

Dynamiken von Macht und Gegenmacht in der europäischen Lohnkoordinierung

Die innerhalb der Eurozone bestehenden makroökonomischen Ungleichgewichte wurden als eine wichtige Ursache der Eurokrise identifiziert. Diese werden vor allem auf die internationalen Unterschiede in der Lohnentwicklung zurückgeführt. Eine mögliche Maßnahme zur Angleichung der Lohnentwicklung ist deren transnationale Koordination. Die von der Europäischen Union (EU) vorgenommenen Eingriffe in nationale Lohnverhandlungssysteme sind jedoch erklärungsbedürftig und werfen die Frage nach möglichen Alternativen auf. Dieser Beitrag geht der Frage nach, mit welchem theoretischen Instrumentarium sich die europäische Lohnkoordinierungspolitik am besten analysieren lässt. Behandelt werden der Varieties-of-Capitalism-Ansatz, der soziologische Neo-Institutionalismus und Pierre Bourdieus Feldtheorie.¹

SUSANNE PERNICKA

1. Einleitung

Im Rahmen ihrer Krisenpolitik setzte die Europäische Union im Jahre 2011 eine neue Form der europäischen Koordinierung nationaler Lohnpolitiken durch. Um die makroökonomischen Ungleichgewichte innerhalb der Eurozone zu reduzieren, schuf sie mit ihrer *Economic-Governance-Strategie* Instrumente zur Dezentralisierung und Zerstörung der von ihr als international nicht wettbewerbsfähig eingestuften Lohnverhandlungssysteme. Diese Maßnahmen unterscheiden sich diametral von den seit den 1990er Jahren von gewerkschaftlicher Seite unternommenen Koordinierungsbemühungen zur Vermeidung von Lohnunterbietungswettläufen und wurden auch vonseiten der Arbeitgeber mehrheitlich abgelehnt. In diesem Aufsatz werden drei Institutionentheorien auf ihren potenziellen Erklärungsbeitrag für die bisherigen gewerkschaftlichen Koordinierungsbemühungen sowie die Ausrichtung der aktuellen europäischen Krisenpolitik hin untersucht. Es werden darüber hinaus alternative Konzepte der lohnpolitischen Koordinierung und die Voraussetzungen ihrer Durchsetzbarkeit diskutiert.

Es ist das Verdienst von Arbeiten, die sich auf den *Varieties-of-Capitalism (VoC)*-Ansatz stützen, eine Deutung der Eurokrise entwickelt zu haben, die nicht die Schuld bei den südeuropäischen Ländern und deren vorgeblich verschwenderischer Fiskal- und Haushaltspolitik sucht. Sie

verweisen auf die institutionellen Unterschiede der nationalen Lohnregime, die zu wachsenden makroökonomischen und sozialen Ungleichgewichten zwischen Nordwest- und Südeuropa im einheitlichen Währungsraum beigetragen haben (Hall 2015; Hancké 2013; Höpner 2012, 2014; Höpner/Lutter 2014). Gleichwohl können diese Beiträge kaum Möglichkeiten des institutionellen Wandels erfassen, der von transnationalen gewerkschaftlichen Akteuren oder Experten (z. B. Think Tanks) ausgeht. Der *soziologische Neo-Institutionalismus (NI)* eröffnet den Blick auf die fehlenden Voraussetzungen kompetitiver und institutioneller Isomorphie (i.e. Homogenisierung oder Angleichung) tarifpolitischer Akteure und Strukturen im Euroraum vor der Krise. Die Schaffung eines europäischen Feldes autonomer Tarifverhandlungen ist diesem Ansatz zufolge mangels staatlicher Unterstützungshilfen und fehlender Akzeptanz transnationaler Lohnkoordinierung durch die Arbeitgeberseite fehlgeschlagen (Pernicka/Glassner 2014). Der soziologische NI eröffnet aber auch theoretische Perspektiven auf mögliche Feldkräfte, die zu einer Feldgenese autonomer Tarifpolitik

1 Die Autorin möchte folgenden Personen für das konstruktive und weiterführende Feedback zu früheren Fassungen dieses Aufsatzes herzlich danken: Nele Dittmar, Vera Glassner, Günter Hefler, Martin Heidenreich, Julia Hofmann, Torben Krings, Philipp Klages sowie den zwei anonymen Gutachtern.

beitragen könnten. In Anlehnung an Forschungen, die Transnationalisierung unter Verwendung des *Bourdieu'schen Feldkonzepts* untersuchen, kann die Entwicklung der europäischen Lohnkoordinierung als Ausdruck materieller und symbolischer Kämpfe zwischen Akteuren verstanden werden, die den sozialen Raum in ihrem Sinne funktional, territorial und sozial zu institutionalisieren suchen (Bernhard/Münch 2011). Dynamiken von Macht und Gegenmacht zur Durchsetzung verschiedener Formen der Lohnkoordinierung in Europa geraten hier in den Blick.

Abschnitt 2 gibt einen kurzen historischen Abriss der Politik der Lohnkoordinierung in Europa. Im Anschluss hieran wird die Perspektive des VoC-Ansatzes präsentiert, die auf die institutionelle Heterogenität als Krisenursache verweist (3). Aus der Sicht des soziologischen NI gelangt die ideologische Asymmetrie in Europa als Krisenverstärker in den Blick (4). Abschnitt 5 widmet sich den Dynamiken von Macht und Gegenmacht aus der Perspektive von Bourdieus Feldtheorie. Der Aufsatz entwickelt abschließend drei auf den theoretischen Überlegungen basierende Annahmen für empirische Analysen (6).

