifpolitischer Standortkonkurrenz steigen aber nicht nur für Unternehmen, sondern auch für die Gewerkschaften (Höpner 2013: 7).

(4) Die unterschiedlichen nationalen Machtressourcen tragen zu einem Machtungleichgewicht zwischen Gewerkschaften verschiedener (und innerhalb der) Länder bei. Dies kann die gleichwertige Berücksichtigung verschiedener Interessenslagen im Fall grenzüberschreitenden kollektiven Handels beeinträchtigen.

(5) Die verschiedenen Traditionen der Konfliktaustragung führen zu unterschiedlichen Verständnissen von Solidarität und somit zu unterschiedlichen Erwartungen an Proteste und ihr Ergebnis (Klemm/Kraetsch/Weyand 2011).

(6) Die Europäische Wirtschaftspolitik trägt durch die Restriktion der öffentlichen Verschuldung (Fiskalpakte) sowie direkter Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen verschuldeter Länder zur weiteren Legitimation der neoliberalen Marktlogik als dominantem Deutungsmuster in Europa bei.

(7) Große materielle Unterschiede verschärfen die Verteilungskonflikte und ungleichzeitigen Entwicklungen (Harvey 1982) innerhalb und zwischen den Staaten Europas. Dies erschwert es Gewerkschaften „mit einer Stimme“ zu sprechen.

Förderliche Faktoren transnationaler Solidarität werden in der Literatur auf verschiedene Ursachen zurückgeführt, die man in sogenannte „*push*“ und „*pull*“ Faktoren differenzieren kann (Anner u. a. 2006). Unter die erste Kategorie (*push* Faktoren) lassen sich die internationale Ausweitung der Märkte und die damit verbundene grenzüberschreitende Konkurrenz zwischen Arbeitskräften subsumieren, die je nach Machtstrukturen innerhalb und zwischen Unternehmen, dem Ausmaß der geografischen Ausdehnung und Segmentierung der Arbeitsmärkte sowie den Managementstrategien variieren. Als Anreize (*pull* Faktoren) werden vorhandene Machtressourcen (etwa ein hoher Organisationsgrad oder institutionelle Unterstützungshilfen, wie der Europäische Betriebsrat) und Opportunitätsstrukturen genannt,

<sup>16</sup> Ebbinghaus/Visser 1992; Höpner 2013; Traxler/Blaschke/Kittel 2001.

welche transnationale Kooperationen begünstigen. Neben diesen Kontextfaktoren haben Untersuchungen von Europäischen Betriebsräten in der Automobilindustrie gezeigt, dass die Bereitschaft und Fähigkeit individueller Akteure bedeutsam ist, wenn es darum geht enge Kooperationsbeziehungen, soziale Netzwerke, und Vertrauensrelationen aufzubauen sowie gemeinsame Solidaritätsverständnisse und Identitäten zu konstruieren (Greer/Hauptmeier 2008; Klemm/Kraetsch/Weyand 2011). Dadurch können Erwartungsstrukturen stabilisiert und dauerhafte Regeln, Normen und Kulturen der (transnationalen) Kooperation entwickelt werden, die auf das zukünftige Verhalten von individuellen und kollektiven Akteuren der Arbeitsbeziehungen wirken und transnationale soziale Integration befördern können.

Unsere Untersuchungen im Bereich der tariflichen Koordinierung der Lohnpolitik stützen sich auf existierende Literatur (u. a. Pernicka/Glassner 2014; Schulten 1998; 2003; Traxler/Brandl/Glassner 2008) und Sekundärdaten. Im Bereich der European Action Days wurden Primärdaten zur Protestbeteiligung aller großen Gewerkschaften der EU-Mitgliedsstaaten<sup>17</sup> auf Basis von Internetrecherchen erstellt und ausgewertet. Die Ergebnisse wurden durch Interviews mit Gewerkschaftsfunktionären aus zwei Ländern (Spanien und Österreich)<sup>18</sup> ergänzt und vertieft.

#### **a) Fall 1: Europäische Lohnpolitik**

Da keine formalen regulativen Institutionen der Lohnpolitik auf europäischer Ebene existieren (nationaler Kompetenzvorbehalt) und Arbeitgeber wenig Interesse an einer grenzüberschreitenden Tarifkoodinierung zeigen, sind transnationale Initiativen bislang ausschließlich auf Gewerkschaftsseite zu beobachten. Waren in den

17 In Ländern mit hoher Gewerkschaftspluralität wurden die drei größten Gewerkschaften in die Analyse miteinbezogen.

18 Diese beiden EU-Mitgliedsstaaten (und ihre Gewerkschaften) unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht voneinander: So ist Spanien eines der am stärksten betroffenen Krisenländer, während Österreich als „EU-Musterland“ gilt. Nach den Typologien von Ebbinghaus und Visser (1999) und Esping-Andersen (1990) ist Österreich als ein konservativer Wohlfahrtsstaat mit ausgeprägter Sozialpartnerschaft zu klassifizieren. Spanien ist dem „mediterranen Modell“ (Art/Gelissen 2002) mit schwach institutionalisierten Arbeitsbeziehungen zuzuordnen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist eine Einheitsgewerkschaft mit gut ausgebauten nationalen Machtressourcen: Die Tarifbindung liegt bei 95%; 28% der Arbeitnehmer sind Gewerkschaftsmitglieder (European Commission 2010). In Spanien gibt es zwei große Gewerkschaften, die sich historisch anhand von politischen Spaltungen herausgebildet haben: Comisiones Obreras (CCOO, post-kommunistisch) und Unión General de Trabajadores (UGT, sozialdemokratisch). Die Tarifbindung liegt bei 70%; 19% der Arbeitnehmer sind Gewerkschaftsmitglieder (European Commission 2010). Die Gewerkschaften sind je nach Regierungsformation unterschiedlich stark in die politischen Entscheidungsprozesse eingebunden: So waren Gewerkschaften unter Regierung Zapatero enger mit der Regierung verknüpft als unter der derzeitigen Regierung Rajoy (Köhler/Jiménez 2013).