2. Die Politik der Lohnkoordinierung in Europa

Obwohl tarifpolitische Verhandlungen nach wie vor ausschließlich innerhalb von Nationalstaaten stattfinden und die je spezifischen Problemwahrnehmungen dort entstehen (Traxler 2002; Keller 2007), ist in Europa schon vor einer Weile die Idee einer transnationalen Koordinierung der Lohnpolitik entstanden. Bereits mit der Vollendung des gemeinsamen Binnenmarktes und der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion erhielt die Tarifpolitik eine europäische Dimension. Während die Arbeitgeber international expandierende Märkte überwiegend positiv beurteilen und daher keine Notwendigkeit zur transnationalen Koordination sehen, haben Gewerkschaften bereits in den späten 1990er Jahren damit begonnen, ihre Lohnpolitiken grenzüberschreitend abzustimmen. Dabei ging es ihnen darum, den Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen insbesondere in exportorientierten Sektoren abzumildern. Die zentrale Funktion lohnpolitischer Koordinierung (*taking wages out of competition*) soll dadurch auch für den europäischen Sozialraum verwirklicht werden. Dauerhafte transnationale Koordinierungen finden überwiegend zwischen Gewerkschaften aus Ländern mit hochkoordinierten Tarifsystemen statt, in denen Tarifverhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden vor allem auf sektoraler Ebene geführt werden, die Tarifautonomie der Sozialpartner groß ist und andere staatliche Unterstützungshilfen zur Verfügung stehen, wie etwa Regeln zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder die – in den nordischen Staaten und

Belgien gegebene – Beteiligung der Gewerkschaften bei der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung (Pernicka/Glassner 2014). In diesem Zusammenhang sind insbesondere die „Doorn-Initiative“ von 1997 sowie die Lohnkoordinierungsregel des Europäischen Metallarbeiterbundes aus dem Jahr 1998 zu nennen. Letztere sieht vor, dass Löhne im Gleichklang mit der Produktivität und Inflation wachsen sollen. Die transnationalen Aktivitäten der Gewerkschaften zielen darauf ab, Institutionen zur Steuerung (nationaler) tarifpolitischer Verhandlungen zu etablieren und Lohndumping zu verhindern. Mangels Beteiligung der Arbeitgeberseite und wegen der fehlenden rechtlichen Verbindlichkeit der vorhandenen Initiativen haben sie hiermit jedoch bislang kaum Wirkung gezeigt.

Die Eurokrise hat die Notwendigkeit einer transnationalen Koordinierung der Lohnentwicklung erhöht, weil sich die makroökonomischen Ungleichgewichte innerhalb der Eurozone stark vergrößert haben. Mit diesem Hinweis versucht die EU jene weitgehenden Eingriffe in die Lohnverhandlungssysteme derjenigen Mitgliedstaaten zu legitimieren, die Finanzmittel aus den europäischen Rettungsschirmen erhalten haben. Die EU-Krisenpolitik (*European Economic Governance*), die auch lohnpolitische Koordinierung vorsieht, unterscheidet sich allerdings diametral von den tariflichen Abstimmungsprozessen, die die Gewerkschaften im Zweifelsfall favorisieren. Nicht die Vermeidung von lohnpolitischen Unterbietungswettläufen, sondern die Dezentralisierung und Zerstörung von lohnpolitischen Institutionen, die nicht als international wettbewerbsfähig eingestuft werden, bilden die erklärte Zielsetzung und Folge der von der EU als Reaktion auf die Eurokrise ergriffenen Maßnahmen (Schulzen/Müller 2015). Aufgrund dieser Entwicklungen kann die Krisenpolitik der EU als eine historische Wende hin zu einer neoliberalen Politik der Lohnkoordinierung bezeichnet werden.

Widerstand gegen die einseitigen Interventionen in die tarifpolitischen Strukturen und die umfassenden Sparvorgaben mobilisiert sich derzeit vor allem in der Peripherie der EU, er breitet sich aber zunehmend auch im Zentrum aus. So nahmen am 14. November 2012 erstmals Gewerkschaften aus 25 der (damals) 27 EU-Mitgliedsländer an einem gemeinsamen Aktionstag teil, an dem nicht nur auf die verheerenden sozialen Folgen der Europäischen Wirtschaftspolitik hingewiesen, sondern auch ein Ausdruck transnationaler Solidarität sichtbar wurde (Hofmann 2015).

Die nun folgenden Ausführungen behandeln nacheinander jene drei institutionentheoretischen Perspektiven, die nicht nur dazu beitragen können, die bisherigen gewerkschaftlichen Koordinierungsbemühungen sowie die normative Ausrichtung der aktuellen europäischen Krisenpolitik besser zu verstehen. Insbesondere der Bourdieusche Feldansatz ermöglicht darüber hinaus, potenzielle Gegenkräfte zur Dominanz neoliberaler Handlungsmuster zu identifizieren. ►

3. Institutionelle Heterogenität als Krisenursache – zur Perspektive des VoC-Ansatzes

Vertreter des VoC-Ansatzes weisen darauf hin, dass die verschiedenen institutionellen Teilbereiche (industrielle Beziehungen, berufliche Aus- und Weiterbildung, Corporate Finance, Corporate Governance etc.) nationaler politischer Ökonomien miteinander in funktional komplementärer (d. h. sich wechselseitig ergänzender) Beziehung stehen (Hall/Soskice 2001; Hall/Gingerich 2004; Hall 2015). Das bedeutet, die Effizienz einer Institution wird durch das Zusammenspiel mit weiteren Institutionen gesteigert. Veränderungen einzelner Institutionen führen daher zu Problemen für das Gesamtsystem. Als eine zentrale Ursache makroökonomischer Ungleichgewichte im Euroraum werden institutionelle Unterschiede in den Lohnfindungssystemen Nordwest- und Südeuropas identifiziert, die schematisch wie folgt zusammengefasst werden können: In koordinierten Lohnregimen des Nordens (Deutschland, Österreich, Niederlande etc.) konnte die internationale Wettbewerbsfähigkeit durch Lohnmoderation systematisch verbessert werden, während in den gemischten Marktwirtschaften des Südens (Spanien, Griechenland, Portugal) Lohnauftriebe jenseits von Produktivität und Inflation dazu beigetragen haben, deren Wettbewerbspositionen in Europa drastisch zu verschlechtern (Hancké 2013, S. 93f.). Im einheitlichen Zins- und Währungsraum sind diese verschiedenen nationalen Entwicklungspfade in der Lohnpolitik zwar dysfunktional, sie lassen sich aufgrund ihrer komplementären Verflechtungen mit anderen Bereichen aber nicht ohne große Probleme verändern.

Die Staaten des Nordens werden nicht ohne Weiteres von ihrer Strategie der Lohnmoderation abgehen. Ein möglicher Lösungsansatz, der die divergierende Preisentwicklung kompensieren und zugleich konjunkturbelebende Wirkungen in Europa entfalten könnte (das wären höhere nominelle Lohnauftriebe in den koordinierten Marktwirtschaften des Nordens), wird daher als hochgradig unwahrscheinlich eingeschätzt. Nominelle Lohnsteigerungen, etwa in Deutschland, oberhalb des durch Produktivitätssteigerungen und Inflation definierten Korridors seien kaum umzusetzen. Vielmehr folge die koordinierte Lohnzurückhaltung in der exportorientierten deutschen Wirtschaft einer institutionell fest verankerten rationalen Handlungslogik, die sich auf komparative Vorteile durch die Produktion hochwertiger Güter, auf hohe berufliche Qualifikationen, kontinuierliche Innovationsprozesse und moderate Lohnerrhöhungen stütze (Hall 2015). Zudem wäre ein übermäßiges Wachstum der Tariflöhne auch gegenüber Regionen außerhalb der Eurozone (Osteuropa, USA und Asien) als Wettbewerbsnachteil wirksam. Selbst wenn es den deutschen Gewerkschaften daher gelänge, höhere tarifliche Lohnzuwächse als bisher durchzusetzen, so die Argumen-

tation, würden diese durch firmenbezogene Sozialpakete zwischen Management und Betriebsrat unterlaufen werden, um die eigene Wettbewerbsposition zu verbessern und die hiesige Beschäftigung zu sichern (Höpner/Lutter 2014, S. 20). Der in Deutschland seit den 1990er Jahren beobachtbare Trend zur Dualisierung, der neben einem tariflich regulierten Segment (vor allem im Produktionsbereich) zur Ausweitung eines tariflich nicht (mehr) erschlossenen Segmentes sowie atypischer Beschäftigungsverhältnisse insbesondere in den privaten Dienstleistungsbranchen geführt hat, begrenzt die Koordinierungsfähigkeit zwar überwiegend auf die Kernsektoren (Hassel 2014). Im exponierten Sektor der Metallindustrie, der im deutschen Modell als Leitsektor traditionell die Lohnführerschaft innehat, sind die Koordinierungsmechanismen jedoch weitgehend intakt geblieben und haben – neben den arbeitsmarktpolitischen Reformen in den 2000er Jahren (Hartz-Reformen) – dazu beigetragen, die Lohnstückkosten in Deutschland nachhaltig zu reduzieren (Schulten 2013).

Diametral entgegengesetzt stellt sich die Lohnpolitik in den gemischten Marktwirtschaften des europäischen Südens dar, in denen Wachstumsstrategien traditionell auf einer starken Binnennachfrage basieren und Konfliktbeziehungen sowie Lohnsetzungswettbewerbe zwischen fragmentierten Gewerkschaften vorherrschen. Die Kapazitäten zur Koordinierung der berufsspezifischen Aus- und Weiterbildung sowie zur Entwicklung wettbewerbsfähiger Innovationen sind deutlich geringer ausgeprägt. Um inflationäre Aufwärtstriebe der Lohnstückkosten, die einen systematischen Wettbewerbsnachteil gegenüber koordinierten Marktwirtschaften erzeugen, effektiv zu beantworten, hatte sich daher die Praxis der Abwertung der Landeswährungen gegenüber wichtigen Handelspartnern bewährt. Dieses Instrument steht den Ländern der Eurozone seit der Einführung des Euro im Jahr 1999 jedoch nicht mehr zur Verfügung. Die Unterschiede in den institutionalisierten Handlungslogiken der politischen Ökonomien des Nordens (exportgetriebene Lohnzurückhaltung) und des Südens (kreditfinanzierte Wachstumspolitik) haben sich daher unter den Bedingungen einer für den Euroraum einheitlichen Zinspolitik der Europäischen Zentralbank zu einer institutionellen Asymmetrie in Europa entwickelt (Hall 2015).

Im Fokus des VoC-Ansatzes stehen die Funktionen institutioneller Ordnungen zur Erreichung bestimmter Zielsetzungen. Jüngere Arbeiten, die sich mit diesem Ansatz auseinandersetzen (z. B. Thelen 2014), kritisieren dessen einseitige Fokussierung auf die Funktion der ökonomischen Effizienz und verweisen auf eine weitere zentrale Funktion von Institutionen, die in der Herstellung von gesellschaftlicher Integration und Solidarität liegt. Die lohnpolitischen Institutionen in koordinierten Marktwirtschaften waren bis in die späten 1970er Jahre eng mit der expliziten Zielsetzung der Solidarität und Verteilungsgerechtigkeit verbunden. Erst in den 1980er Jahren hat sich die Zielsetzung tariflicher Koordinierung in Richtung angebotsorientierter, internationaler Wettbewerbsfähigkeit verschoben. Ungeachtet die-

ser Debatte fokussieren die einschlägigen Arbeiten zur Lohnpolitik in Europa auf die nationalen Institutionen der Lohnfindung und deren (dys-)funktionale Beiträge zu (In-)Effizienz und zu ökonomischen (Un-)Gleichgewichten. Arbeitgeberseitige und arbeitnehmerseitige Akteure werden als zweckrationale Spieler konzipiert, deren nutzenmaximierende Strategien als Nebenfolge die existierenden nationalstaatlichen institutionell-komplementären Arrangements reproduzieren. Die Wirtschafts- und Währungsunion verschafft den nordischen gegenüber den südeuropäischen Volkswirtschaften zwar systematische Vorteile. Die in Art. 125 AEU Vertrag verankerte Nicht-Beistandsklausel (Heidenreich 2014) begrenzt jedoch zugleich den vorhandenen Spielraum für eine ausgleichende, europaweite Wirtschaftspolitik mit fiskalpolitischen Transfers. Angesichts dieser Situation werden aus der Perspektive des VoC-Ansatzes zwei Lösungen vorgeschlagen, die mittelfristig das wirtschaftliche Gleichgewicht im Euroraum wieder herstellen könnten: eine De-Institutionalisierung des europäischen Währungssystems, das heißt, der Austritt jener Länder aus der Eurozone, deren tarifliche Institutionen im europäischen Raum dysfunktionale Wirkungen generieren, oder eine De-Institutionalisierung der nationalen Lohnfindungssysteme des Südens (Höpner/Lutter 2014, S. 20f.). Letzteres ist Teil der aktuellen Strategien supranationaler Politik und der Geldgeberinstitutionen. Durch die Demontage und Dezentralisierung der kollektiven Verhandlungssysteme soll die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Länder wiederhergestellt werden, obwohl der Anteil der nominellen Lohnstückkosten nur einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Leistungsbilanzen in diesen Länder hat (Schulten/Müller 2015).