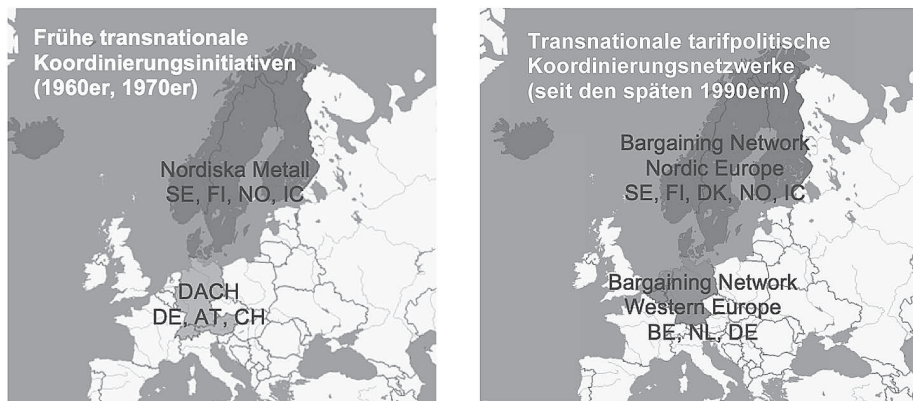
1980er Jahren transnationale gewerkschaftliche Strategien der Lohnkoordinierung allerdings noch die Ausnahme, so haben die wirtschaftlichen und institutionellen Herausforderungen seit der Vollendung des gemeinsamen Binnenmarktes und der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) den Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen insbesondere in exportorientierten Branchen in einer Weise intensiviert, welche die grenzüberschreitende Kooperationsbereitschaft insbesondere der Gewerkschaften des exportorientierten und mitgliederstarken Metallsektors erhöht hat. Nationale und europäische Gewerkschaften haben auf den steigenden Wettbewerbsdruck innerhalb des europäischen Binnenmarktes mit unilateralen transnationalen Initiativen, wie etwa der „Doorn-Initiative“ 1997 (s. u.) oder der Lohnkoordinierungsregel des Europäischen Metallarbeiterbundes (EMB) im Jahr 1998 reagiert (Dufresne 2002; Pernicka/Glassner 2014). Erklärtes Ziel dieser Aktivitäten ist der Aufbau und die Aufrechterhaltung von Institutionen zur transnationalen Steuerung von (nationalen) tarifpolitischen Verteilungskonflikten zwischen den Tarifpartnern, und dabei insbesondere die Vermeidung nationaler Strategien der Standortsicherung durch systematische Lohnzurückhaltung zulasten der Arbeitnehmer. Da diese transnationalen Institutionen keinen regulativen Verpflichtungscharakter aufweisen, sollen Steuerungseffekte überwiegend durch normativen (moralischen) und mimetischen Nachahmungsdruck (Isomorphie) auf nationale Gewerkschaften (und Arbeitgeberorganisationen) erzeugt werden.

In der folgenden Abbildung 1 sind die wichtigsten Koordinierungsnetzwerke in Europa seit den 1960er Jahren dargestellt. Während es sich bei den frühen Formen grenzüberschreitender Koordinierung primär um ad-hoc Reaktionen auf ökonomisch-institutionelle Schocks (makroökonomische Unsicherheit, Abschaffung des Bretton-Woods-Systems, Erdölkrisen) handelte, folgte erst in den 1990er Jahren und im Vorfeld der Vollendung des Binnenmarktes eine Intensivierung und Ausweitung der Koordinierungsinstitutionen (Pernicka/Glassner 2014). Die „DACH-Initiative“, ein Beispiel für einen frühen Versuch der transnationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit in der Tarifpolitik, wurde von den Industriegewerkschaften aus Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz initiiert. Sie stellte den regionalen Informationsaustausch zu tarifpolitischen Entwicklungen sicher. Das DACH-Netzwerk wurde später in die formalen Strukturen des Internationalen Metallarbeiterbundes und des EMB (seit 2012: IndustriAll) eingegliedert. Eines der wichtigsten Beispiele für Formen der horizontalen institutionellen Strategien nationaler Gewerkschaften Ende der 1990er Jahre stellt die sogenannte Doorn-Initiative in der Region Mittelwesteuropa dar, die auf die Vermeidung von Lohnunterbietungswettbewerb abzielte (Marginson/Sisson 2006). Diese Initiative war die Antwort auf ein belgisches Gesetz „zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit“ aus

dem Jahr 1996, in dem festgelegt wurde, dass das belgische Lohnwachstum unter den Lohnsteigerungen der Nachbarländer Deutschland, Frankreich und den Niederlanden verbleiben sollte. Dieser Fall grenzüberschreitender Solidarität war ein entscheidender Einflussfaktor für die verstärkte grenzüberschreitende Koordinierung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik in der Region Mittelwesteuropas, mit dem Ziel der Vermeidung einer ruinösen Lohnpolitik. Ende der 1990er Jahre wurden interregionale Tarifnetzwerke gegründet, um die Umsetzung der tarifpolitischen Leitlinie des EMB zu unterstützen. Die IG-Metall, die belgischen Metallsektorgewerkschaften CCMB und CMB, sowie die beiden sektoralen niederländischen Gewerkschaftsorganisationen FNV Bondgenoten und CVN Bedrijvenbond haben 1997 ein transnationales Netzwerk zum Austausch von tarifpolitischen Informationen und Gewerkschaftsfunktionären gegründet (Gollbach/Schulten 2000; Schulten 1998) (s. Abb. 1., Bargaining Network Western Europe).

Auch in Skandinavien sind die Industriegewerkschaften Norwegens, Schwedens, Finnlands und Islands mit „Nordiska Metall“ eine grenzüberschreitende Kooperation eingegangen. Ziel war die Koordinierung der Tarif-, Industrie- und Arbeitspolitik. Seit den 1990er-Jahren haben die nordischen Gewerkschaften ihre Kooperation mit dem EMB intensiviert, insbesondere in den Feldern der Tarifpolitik und transnationaler Unternehmensrestrukturierungen. Mit dem Beitritt von Finnland und Schweden zur EU hat sich Nordiska Metall zu einem regionalen Gremium zur Koordinierung der Europapolitik der Gewerkschaften mit dem EMB entwickelt (Pernicka/Glassner 2014) (s. Abb. 1., Bargaining Network Nordic Europe).

Abbildung 1: Effekte begünstigender und hinderlicher Faktoren transnationaler Koordinierung



Quelle: Eigene Darstellung.