4. Ideologische Asymmetrie als Krisenverstärker – zur Perspektive des soziologischen NI

Der soziologische Neo-Institutionalismus (NI) (Meyer/Rowan 1977; DiMaggio/Powell 1983) bezieht sich zunächst auf die Frage, unter welchen Bedingungen sich organisationale Akteure in ihren Handlungsorientierungen und Sinnstrukturen angleichen. DiMaggio und Powell (ebd., S. 149f.) unterscheiden mit der *kompetitiven* und der *institutionellen Isomorphie* zwei Formen von Angleichung. Ein Beispiel für kompetitive Isomorphie bilden die Erwartungen dominanter nationaler und europäischer Akteure im Bereich der Lohnpolitik vor der Vollendung der Wirtschafts- und Währungsunion. Da der Euroraum (noch) nicht den Anforderungen eines vollkommenen Wettbewerbsmarktes im Sinne eines „optimalen Währungsraumes“ (Mundell 1961) entsprach, wurde erwartet, dass die Marktkräfte eine Deregulierung und Angleichung lohnpolitischer Institutionen und Akteure sowie die Her-

stellung ökonomischen Gleichgewichts hervorrufen würden (Erne 2015). Dass transnationale Mechanismen kompetitiver Isomorphie im Bereich der nationalen lohnpolitischen Institutionen nicht wirken, haben VoC-Analysen eindrucksvoll gezeigt.

Die Frage, warum und unter welchen Bedingungen sich Marktakteure in ihrem Verhalten und Strukturen angleichen, haben wirtschaftssoziologische Studien herausgearbeitet. Märkte werden hier als strukturierte Tauschbeziehungen in institutionalisierten Feldern verstanden (Fligstein 2001, S. 68). Es wird angenommen, dass Märkte ohne verbindliche Regelsysteme, die von staatlichen oder anderen Instanzen öffentlicher Hoheitsverwaltung gesetzt werden, nicht existieren können (Fligstein/Stone-Sweet 2002, S. 1207). Symbolische Ordnungen (Regeln, gemeinsame Sinnstrukturen und kulturelle Werte) beeinflussen das Handeln und Denken von Marktakteuren, wenn sie als allgemeingültige Legitimitätsstandards wahrgenommen und durchgesetzt werden können. Erst wenn sichtbare Effekte dieser Ordnungen erkennbar sind, spricht man von *organisationalen Feldern*. Diese definieren DiMaggio und Powell (1983, S. 143) als Organisationen, die „in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products“. Angleichungsprozesse setzen daher die Strukturierung eines Feldes voraus, die anhand von vier Elementen beschrieben wird (vgl. ebd., S. 148):

- (1) Zunahme der Interaktionen zwischen Organisationen
- (2) Entstehung von klar definierten interorganisationalen Mustern der Über- und Unterordnung sowie von Koalitionsbeziehungen
- (3) Zunahme der Informationslast der Organisationen
- (4) Entwicklung von wechselseitiger Wahrnehmung der Feldteilnehmer.

Aus dieser Perspektive kann erklärt werden, warum sich die Marktlogik in Europa im Bereich der Lohnfindung (noch) nicht vollständig durchgesetzt hat. Die nationalen Felder der Arbeitsbeziehungen, insbesondere in den nordwestlichen Ländern der Eurozone, üben offenbar einen höheren Wirkungsgrad auf das Verhalten und die Rechtfertigungsordnungen der tarifpolitischen Akteure aus als Ordnungsvorstellungen zugunsten des freien Marktwettbewerbs. Tarifpolitische Akteure auf beiden Seiten der Arbeitsbeziehungen fühlen sich den nationalen Ordnungsmustern zum Teil noch immer zu einem höheren Grad verpflichtet als der transnational dominanten Wettbewerbsnorm. Im Bereich der Lohnfindung ist noch kein transnationales, organisationales Feld entstanden, das die Wirkungen aller nationalen Felder konterkarieren würde. ►

Im älteren NI werden vor allem drei feldexterne Kräfte zum Aufbau oder Wandel von organisationalen Feldern fokussiert: Markt, Profession und Staat (DiMaggio/Powell 1983). Aus dieser Perspektive können die aktuellen Entwicklungen als Ausdruck quasi-staatlicher Ordnungsmacht interpretiert werden, die durch einen Transfer wirtschaftspolitischer Steuerungskompetenzen auf die supranationale Ebene entstanden ist. Neben der erzwungenen Durchsetzung von Wettbewerbsnormen wirken aber noch weitere Prozesse der vermittelten Angleichung von Handlungsweisen, etwa Imitation, Lernen und Sozialisation (Heidenreich 2014, S. 56). Dieser Wandel läuft in einem ungewohnt hohen Tempo und schneller ab als von Theorien institutionellen Wandels gemeinhin angenommen (Meardi 2014, S. 430). Die im Zuge der Krise(n) eingeführten wirtschaftspolitischen Steuerungsinstrumente können die nationalen Politikakteure auch ohne Zwang zugunsten konformistischen Handelns zur Umsetzung spar- und austeritätspolitischer Ziele veranlassen (Meardi 2014; Erne 2015). Während die Strukturierung eines europäischen Feldes der autonomen Tarifpolitik mangels supranationaler Unterstützungshilfen und fehlender Akzeptanz durch die Arbeitgeberseite vor der Eurokrise also fehlgeschlagen ist, erhöhen die beschriebenen Interventionen die Angleichungsprozesse der nominellen Lohnstückkosten. Offen bleibt hierbei, weshalb sich supranationale und nationalstaatliche Akteure für ein bestimmtes Paradigma (z. B. Monetarismus) entscheiden und alternative Deutungen und Praktiken (z. B. Keynesianismus) ignorieren.

Die auf Basis der zentralen Verordnungen zur Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte durch die Europäische Kommission entwickelten tarifpolitischen Indikatoren im sogenannten *Scoreboard*² sind ungleichgewichtig angelegt. So werden bei der Entwicklung der Lohnstückkosten nur Abweichungen nach oben als problematisch definiert, während jene nach unten nicht sanktioniert werden sollen (Koll 2013, S. 47). Damit in engem Zusammenhang steht die hohe Akzeptanz tarifpolitischer Koordinierung in europäischen Ländern mit lohn- und preisdämpfenden Systemen und vergleichsweise geringen Staatsschulden sowie Leistungsbilanzüberschüssen (vor allem Deutschland). Die im europäischen Vergleich niedrigen Arbeitslosenraten in koordinierten Marktwirtschaften werden auf die gelungene Kooperation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im sogenannten *Krisenkorporatismus* zurückgeführt. Durch den Einsatz von Kurzarbeit konnten konjunkturbedingte Entlassungen zumindest in der industriellen Produktion stark begrenzt werden, der Stellenabbau blieb hier vor allem auf Leiharbeitskräfte und Werkverträge beschränkt (Glassner/Keune 2012). Demgegenüber sehen sich die Arbeitsbeziehungen und insbesondere die Gewerkschaften in den südlichen Ländern der Eurozone (Griechenland, Portugal, Spanien) und Irland einer veritablen europäischen Legitimitätskrise gegenüber, die als Rechtfertigung für die Zer-

störung von nationalen Institutionen der Beschäftigungs- und Tarifpolitik dient (Hermann/Hinrichs 2012; Meardi 2014). Während Ansätze des soziologischen NI die beschriebene *ideologische* Asymmetrie und deren Wirkungen identifizieren können, sind deren Analysepotenziale zur Erklärung der Dominanz spezifischer Weltansichten und Ordnungsmuster aber begrenzt.

5. Dynamiken von Gegenmacht – zur Perspektive von Bourdieus Feldtheorie

Der soziologische NI analysiert institutionelle Angleichungsprozesse von und Widersprüche zwischen verschiedenen Weltansichten und Handlungsmustern in und zwischen Feldern und deren Effekte auf organisationale Akteure. Eine systematische Auseinandersetzung mit sozialen Herrschaftsordnungen und Machtrelationen in Prozessen transnationaler Institutionalisierung und De-Institutionalisierung ist bisher weitgehend ausgeblieben. Eine der ersten Arbeiten, die sich – unter anderem durch Ansätze von Pierre Bourdieu inspiriert – aus einer feldtheoretischen Perspektive den Machtrelationen zwischen sozialstrukturellen Klassen in Europa gewidmet hat, stammt von Neil Fligstein (2008). In seinem Werk *Euroclash* setzt er sich auch mit der Frage nach den Möglichkeiten der Entwicklung eines europäischen Wohlfahrtsstaates auseinander und formuliert in diesem Zusammenhang eine radikale Kritik an einem dominanten Ansatz der europäischen Integrationstheorie: dem Neofunktionalismus. Diesem zufolge sorgen Spill-over-Mechanismen dafür, dass sich die in unterschiedlichen Bereichen ablaufenden Prozesse der europäischen Integration wechselseitig verstärken. Die Erwartung lautet somit, dass die Kompetenzverlagerung eines Politikfeldes von der nationalen auf die supranationale Ebene quasi automatisch eine Tendenz der Vergemeinschaftung weiterer Bereiche nach sich zieht (Haas 1958; Fligstein/Stone Sweet 2002). Mit seinem Verweis auf nationalstaatliche Regierungen und die mittlere sowie obere Mittelklasse, die eine Verlagerung wohlfahrts-

2 Im Rahmen der European Economic Governance gibt es neben dem Stabilitäts- und Wachstumspakt und dem Europäischen Semester auch das Makroökonomische Ungleichgewichtsverfahren, durch das sichergestellt werden soll, dass makroökonomische Ungleichgewichte früh erkannt und korrigiert werden. Die Beurteilung der makroökonomischen Entwicklung der EU-Mitgliedstaaten erfolgt anhand von Indikatoren, die im Scoreboard festgelegt sind. Es ist vorgesehen, dass das über drei Jahre durchschnittliche nominelle Wachstum der Lohnstückkosten für Länder der Eurozone nicht höher ausfallen darf als 9 %, für Länder außerhalb der Eurozone gilt die Begrenzung auf 12 %.

staatlicher Kompetenzen auf die supranationale Ebene bisher verhindert haben, eröffnet Fligstein (2008, S. 247) die Perspektive auf soziale Kämpfe von Akteuren, die europäische Institutionalisierungsprozesse in ihrem Sinne zu beeinflussen suchen.