Die Frage, warum sich Gewerkschaften ungeachtet der zahlreichen hinderlichen Faktoren dennoch am Aufbau von transnationalen lohnpolitischen Institutionen beteiligt haben, lenkt den Blick auf etwaige förderliche Bedingungen und Machtressourcen für gewerkschaftliche Strategien. Die in Abbildung 1 sichtbare Clusterbildung der Koordinierungsnetzwerke nationaler und europäischer Gewerkschaften zeigt die Bedeutung von (trans-)nationalen Machtressourcen als förderliche Bedingungen für institutionelle Strategien. Transnationale Koordination findet zwischen Gewerkschaften aus Ländern mit spezifischen institutionellen Machtressourcen statt: Die Tarifverhandlungen in diesen Ländern weisen einen hohen Koordinierungsgrad auf und werden vor allem auf sektoraler Ebene geführt, die Tarifautonomie der Sozialpartner ist hoch, und es stehen weitere staatliche Unterstützungshilfen zur Verfügung (z. B. Regeln zur Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge, Einbeziehung der Gewerkschaften in die Verwaltung der Arbeitslosenversicherungen). Zwischen kontinentaleuropäischen Gewerkschaften und in skandinavischen Ländern bestehen darüber hinaus jeweils gemeinsame wohlfahrtsstaatliche Traditionen sowie tarifpolitische Normen und Praktiken (kooperative Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden).

Neben diesen rechtlich-normativen Institutionen nehmen auch kulturell-kognitive Gemeinsamkeiten einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für institutionelle Strategien zum Aufbau transnationaler Koordinierungsnetzwerke. Faktoren, wie einen gemeinsame Sprache (so sind an der DACH-Initiative Gewerkschaften aus deutschsprachigen Ländern und der deutschsprachigen Schweiz beteiligt), ähnliche Verständnisse von Solidarität und wohlfahrtsstaatliche Traditionen, länger andauernde Erfahrungen der grenzüberschreitenden Interaktion und Kooperation (z. B. kultureller Austausch) sowie ein gemeinsames Verständnis tariflicher Praktiken fördern grenzüberschreitendes kollektives Handeln. In tarifpolitischer Hinsicht ist die Orientierung an einer stabilitätsfördernden Lohnpolitik eine Gemeinsamkeit der Industriegewerkschaften in Deutschland, Österreich, den Benelux-Staaten sowie den nordischen Ländern. Der Einfluss der Gewerkschaften aus Mittelwesteuropa in der Formulierung der Europäischen Koordinierungsregel des EMB als Orientierung der Lohnerhöhungen an Preisanstieg und Produktivitätswachstum war deshalb beträchtlich (Pernicka/Glassner 2014).

Insbesondere Gewerkschaften in größeren Ländern (etwa Deutschland), die von diesen Institutionen profitieren, erweisen sich als treibende Kraft transnationaler Koordinierungsinitiativen, nicht zuletzt, weil sie ein Interesse an der Vermeidung lohnpolitischer Unterbietungswettläufe haben. Aber auch Gewerkschaften kleinerer Länder (s. o. Doorn-Initiative) beteiligen sich – wider Erwarten – am Aufbau von Institutionen zur Durchsetzung solidarischer Lohnpolitik. Offen bleibt die Frage,

ob diese transnationalen Institutionen und lohnpolitischen Leitlinien verhaltenssteuernde Wirkung auf Gewerkschaften in süd- und mitteleuropäischen Ländern entfalten können, die stark dezentralisierte, unkoordinierte Tarifsysteme und niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrade von Gewerkschaften und Arbeitgebern aufweisen. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber als zentrale Tarifpartner der Gewerkschaften in die transnationale Koordinierung der Lohnpolitik nicht eingebunden und können – abgesehen von einigen wenigen Sektoren, in denen ein Mangel an qualifizierten Facharbeitern besteht, wie der Automobilindustrie – auch nicht hineingezwungen werden. Aus der knappen Darstellung von Befunden dieser Fallstudie lässt sich daher schlussfolgern, dass der Aufbau von Institutionen der Konfliktregulierung und Koordinierung der Lohnpolitik auf transnationaler-europäischer Ebene gewerkschaftsexterner Unterstützung bedarf. Ob diese durch gewerkschaftlichen Druck auf supranationaler Ebene erzeugt werden kann, ist offen. Obwohl (trans-)nationale Lohnkoordinierung zu einer solidarischen und makro-ökonomisch stabilisierenden Lohnentwicklung im Euroraum beitragen könnte (Höpner 2013), orientieren sich die Politikakteure der aktuellen Europäischen Wirtschaftspolitik überwiegend an marktförmigen Institutionen, die einer solidarisch-koordinierten Steuerung der Lohnentwicklung diametral entgegenstehen.

#### **b) Fall 2: Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik und die European Action Days**

Das Feld der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik ist – wie die EU als Projekt an sich – durch ein starkes Ungleichgewicht zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen gekennzeichnet: Während es bisher zu keiner weitreichenden Vereinheitlichung von Sozialstandards in der EU gekommen ist, werden zentrale wirtschaftspolitische Anliegen auf der europäischen Ebene ausgehandelt und umgesetzt (Ribhegge 2007). Die sich als Antwort auf die Eurokrise herausgebildete *European Economic Governance* verstärkt dieses Ungleichgewicht (Höpner 2013) und hat zu einer weiteren Legitimierung neoliberaler Deutungsmuster und Praktiken im Feld beigetragen (Busch u. a. 2012; Konecny 2012).

Die Dominanz der Marktlogik ist eine Folge der ungleichen politischen Kräfteverhältnisse im Feld. Wie alle Deutungsmuster wirkt sie daher auch als Stabilisator von Machtverhältnissen. Die zentralen Akteure in der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik sind diejenigen, die über als legitim anerkanntes politisches Kapital verfügen. Das sind auf nationaler Ebene die Wirtschafts-, Finanz- und Sozialminister der jeweiligen Regierungen sowie auf europäischer Ebene supranationale Instanzen wie das Europäische Parlament, der Europäische Rat, die EZB oder die

Europäische Kommission. Mit Ausbruch der Eurokrise gewannen auch intergouvernementale Zusammenschlüsse (wie bspw. jüngst das “deutsch-französische Gespann“) und Beratungsgremien (wie die *Troika*, ein Gremium aus Vertretern der EZB, des IWF und der EU-Kommission) Einfluss im Feld der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik (Konecny 2012; Oberndorfer 2012). Darüber hinaus versuchen Interessens- bzw. Lobbygruppen (wie Gewerkschaften und Vertreter von NGOs bzw. sozialen Bewegungen, Arbeitgeberverbände wie BusinessEurope und Lobbyisten einzelner multinationaler Konzerne) ihre Interessen im Feld einzubringen und durchzusetzen. Dies fällt unternehmensbezogenen Akteuren aufgrund ihrer transnationalen sozialen Netzwerke und ihres ökonomischen Kapitals leichter als zivilgesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Akteuren (Plehwe 2014; Rucht 2001). Gewerkschaften und soziale Bewegungen werden im Feld zwar als legitime Interessensgruppen anerkannt (Fligstein/Stone Sweet 2002), sie verfügen jedoch über weniger feldspezifische Machtressourcen. Bourdieus Kapitaltheorie folgend lässt sich konstatieren, dass die den Gewerkschaften und sozialen Bewegungen zur Verfügung stehenden Machtressourcen (wie soziales bzw. symbolisches Kapital) sich nicht so leicht in das (im Feld anerkannte) politische Kapital transformieren lassen, wie etwa das ökonomische Kapital von Arbeitgeberverbänden und Lobbyisten multinationaler Konzerne (Kauppi 2003). Die Anerkennung der Gewerkschaften im Feld erschöpft sich weitgehend in symbolischer Politik (wie etwa des *Sozialen Dialogs*), deren Bedeutung in der Vermittlung und Integration gesellschaftlicher Interessenlagen daher äußerst gering ist.

Mit den europäischen Aktionstagen versuchen Gewerkschaften (gemeinsam mit sozialen Bewegungen) daher Druck von unten aufzubauen, um sich sowohl im nationalen Raum Gehör zu verschaffen als auch (supra-)nationale Akteure im Feld der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik in ihrem Interesse zu beeinflussen (*Konflikte erster Ordnung*) und um dominante Praktiken der Konfliktregulierung auf europäischer Ebene herauszufordern bzw. veränderte Formen zu institutionalisieren (*Konflikte zweiter Ordnung*). Dabei stoßen sie auf zahlreiche Hindernisse, die einerseits in der Struktur und den Machtverhältnissen des Feldes liegen und sich andererseits auf die jeweils unterschiedlichen regulativen, normativen und kulturellen Ausgangsbedingungen von Gewerkschaften aus verschiedenen Ländern zurückführen lassen.

Das Instrument der Action Days existiert seit genau zwanzig Jahren. Vor Ausbruch der Eurokrise fanden zwar nur vier der zehn bisher organisierten Aktionstage statt, aber einer dieser Action Days hat sich besonders positiv in die Organisationsgeschichte vieler Gewerkschaften Europas eingeschrieben: die Mobilisierung gegen die sogenannte Bolkestein-Richtlinie im Jahre 2006 (*Konflikt erster Ordnung*).

Durch die breit angelegte Kampagne konnte aus der Perspektive der beteiligten Organisationen eine weitgehende Liberalisierung von (öffentlichen) Dienstleistungen verhindert werden (Bieler 2011).

Sicherlich auch aufgrund dieser positiven Erfahrung von 2006 hat der EGB seit Ausbruch der Krise verstärkt auf die Europäischen Aktionstage zurückgegriffen: Sechs Aktionstage wurden im Zeitraum von drei Jahren (zwischen 2010-2013) organisiert. An diesen Aktionstagen haben Gewerkschaften aus 11 bis 26 EU-Mitgliedsstaaten teilgenommen. Der 14.11.2012 gilt als besonders wichtiges Datum in der Geschichte der europäischen Aktionstage: An diesem Tag nahmen nicht nur Gewerkschaften aus 25 der (damals noch) 27 EU-Länder teil. Erstmals stimmten Gewerkschaften aus vier Ländern – Griechenland, Italien, Spanien und Portugal – auch ihre Generalstreiks zeitlich aufeinander ab (Larsson 2013). Ziel dieser Synchronisierung war die Betonung der europäischen Dimension der nationalen Wirtschaftsprobleme (EGB 2012).

Dennoch scheinen die Massenmobilisierungen bislang eher ins Leere zu laufen (Streeck 2013). An den Kräfteverhältnissen im Feld haben sie nichts ändern können; auch die Nachhaltigkeit der transnationalen solidarischen Praktiken ist ungewiss. Aus den Interviews mit den befragten Gewerkschaftsfunktionären aus Spanien und Österreich lassen sich – neben der Dominanz neoliberaler Deutungsmuster in der EU und dem ungleichen Kräfteverhältnis im Feld – drei zentrale Bedingungen ausmachen, welche die Effektivität der transnationalen Kooperationen einschränken: (1) die unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich der Strategien der Interessensdurchsetzung und (2) hinsichtlich der konkreten Ziele der Aktionstage sowie (3) die unklare Rolle des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB).

### **(1) Unterschiedliche nationale Institutionen beeinflussen die Präferenzen und die Deutung von Strategien der Interessensdurchsetzung**

Während Vertreter des traditionell konfliktscheuen ÖGB die Aktionstage eher als Mittel zur Interessensartikulation (und zur Vermittlung der eigenen Positionen an die nationale Politik wie an die eigenen Mitglieder) ansehen und die Interessensdurchsetzung innerhalb bereits bestehender Institutionen (wie dem Europäischen Parlament) realisieren wollen, sehen Vertreter der konfliktorientierten CC.OO. und UGT die Aktionstage keineswegs nur als symbolisches Instrument an: Proteste und politische Streiks, die bspw. in Spanien üblich sind, können und sollen auch direkt als Mittel zur Interessensdurchsetzung eingesetzt werden. Spanische Gewerkschafter interpretieren die Aktionstage daher als ein Mittel zur Austragung von *Konflikten erster Ordnung*, während die österreichischen Gewerkschafter etablierte politische

Formen der Konfliktregulierung bevorzugen. Diese unterschiedlichen Auffassungen haben im Vorfeld des oben erwähnten Aktionstages vom 14.11.2012 zu Unstimmigkeiten zwischen den Gewerkschaften Europas geführt: Von den südeuropäischen Gewerkschaften wurde die Forderung nach einem europaweiten Generalstreik in die Gewerkschaftsdiskussion eingebracht. Diese Forderung wurde von den Gewerkschaften aus anderen Regionen der EU nicht unterstützt. Die Gründe hierfür lagen einerseits in rechtlichen Bestimmungen sowie andererseits in kulturellen Traditionen: Während in einzelnen Ländern, wie Griechenland oder Spanien, politische Streiks rechtlich gedeckt sind, haften in anderen Ländern Gewerkschaften bei Streikaktionen (wie in Nordeuropa) oder unterliegen der Friedenspflicht (wie in Deutschland). Darüber hinaus sind Streiks in einigen Ländern, wie Österreich ein sehr unübliches Mittel der Interessensdurchsetzung: „...in dieser Kultur können wir nicht hingehen und sagen: „Nur aus Solidarität streiken wir jetzt.“ Das muss aus unserer Sicht schon ein Mittel bleiben, was das Allerletzte ist.“ (Interview mit österr. Gewerkschaftsfunktionär)

### **(2) Unterschiedliche Ziele der Action Days**

Auf europäischer Gewerkschaftsebene besteht offenbar Einigkeit über die Wichtigkeit einer sozialen Dimension in der EU. In den Interviews wird betont, dass es das Ziel der Aktionstage sein muss, für dieses gemeinsame Interesse einzutreten. Dennoch scheinen viele Fragen hinsichtlich des Themenkomplexes „Soziales Europa“ noch nicht geklärt: Die Gewerkschaften haben sich bislang noch nicht auf den Umfang und die konkrete Ausformung sozialpolitischer Vereinheitlichung geeinigt. Dementsprechend sprechen Gewerkschafter bei den Aktionstagen auch nicht mit „einer Stimme“, sondern mit vielen verschiedenen. Die unterschiedlichen nationalen Ausgangslagen (im Sinne von unterschiedlichen ökonomischen und sozialen Bedingungen, aber auch im Sinne unterschiedlich stark ausgeprägter Machtressourcen, einschließlich kultureller Deutungsmuster von Gewerkschaften) wirken hier als Barrieren hinsichtlich einer konkreten Ausformulierung der Vorstellungen und Ziele.