Während der VoC-Ansatz die Strategien von Unternehmen und Arbeitskräften als Produkte nationaler Institutionen, Strukturen und Mentalitäten beschreibt und diese daher als Ursache der makroökonomischen Ungleichgewichte identifiziert, eröffnen feldtheoretische Ansätze eine transnationale Perspektive (Bernhard/Münch 2011; Georgakakis/Rowell 2013; Kauppi/Madsen 2013). Nationale Institutionen bleiben aus dieser Perspektive weiterhin zentral, sie werden aber durch eine Analyse von grenzüberschreitenden Beziehungsgeflechten, Ressourcen und Machtverhältnissen ergänzt, um die sozialen Relationen innerhalb und zwischen Nationalstaaten sowie neue Formen supranationaler Staatlichkeit besser zu verstehen. Soziale Felder werden als relativ autonome Sozialräume konzipiert, die sich um eine spezifische Tätigkeit (etwa die Marktproduktion, Lohnverhandlungen, wissenschaftliche Forschung etc.) in historischen Auseinandersetzungen und Machtprozessen herausgebildet und jeweils feldspezifische Funktionsprinzipien, Bewertungskriterien, Institutionen, Mechanismen der Legitimation und Anerkennung sowie eigene Herrschaftsrelationen entwickelt haben (Hilgers/Mangez 2015, S. 184). Feldkonzepte betonen den relationalen und historischen Charakter von Macht. Diese wird nicht als individuelle oder organisationale Eigenschaft verstanden, sondern, in Anlehnung an Max Weber, als relationale soziale Ressource (Dahl 1961; Lukes 1974). Soziale Felder sind relationale Herrschaftsstrukturen, in denen (feld-)spezifische Machtressourcen anerkannt werden und andere nicht. Während etwa Militärmacht in Feldern der industriellen Beziehungen Westeuropas keine soziale Akzeptanz besitzt, erhält sie im Feld der internationalen Beziehungen unter bestimmten Umständen Legitimität. Wie umstritten bestimmte Machtressourcen innerhalb sozialer Felder sein können, zeigt auch das Beispiel des Streikrechts (Pernicka/Hofmann 2015). Die Urteilspraxis des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat das Streikrecht auf EU-Ebene explizit als Grundrecht anerkannt (Fabbrini 2012), dessen Ausübung aber an restriktive Bedingungen geknüpft. Im Ergebnis wurde das Grundrecht auf kollektive Arbeitskampfmaßnahmen hierdurch den Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarktes (v.a. Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit) untergeordnet. Inwiefern spezifische Macht (oder spezifisches Kapital, ein Ausdruck, den Bourdieu synonym verwendet) in einem anderen Feld wirksam werden kann bzw. zu welchem „Wechselkurs“ es konvertierbar ist, ist Ausdruck der Position des jeweiligen Feldes im übergreifenden Feld der Macht (Bourdieu/Wacquant 1996, S. 262f.). In diesem finden Auseinandersetzungen über die Spielregeln und Bewertungskriterien der Felder untereinander statt.

Das Feld der Lohnpolitik lässt sich zwischen dem Feld der Wirtschaft und dem nationalen Metafeld der Macht

verorten. Je nach nationaler Ausprägung wird seine Autonomie mehr oder weniger durch staatliche Regulierung erzeugt oder begrenzt. Während die Arbeitnehmerseite machtpolitisch auf die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit und auf staatliche Unterstützung angewiesen ist, kann die Arbeitgeberseite auf ihre ökonomische Macht zurückgreifen, da sie die Produktionsbedingungen und die Entscheidungen über Investitionen kontrolliert. Während die Märkte transnational expandieren, sind die Lohnverhandlungssysteme, wie bereits beschrieben, auf nationalstaatlicher Ebene verblieben. Der autonome Pol von Feldern muss – im Sinne der Bourdieu'schen Konzeption – kontinuierlich gegenüber Feldkräften am sogenannten heteronomen Pol verteidigt werden. Die Autonomie der Lohnfindungssysteme wird durch grenzüberschreitend operierende Arbeitgeber herausgefordert, die ihre transnationale ökonomische Macht in lohnpolitischen Konflikten zur Geltung bringen, sich selbst aber in vielen Fällen der Wirkung nationaler Institutionen entziehen.

Die durch nationale und supranationale Machtfelder hervorgebrachte europäische Vergesellschaftung sowie die seit den 1990er Jahren forcierte wirtschaftliche und währungspolitische Integration haben die Kräfteverhältnisse deutlich zugunsten transnational operierender Marktakteure verschoben. Infolge der Wirtschafts-, Staatsschulden- und Eurokrise haben auch die EU und der Internationale Währungsfond (IWF) an Einfluss gewonnen, während nationale Parlamente entmachtet wurden (Münch 2014, S. 38). Neben den staatlichen und supranationalen Machtzentren, die jeweils über ein symbolisches Gewaltmonopol verfügen, hat vor allem die ökonomisch wie auch finanzpolitisch gestärkte Europäische Zentralbank (EZB) entscheidenden Einfluss auf die orthodoxen Positionen der europäischen Wirtschaftspolitik genommen. Mit der zunehmenden Bedeutung von privaten und nicht-staatlichen Akteuren in der politischen Steuerung (*governance without government*) sind zudem Professionen als Wissensproduzenten und Vertreterinnen sowie Vertreter der Praxis symbolisch stark aufgewertet worden (Schmidt-Wellenburg 2015). Innerhalb der ökonomischen Profession nehmen monetaristische Ansätze gegenüber keynesianischen Modellen eine dominante Position ein. Dies wird z.B. in der Positionierung der mit dem Wirtschaftsnobelpreis ausgezeichneten Wissenschaftler deutlich (Bernhard/Münch 2011, S. 173). Zugleich hat die ökonomische akademische Profession die Rechtswissenschaft als dominante Disziplin in nationalen und supranationalen Bürokratien abgelöst (Fourcade 2009).

Aus einer feldtheoretischen Perspektive kann der von Wolfgang Streeck (2013, S. 98) als „hayekianische Liberalisierung“ bezeichnete Trend zur Immunisierung der Märkte gegen demokratische Korrekturen als „erfolgreiche“ und über mehrere Jahrzehnte andauernde *institutionelle Arbeit* (Lawrence et al. 2009) an den symbolischen Strukturen der Gesellschaft interpretiert werden. Es gibt gute Gründe, anzunehmen, dass sich dieser Trend fortsetzt: Hierzu gehört die Tatsache, dass die „Dauerindokration durch die ▶

standardökonomische Theorie“ (Streeck 2013, S.98) jene „interessenlosen“ Professionen hervorgebracht hat, die innerhalb des Machtfeldes die strategischen Schaltzentralen der supranationalen Organisationen besetzen. Zudem bedienen sich europäische, nationale und regionale politische Akteure der legitimatorischen Wirkung des orthodoxen Denkens – entweder, um ihre eigenen Positionen durchzusetzen, oder weil sie diese bereits als selbstverständliche Weltdeutung internalisiert haben.