### **(3) Unklare Rolle des EGB**

Schlussendlich wird in den Interviews von beiden Seiten darauf verwiesen, dass eine Europäisierung der Gewerkschaftsbewegung durch etablierte Formen europäischer Interessenvermittlung, etwa durch den EGB, zum gegenwärtigen Zeitpunkt kaum vorhanden ist. Die Aussagen hierzu sind durchaus widersprüchlich: Einerseits werden die geringen materiellen und institutionellen Ressourcen des EGB als hem-

mender Faktor für eine erfolgreiche Durchführung der Aktionstage genannt. Andererseits ist man nicht dazu bereit die Kompetenzen in der Lohn-, Sozial- und Wirtschaftspolitik und die Koordinierung von grenzüberschreitenden Aktionen von der nationalen auf die europäische (gewerkschaftliche) Ebene zu übertragen.

Neben diesen hemmenden lassen sich jedoch auch förderliche Bedingungen identifizieren, die sich in weiterer Folge positiv auf den Erfolg der Aktionstage im Sinne einer Veränderung des Kräfteverhältnisses im Feld auswirken könnten: Die Aktionstage werden von allen Befragten als wichtige transnationale gewerkschaftliche Strategie erachtet, an der man festhalten möchte. Der Prozess des transnationalen Austausches und aufeinander Bezugnehmens durch die Aktionstage wirkt sozial integrativ und identitätsstiftend. Ungeachtet der Verstimmungen – wie bspw. im Vorfeld des 14.11.2012 – einigten sich die europäischen Gewerkschaften (im Sinne eines Minimalkonsensus) auf eine Problemperson, die betont, dass „*jeder in seinem Land herausholt, was er kann*“ (Interview mit span. Gewerkschaftsfunktionär CC.OO.). Ziel sowohl der spanischen wie der österreichischen Gewerkschaften ist es, diesen Minimalkonsensus auch inhaltlich weiter auszubauen: Der vom DGB angestoßene Versuch einen europaweiten, gewerkschaftlichen „Investitionsplans für Europa“ zu entwickeln, wird hierbei als wichtiger Schritt zur inhaltlichen Ausdifferenzierung der Ziele der Aktionstage erachtet. Von Seiten des ÖGB ist man sich bewusst, dass eine allgemein geteilte Position zu Fragen der Ausgestaltung eines „sozialen Europas“ in weiter Ferne liegt. Man möchte aber bewusst spezielle Themen (wie eine Steuer auf Finanztransaktionen) herausgreifen und diese in grenzüberschreitenden Aufklärungs- und Mobilisierungskampagnen (u. a. über die Aktionstage) als zentrale Anliegen der europäischen Gewerkschaften in die Diskussion einbringen: „*Wir haben fast 60 Millionen Mitglieder im EGB. Ich glaube, es gibt keine andere Institution – von NGOs ganz zu schweigen – die ein derartiges Netzwerk hat. Ich glaube, wenn man das einsetzen würde mit einer politischen Strategie, könnte man sicherlich deutlich mehr erreichen als derzeit.*“ (Interview mit österr. Gewerkschaftsfunktionär)

## 5. Schlussfolgerungen

Die Asymmetrie von wirtschaftlicher und sozialer Integration in der Europäischen Union wird häufig mit fehlenden europäischen Sozialstandards und wohlfahrtsstaatlichen Rechten und Pflichten auf supranationaler Ebene assoziiert, die einem vollendeten Binnenmarkt und einer gemeinsamen Währung gegenüberstehen. Aus dieser Systemperspektive werden die aktuelle (Euro-)Krise und die zentrale Koordinierung einer neoliberalen europäischen Wirtschaftspolitik als Verstärker wirt-

schaftlicher und sozialer Ungleichgewichte zwischen und innerhalb der Mitgliedsstaaten interpretiert. In diesem Aufsatz haben wir eine erweiterte Perspektive auf Fragen der europäischen Sozialintegration vorgeschlagen, in der auch transnationale Austauschbeziehungen von Individuen und kollektiven Akteuren, das heißt, Prozesse der horizontalen Europäisierung in den Blick genommen werden, die zu einer auf Kooperation und Solidarität gestützten europäischen Sozialordnung beitragen könnten.

Wir haben nach den förderlichen und hinderlichen Bedingungen gefragt, auf die Gewerkschaften in ihren strategischen Bemühungen treffen, grenzüberschreitende Institutionen der Konfliktregulierung und Kooperation zu entwickeln. Neben der großen materiellen Ungleichheit und der institutionellen Heterogenität nationaler Regime der Arbeitsbeziehungen und der Gewerkschaftspolitik in Europa, die eine gemeinsame Problemprezeption, Strategieentwicklung und Zielformulierung erschweren, fehlen mit der Ausnahme des europäischen Betriebsrats unterstützende regulativ-institutionelle Strukturen, die transnationale Kooperationen im Feld der europäischen Arbeitsbeziehungen begünstigen. Grenzüberschreitendes kollektives Handeln erfordert daher, dass sich Normen der Kooperation entweder auf (trans)nationale Traditionen oder auf gemeinsame Identitäten und Gefühle der Gemeinschaft und Solidarität stützen können, um nachhaltig zu sein.

Die Bedingungen, unter denen Gewerkschaften zu grenzüberschreitender Arbeit an Institutionen, Identitäten (Greer/Hauptmeier 2008) und Vertrauensbeziehungen bereit sind, lassen sich allerdings nicht auf ökonomischen Druck oder regulativ-normative Opportunitätsstrukturen (hoher Grad an Koordinierung auf nationaler Ebene, intensiver Wettbewerb im Bereich der Lohnfindung in Euroländern, etc.) reduzieren. Als Erweiterung der einschlägigen Literatur haben wir das Konzept des organisationalen Feldes vorgeschlagen, in dem je nach Institutionalisierungsgrad Normen und kulturell-kognitive Deutungsmuster auf die Problemprezeptionen und das Verhalten der Gewerkschaften wirken. Traditionen, Normen, Deutungsmuster und Wissensbestände der Kooperation in nationalen Feldern der Arbeitsbeziehungen beeinflussen die Bereitschaft der Gewerkschaften, sich am Aufbau grenzüberschreitender Solidaritäten und Kooperationsbeziehungen zu beteiligen und damit die Felder der Arbeitsbeziehungen zu transnationalisieren. Empirische Evidenzen für diesen Zusammenhang finden sich im Feld der europäischen Lohnpolitik, in dem sich jene Gewerkschaften besonders aktiv am Aufbau transnationaler Institutionen der tariflichen Koordinierung beteiligt haben, die aus hoch-koordinierten Ländern mit gemeinsamen sozialdemokratischen oder korporatistischen Werten und Traditionen der Kooperation zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden stammen. Deren Initiativen zur Entwicklung von Normen und Werten der koordinierten

Lohnpolitik im Europäischen Dachverband wirken auf die Gewerkschaften aller EU-Mitgliedsländer zurück. Beim Fallbeispiel der European Action Days zeigt sich ebenfalls eine große Bereitschaft zur Mitwirkung bei den nationalen Gewerkschaften. Auch in diesem Fall spielen kulturelle Traditionen und Arbeitsbeziehungsregime bei der Stärke und der Form der Mobilisierung und ihrem strategischen Ziel eine wichtige Rolle. Es ist hervorzuheben, dass grenzüberschreitende Proteste und Streiks von den meisten Gewerkschaften als sinnvolle transnationale Strategie zur Veränderung der Kräfteverhältnisse im Feld der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik erachtet werden. Die Teilnahme an gemeinsamen Mobilisierungen wirkt – eigenen Interviews zufolge – auch identitätsstiftend und kann transnationale gewerkschaftliche Netzwerke weiter stabilisieren.

Für die beiden diskutierten Idealtypen transnationaler Strategien gibt es in den Fallbeispielen empirische Evidenzen: 1) Vertikale Strategien, die auf eine Institutionalisierung von Mechanismen der Interessenvermittlung und Konfliktaustragung auf europäischer Ebene abzielen, finden sich im Feld der transnationalen Lohnkoordinierung; 2) Horizontale Strategien, die durch grenzüberschreitende Austauschbeziehungen, Streiks und Mobilisierungen in Arbeitskämpfen und die Institutionalisierung gemeinsamer Praktiken und Solidaritätsverständnisse charakterisiert sind, werden in beiden Fällen (European Action Days, grenzüberschreitende Koordinierung der Lohnfindung) verfolgt.

Auch wenn beide gewerkschaftlichen Strategien einflusspolitisch noch weitgehend ins Leere gehen, sollte die hier vorliegende Analyse aufzeigen, dass die soziale Integrationsfunktion von strategischen Kooperationen und Konflikten zwischen den Gewerkschaften in Europa nicht unterschätzt werden sollte. Die gegenwärtigen europäischen Steuerungs- und Eurokrisen bedeuten daher auch eine Chance. Transnationale Kooperationen, der Austausch und Konflikte über verschiedene Problemperzeptionen und Deutungsmuster sowie gemeinsame Arbeitskämpfe weisen ein erhebliches soziales Integrationspotenzial der Menschen und gewerkschaftlichen Organisationen in Europa auf.

### **Literatur**

- Anner, Mark/Greer, Ian/Hauptmeier, Marco/Lillie, Nathan/Winchester, Nic, 2006:* The Industrial Determinants of Transnational Solidarity: Global Interunion Politics in Three Sectors, in: *European Journal of Industrial Relations* 12 (1), 7-27.
- Art, Will/Gelissen, John, 2002:* Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report, in: *Journal of European Social Policy* 12 (2), 137-158.



- Bach, Maurizio*, 2008: Europa ohne Gesellschaft. Politische Soziologie der europäischen Integration, Wiesbaden.
- Beck, Ulrich/Grande, Edgar*, 2004: Das kosmopolitische Europa, Frankfurt a. M.
- Beckert, Jens*, 1999: Agency, Entrepreneurs and Institutional Change: The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations, in: *Organization Studies* 20 (5), 777-799.
- Beckert, Jens/Eckert, Julia/Kohli, Martin/Streeck, Wolfgang*, 2004: Transnationale Solidarität: Chancen und Grenzen, Frankfurt a. M.
- Bieler, Andreas*, 2011: Labour, New Social Movements and the Resistance to Neo-liberal Restructuring in Europe, in: *New Political Economy* 16 (2), 163-183.
- Blanke, Thomas*, 2008: Die Entscheidungen des EuGH in den Fällen Viking, Laval und Rueffert – Domestizierung des Streikrechts und europaweite Nivellierung der industriellen Beziehungen, Oldenburg, [http://www.cetro.uni-oldenburg.de/download/Nr.\\_18\\_jm.pdf](http://www.cetro.uni-oldenburg.de/download/Nr._18_jm.pdf) (Stand: 21.11.13).
- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Dejje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina*, 2008: Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung. Umriss eines Forschungsprogramms, Wiesbaden.
- Brint, Steven/Karabel, Jerome*, 1991: Institutional origins and transformations: the case of American community colleges, in: Paul DiMaggio/Walter W. Powell (Hrsg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, 337-360.
- 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, in: FES Working Paper Internationale Politikanalyse, 1-37.
- Büttner, Sebastian/Mau, Steffen*, 2010: Horizontale Europäisierung und Europäische Integration, in: Monika Eigmüller/Steffen Mau (Hrsg.), *Gesellschaftstheorie und Europapolitik*, Wiesbaden, 274-318.
- Commons, John*, 1963: American Shoemakers, in: Gordon Falk Bloom/Herbert R. Northrup/Richard L. Rowan (Hrsg.), *Readings in Economics*, Illinois, 83-103.
- Dahrendorf, Ralf*, 1957: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart.
- Deutsch, Karl W./Burrell, Sidney A./Kann, Robert A./Lee, Maurice Jr./Lichterhan, Martin/Lindgren, Raymond E./Loewenheim, Francis L./van Wagenen, Richard W.*, 1957: *Political Community and the North Atlantic Area: International Organization in the Light of Historical Experience*, Princeton.

- DiMaggio, Paul J.*, 1988: Interest and agency in institutional theory, in: Lynn G. Zucker (Hrsg.), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Cambridge, 3-21.
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W.*, 1983: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, in: *American Sociological Review* 48 (2), 147-160.
- Dufresne, Anne*, 2002: Wage Co-ordination in Europe: Roots and Routes, in: Philippe Pochet (Hrsg.), *Wage Policy in the Eurozone*, Brüssel, 79-110.
- Durkheim, Emile*, 1893/1977: Über die Teilung der sozialen Arbeit, Frankfurt a. M.
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle*, 1992: Making the Most of Diversity? European Integration and Transnational Organization of Labour, in: Justin Greenwood/Jürgen R. Grote/Karsten Ronit (Hrsg.), *Organized Interests and the European Community*, London, 206-237.
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle*, 1994: Barrieren und Wege grenzenloser Solidarität, in: *Politische Vierteljahresschrift* 35 (Sonderheft 25), 223-255.
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle*, 1999: When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995, in: *European Sociological Review* 15 (2), 135-158.
- EGB*, 2012: ETUC Euro-Demonstrations, Brüssel, <http://etuc.org/r/1258> (Stand: 05.11.13).
- Esping-Andersen, Gösta*, 1990: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton.
- European Commission*, 2010: *Industrial Relations in Europe 2010*, Luxemburg.
- Fabbrini, Federico*, 2012: Europe in need of a new deal. On federalism, free market, and the right to strike, in: *Georgetown. Journal of International Law* 4, 1175-1258.
- Fehmel, Thilo*, 2014: Konflikte erster und zweiter Ordnung in Europa, in: *Leviathan* 42 (1), 115-136.
- Fligstein, Neil*, 2008: *Euroclash. The EU, European Identity, and the Future of Europe*, Oxford.
- Fligstein, Neil/Stone Sweet, Alec*, 2002: Constructing Politics and Markets: Institutional Account of European Integration, in: *American Journal of Sociology* 107 (5), 1206-1243.
- Friedland, Roger/Alford, Robert*, 1991: Bringing Society Back in. Symbols, Practices, and Institutional Contradictions, in: Walter Powell/Paul DiMaggio (Hrsg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, 232-266.

- Gerhards, Jürgen*, 2010: Mehrsprachigkeit im vereinten Europa. Transnationales sprachliches Kapital als Ressource in einer globalisierten Welt, Wiesbaden.
- Gollbach Jochen/Schulten, Thorsten*, 2000: Cross-border collective bargaining networks in Europe, in: *European Journal of Industrial Relations* 6 (2), 161-179.
- Greer, Ian/Hauptmeier, Marco*, 2008: Political Entrepreneurs and Co-Managers: Labour Transnationalism at Four Multinational Auto Companies, in: *British Journal of Industrial Relations* 46 (1), 76-97.
- Haas, Ernst B.*, 1958: *The Uniting of Europe*, Stanford.
- Harvey, David*, 1982: *The Limits to Capital*, New York.
- Heidenreich, Martin/Delhey, Jan/Lahusen, Christian/Gerhards, Jürgen/Mau, Stefan/Münch, Richard/Pernicka, Susanne*, 2012: Europäische Vergesellschaftungsprozesse. Horizontale Europäisierung zwischen nationalstaatlicher und globaler Vergesellschaftung. Working Papers of DFG Research Unit „Horizontal Europeanization“, Oldenburg.
- Hooghe Liesbet/Marks, Gary*, 2005: Calculation, Community and Cues: Public Opinion on European, in: *European Union Politics* 6 (4), 419-443.
- Hooghe Liesbet/Marks, Gary*, 2009: A Postfunctionalist Theory of European Integration: From Permissive Consensus to Constraining Dissensus, in: *British Journal of Political Science* 39 (1), 1-23.
- Höpner, Martin*, 2009: Integration durch Usurpation – Thesen zur Radikalisierung der Binnenmarktintegration, in: *WSI Mitteilungen* 62 (8), 407-415.
- Höpner, Martin*, 2013: Die Verschiedenheit der europäischen Lohnregime und ihr Beitrag zur Eurokrise. Warum der Euro nicht zum heterogenen Unterbau der Eurozone passt, in: *MPIfG Discussion Paper* 13 (5), 1-28.
- Kauppi, Niilo*, 2003: Bourdieu's Political Sociology and the Politics of European Integration, in: *Theory and Society* 32 (5/6), 775-789.
- Klemm, Matthias/Kraetsch, Clemens/Weyand, Jan*, 2011: Kulturelle Einflüsse auf die europäische betriebliche Mitbestimmung, in: *WSI Mitteilungen* (7), 328-335.
- Köhler Holm-Detlef/Jiménez, José P.C.*, 2013: *Trade Unions in Spain. Organisation, Environment, Challenges*, FES International, Berlin.
- Kohler-Koch, Beate/Conzelmann, Thomas/Knodt, Michéle*, 2004: *Europäische Integration – Europäisches Regieren*, Opladen.
- Konecny, Martin*, 2012: Die Herausbildung einer neuen Economic Governance als Strategie zur autoritären Krisenbearbeitung in Europa – gesellschaftliche Akteure und ihre Strategien, in: *Prokla* 168 (3), 377-394.

- Kreisky, Eva*, 1999: Brüderlichkeit und Solidarität. Maskuline Fahnenworte einer politischen Ethik der Moderne, in: Alberto Godenzi (Hrsg.), *Solidarität*, Freiburg, 29-111.
- Kuhn, Theresa*, 2012: Why Educational Exchange Programmes miss their Mark: Cross-border Mobility, Education and European Identity, in: *Journal of Common Market Studies* 50 (6), 994-1010.
- Larsson, Bengt*, 2013: Transnational Trade Union Action in Europe, in: *European Societies* 2013 (1), 1-23.
- Lawrence, Thomas B./Suddaby, Roy*, 2006: Institutions and institutional work, in: Steward R. Clegg/Cynthia Hardy/Walter F. Nord/Thomas B. Lawrence (Hrsg.), *Handbook of Organization Studies*, London, 215-254.
- Lawrence, Thomas B./Suddaby, Roy/Leca, Bernard*, 2009: Introduction: theorizing and studying institutional work, in: Thomas B. Lawrence/Roy Suddaby/Bernard Leca (Hrsg.), *Institutional Work*, Cambridge, 1-28.
- Lijphart, Arend*, 1969: Consociational Democracy, in: *World Politics* 21 (2), 207-225.
- Marginson Paul/Sisson, Keith*, 2006: *European Integration and Industrial Relations. Multi-level Governance in the Making*, Basingstoke.
- Marginson, Paul/Sisson, Keith*, 1996: European Works Councils – Opening the Door to European Bargaining?, in: *Industrielle Beziehungen* 3 (3), 229-236.
- Martin, Andrew/Ross, George*, 1999: *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*, New York.
- Meardi, Guglielmo*, 2011: Understanding Trade Union Cultures, in: *Industrielle Beziehungen* 18 (4), 336-345.
- Medrano, Juan Díez*, 2011: The Present and Future of Social Classes, in: Adrian Favell/Virginie Guiraudon (Hrsg.), *The Sociology of the European Union*, Oxford, 28-49.
- Müller-Jentsch, Walter*, 1985: Trade Unions as Intermediary Organizations, in: *Economic and Industrial Democracy* 6 (1), 3-33.
- Münch, Richard*, 2001: *Offene Räume. Soziale Integration diesseits und jenseits des Nationalstaats*, Frankfurt a. M.
- Münch, Richard*, 2004: *Soziologische Theorie. Band 1: Grundlegung durch die Klassiker*, Frankfurt a. M.
- Münch, Richard*, 2009: *Das Regime des liberalen Kapitalismus. Inklusion und Exklusion im neuen Wohlfahrtsstaat*, Frankfurt a. M.
- Münch, Richard/Büttner, Sebastian*, 2006: Die europäische Teilung der Arbeit. Was können wir von Emile Durkheim lernen?, in: Martin Heidenreich (Hrsg.), *Die Europäisierung sozialer Ungleichheit*, Frankfurt a. M., 65-107.

- Negt, Oscar*, 2004: Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift, Göttingen.
- Oberndorfer, Lukas*, 2012: Die Renaissance des autoritären Liberalismus? Carl Schmitt und der deutsche Neoliberalismus vor dem Hintergrund des Eintritts der „Massen“ in die europäische Politik, in: *Prokla* 168 (3), 413-432.
- Pernicka, Susanne/Aust, Andreas*, 2007: Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich, Berlin.
- Pernicka, Susanne/Glassner, Vera*, 2014: Transnational strategies of trade unions towards European wage policy. A neoinstitutional framework, in: *European Journal of Industrial Relations*, DOI: 10.1177/0959680113518232, 1-18.
- Plehwe, Dieter*, 2014: Europäisches Krätemessen-europäische Kräfte messen, in: *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 113, 1-57.
- Rauh, Christian/Zürn, Michael*, 2013: Zur Politisierung der EU in der Krise, Universität Leipzig, [http://www.uni-leipzig.de/~sozio/mitarbeiter/m26/content/dokumente/735/Rauh,\\_Zuern.pdf](http://www.uni-leipzig.de/~sozio/mitarbeiter/m26/content/dokumente/735/Rauh,_Zuern.pdf) (Stand: 21.11.13).
- Ribhegge, Hermann*, 2007: Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik, Heidelberg.
- Rucht, Dieter*, 2001: Lobbying or Protest? Strategies to Influence EU Environmental Policies, in: Doug Imig/Sidney Tarrow (Hrsg.), *Contentious Europeans*, Lanham, 125-142.
- Scharpf, Fritz W.*, 2010: The asymmetry of European integration, or why the EU cannot be a ‘social market economy’, in: *Socio-Economic Review* 8 (2), 211-250.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.)*, 2013: Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M.
- Schulten, Thorsten*, 1998: Collective bargaining in the metal industry under the condition of the European Monetary Union, in: Timo Kauppinen (Hrsg.), *The impact of EMU on Industrial Relations in European Union*, Helsinki, 207-224.
- Schulten, Thorsten*, 2003: Europeanization of collective bargaining, in: Berndt Keller/Hans Wolfgang Platzer (Hrsg.), *Industrial relations and European integration*, Aldershot, 112-136.
- Sen, Amartya*, 1982: *Choice, Welfare and Measurement*, Oxford.
- Silver, Beverly*, 2003: *Forces of labor. Workers’ movements and globalization since 1870*, Cambridge.
- Simmel, Georg*, 1908: *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, Berlin.
- Sisson, Keith/Marginson, Paul*, 2002: Co-ordinated bargaining: A process for our times?, in: *British Journal of Industrial Relations* 40: 197-220.

- Streeck, Wolfgang*, 2004: Grenzen nationalstaatlich organisierter Solidarität. Einleitung, in: Jens Beckert/Julia Eckert/Martin Kohli/Wolfgang Streeck (Hrsg.), *Transnationale Solidarität*, Frankfurt a. M., 31-34.
- Streeck, Wolfgang*, 2013: *Gekaufte Zeit: Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*, Berlin.
- Swidler, Ann*, 1986: Culture in Action. Symbols and Strategies, in: *American Sociological Review* 51 (2), 273-286.
- Traxler, Franz/Blaschke, Sabine/Kittel, Bernhard*, 2001: *National labour relations in internationalized markets*, Oxford.
- Traxler, Franz/Brandl, Bernd*, 2009: Towards the Transnationalization of Wage Policy in Europe: The Case of Germany and the Nordic Countries, in: *European Union Politics* 10 (10), 177-201.
- Traxler, Franz/Brandl, Bernd/Glassner, Vera*, 2008: Pattern bargaining: An investigation into its agency, context and evidence, in: *British Journal of Industrial Relations* 46 (1), 33-58.
- Vobruba, Georg*, 2010: Gesellschaftstheoretische Grundlagen der Europasoziologie. Die soziologische Beobachtung der Gesellschaft in der Europäischen Integration, in: Monika Eigmüller/Steffen Mau (Hrsg.), *Gesellschaftstheorie und Europapolitik*, Wiesbaden, 431-470.
- Vobruba, Georg*, 2013: The Eurozone in crisis: no way back, *OpenDemocracy*, [www.opendemocracy.net/georg-vobruba/eurozone-crisis-no-way-back](http://www.opendemocracy.net/georg-vobruba/eurozone-crisis-no-way-back) (Stand: 20.10.2013).
- Walgenbach, Peter/Meyer, Renate*, 2008: *Neoinstitutionalistische Organisations-theorie*, Stuttgart.
- Weber, Max*, 1980: *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen.
- Wright, Eric O.*, 2000: Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise, in: *American Journal of Sociology* 105 (4), 957-1002.

Korrespondenzanschrift:

Prof. Dr. Susanne Pernicka | Mag.a Julia Hofmann  
Johannes Kepler Universität Linz  
Institut für Soziologie  
Altenberger Strasse 69  
A-4040 Linz  
E-Mail: [Susanne.Pernicka@jku.at](mailto:Susanne.Pernicka@jku.at) | [Julia.Hofmann@jku.at](mailto:Julia.Hofmann@jku.at)