Es gibt jedoch auch Gründe anzunehmen, dass gesellschaftliche Gegenkräfte und die Krise zu einer beispiellosen Politisierung der EU beigetragen und dem permissiven Konsens der europäischen Bevölkerung gegenüber supranationalen Entscheidungen ein Ende bereitet haben (Rauh/Zürn 2014). Feldtheoretische Ansätze betonen den relationalen Charakter symbolischer und materieller Positionen im sozialen Raum (Martin 2003; Bernhard/Schmidt-Wellenburg 2012; Fligstein/McAdam 2012; Hilgers/Magnez 2015). Die transnationalen Machteliten, die die politischen, rechtlichen und ökonomischen Prozesse steuern (Kauppi/Madsen 2013), bilden nur eine Seite des Verhältnisses zwischen herrschenden und beherrschten Positionen. Zunächst einmal sind die Weltsichten auch innerhalb dominanter Organisationen wie der Europäischen Kommission durch ihre Heterogenität gekennzeichnet, und es besteht durchaus Verhandlungsspielraum (Hartlapp et al. 2014). Darüber hinaus bedarf eine umfassende Analyse der historischen und aktuellen Entwicklungen im Euroraum der Berücksichtigung von Weltsichten, Wissensbeständen und Mobilisierungspotenzialen weniger mächtiger Akteure, um der *Kontingenz* zukünftiger Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Ein autonomes europäisches Feld der Lohnpolitik hat sich bisher nicht zuletzt aufgrund der fehlenden materiellen und symbolischen Unterstützung vonseiten des EU-Machtzentrums nicht herausgebildet. Die strukturellen Voraussetzungen einer europäischen Koordinierung wurden in Ländern wie Griechenland, Portugal und Spanien durch Kriseninterventionen weitgehend zerstört (Hofmann 2014; Höpner 2014; Schulten 2014). Diese Entwicklungen werden aus einer feldtheoretischen Perspektive aber nicht nur als funktionales Erfordernis in einer globalisierten Wirtschaft interpretiert, wie Höpner (2014, S. 318) mit Verweis auf die sinkende Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im Fall von lohnpolitisch induzierten Preisauftrieben gegenüber Ländern außerhalb der Eurozone betont. Der seit den 1980er Jahren beobachtbare Paradigmenwechsel in der Wirtschaftspolitik von der keynesianischen Nachfragesteuerung zu einem monetaristischen Angebotsmodell ist vielmehr durch eine Koalition von neoliberal und neoklassisch orientierten, politisch, wirtschaftlich und kulturell machtvollen Akteuren durchgesetzt worden. Aber auch die Gewerkschaften folgen zum Teil dem Handlungsimperativ der Wettbewerbslogik. Um die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Heimatländer zu erhöhen, setzen sich diese für moderate Lohnabschlüsse ein (angebotsorientierter Korporatismus, siehe Traxler 2004). Zugleich haben dieselben

Gewerkschaften (insbesondere aus Deutschland) transnationale Strategien der Kooperation in der Tarifpolitik verfolgt, die der universalistischen Norm inklusiver Solidarität entsprechen (Pernicka/Glassner 2014). Dieser Gegensatz zwischen exklusiver, auf Kompromissen mit den Arbeitgebern basierender Solidarität innerhalb exponierter Sektoren und der inklusiven Solidarität zwischen den Gewerkschaften verschiedener europäischer Länder erschwert die Durchsetzung eines autonomen Pols europäischer Tarifpolitik oder alternativer Zielsetzungen und Handlungsorientierungen einer transnationalen Koordinierung. Machtpolitisch verfügen die Gewerkschaften in koordinierten Lohnfindungssystemen des Nordens über symbolische Anerkennung, weil sie die orthodoxe Position angebotsorientierter nationalstaatlicher Wettbewerbspolitik nicht gefährden und hohe Beschäftigungsniveaus aufrechterhalten. Zugleich stehen ihnen in Relation zu ihren Schwestergewerkschaften im europäischen Süden vergleichsweise umfassende regulative und normative Unterstützungshilfen (bspw. Regeln zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen) zur Verfügung. Die starke symbolische Position der nordwesteuropäischen Gewerkschaften im transnationalen Feld der Macht stützt sich auf deren Unterstützung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit zulasten inklusiver Solidaritätsordnungen. Wenn etwa deutsche Gewerkschaften aufhören würden, der Logik des Marktwettbewerbs zu folgen, verlören sie zugleich ihre symbolische Anerkennung und damit eine zentrale Ressource in der Auseinandersetzung um tarifpolitische Ziele und Formen der Koordinierung.

6. Fazit

Die Interventionen in nationale Tarifautonomen und die asymmetrisch angelegte Verordnung zur Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte lassen sich nur zum Teil durch den Varieties-of-Capitalism-Ansatz erklären. Dieser erhellt zwar die Ursachen der Eurokrise und die (dys-)funktionale Seite institutioneller Entwicklungen. Warum sich funktionalistische Argumente zugunsten der Wettbewerbslogik durchsetzen und bestimmte, offensichtlich ebenfalls dysfunktionale Arrangements (wie das deutsche Modell) hohe symbolische Anerkennung genießen, kann mit dieser Betrachtungsweise hingegen nicht erklärt werden. Der soziologische Neo-Institutionalismus verweist auf die institutionellen Voraussetzungen von Angleichungsprozessen in den Weltsichten und Strukturen tarifpolitischer Akteure und liefert damit einen Beitrag zur Erklärung, weshalb die Erwartung, dass sich die verschiedenen organisationalen Felder der nationalen Tarifpolitik durch eine Intensivierung des Marktwettbewerbs angleichen, nicht eingetreten ist. Aus einer durch Bourdieu inspirierten Feldperspektive können historisch langfristige Entwicklungen in Europa als Ausdruck materieller und symbolischer Kämpfe verstanden werden, die zur Dominanz des monetaristi-

schen Paradigmas zulasten alternativer Logiken (Solidarität, nachfrage-seitige Wirtschaftssteuerung) geführt haben. Eine Veränderung der dominanten Ordnung lässt sich nicht durch einzelne Akteure realisieren, sondern erfordert die Organisierung von kollektiver Gegenmacht. Während die transnationalen Machteliten allerdings durch ähnliche kulturelle und ökonomische Positionen im sozialen Raum (Bildungstitel, soziales Herkunftsmilieu etc.) und entsprechende Weltansichten gekennzeichnet sind, weisen die Beherrschten ein tendenziell höheres Maß an Fragmentierung und Heterogenität auf (vgl. auch Offe/Wiesenthal 1980). Auch innerhalb des transnationalen Machtfelds existieren heterodoxe Positionen, die durch kollektive Bewegungen zu Machtverschiebungen beitragen können. Um die Wahrscheinlichkeit solcher Verschiebungen der Kräfteverhältnisse einzuschätzen, ist eine systematische Analyse existierender Gegenbewegungen zu der in Europa derzeit dominanten neoliberalen European Economic Governance und der spezifischen Regeln und Normen der Lohnpolitik erforderlich. Eine solche umfassende empirische Analyse könnte sich an den drei folgenden Forschungshypothesen orientieren:

(1) Die Finanz- und Staatsschuldenkrise hat zu einer Machtverschiebung geführt, die jene lohnpolitischen Akteure symbolisch aufwertet, die bereits eine dominante Position im europäischen Standortwettbewerb einnehmen.

(2) Diese machtpolitische Entwicklung sowie die hohe Integrationskraft nationaler Lohnfindungssysteme führen dazu, dass die Gewerkschaften und Arbeitgeber in Nordwesteuropa den nationalen Handlungslogiken verpflichtet bleiben.

(3) Die Etablierung alternativer Koordinierungsformen und Zielvorgaben europäischer Lohnkoordinierung erfordert jedoch die Mobilisierung von transnationaler Solidarität, die nur zum Teil durch die Gewerkschaften organisiert werden kann. ■

LITERATUR

- Bernhard, S./Münc, R.** (2011): Die Hegemonie des Neoliberalismus, in: *Sociologica Internationalis* 49 (2), S. 165–197
- Bernhard, S./Schmidt-Wellenburg, C.** (Hrsg.) (2013): *Feldanalyse als Forschungsprogramm*, Band 1: Der programmatische Kern, Wiesbaden
- Bourdieu, P./Wacquant, L.** (1996): *Reflexive Anthropologie*, Berlin
- Dahl, R.** (1961): *Who governs? Democracy and power in an American city*, New Haven
- DiMaggio, P./Powell, W.** (1983): The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, in: *American Sociological Review* 48 (2), S. 147–160
- Erne, R.** (2015): *European Economic Governance. Auf dem Weg zu einer erzwungenen Integration nationaler Arbeitsbeziehungen?*, in: Pernicka, S. (Hrsg.): *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*, Berlin
- Fabbrini, F.** (2012): *Europe in need of a New deal. On federalism, free market, and the right to strike*, in: *Georgetown Journal of International Law* 43 (4), S. 1175–1258
- Fligstein, N.** (2001): *The architecture of markets. An economic sociology of twenty-first-century capitalist societies*, Princeton
- Fligstein, N.** (2008): *Euroclash. The EU, European identity, and the future of Europe*, Oxford
- Fligstein, N./McAdam, D.** (2012): *A theory of fields*, Oxford
- Fligstein, N./Stone-Sweet, A.** (2002): *Constructing polities and markets: an institutionalist account of European integration*, in: *American Journal of Sociology* 107 (5), S. 1206–1243
- Fourcade, M.** (2009): *Economists and societies: discipline and profession in the United States, Britain, and France, 1890s to 1990s*, Princeton
- Georgakakis, D./Rowell, J.** (Hrsg.) (2013): *The field of eurocracy. Mapping EU actors and professionals*, Houndsmills/Basingstoke/Hampshire
- Glassner, V./Keune, M.** (2012): *The crisis and social policy: the role of collective agreements*, in: *International Labour Review* 151 (4), S. 351–376
- Haas, E. B.** (1958): *The uniting of Europe*, Stanford
- Hall, P. A.** (2015): *Spielarten des Kapitalismus und die Eurokrise*, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (4), S. 245–252, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_54287_54304.htm
- Hall, P. A./Soskice, D.** (2001): *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford
- Hall, P. A./Gingerich, D.** (2004): *Varieties of capitalism and institutional complementarities in the macroeconomy. An empirical analysis*, MPIfG Discussion Paper 04/5, Köln
- Hancké, B.** (2013): *The missing link. Labour unions, central banks and monetary integration in Europe*, in: *Transfer* 19 (1), S. 89–101
- Hartlapp, M./Metz, J./Rauh, Ch.** (2014): *Which policy for Europe? Power and conflict inside the European Commission*, Oxford
- Hassel, A.** (2014): *The paradox of liberalization – understanding dualism and the recovery of the German political economy*, in: *British Journal of Industrial Relations* 52 (1), S. 57–81
- Heidenreich, M.** (2014): *Krise der europäischen Vergesellschaftung? Soziologische Perspektiven*, Wiesbaden
- Hermann, C./Hinrichs, K.** (2012): *Die Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen – ein europäischer Rundblick. Eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien*
- Hilgers, M./Mangez, W.** (2015): *Bourdieu's theory of social fields. Concepts and applications*, London/New York
- Hofmann, Jö.** (2014): *Aktive Lohnpolitik in Europa*, in: *WSI-Mitteilungen* 67 (4), S. 311–313, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_47210_47217.htm
- Hofmann, Ju.** (2015): *Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Antworten auf die Krise*, in: Pernicka, S. (Hrsg.): *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*, Berlin
- Höpner, M.** (2012): *Die Verschiedenheit der europäischen Lohnregime und ihr Beitrag zur Eurokrise. Warum der Euro nicht zum heterogenen Unterbau der Eurozone passt*, MPIfG Discussion Paper 13/5, Köln
- Höpner, M.** (2014): *Transnationale Lohnkoordination in einem System fester Wechselkurse*, in: *WSI-Mitteilungen* 67 (4), S. 317–319, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_47210_47215.htm
- Höpner, M./Lutter, M.** (2014): *One currency and many modes of wage formation. Why the Eurozone is too heterogeneous for the Euro*, MPIfG Discussion Paper 14/14, Köln
- Kauppi, N./Madsen, M. R.** (2013): *Transnational power elites. The new professionals of governance, law and security*, London/New York
- Keller, B.** (2007): *An optional framework for transnational collective bargaining: old wine in new bottles or a major breakthrough?*, in: Jacobi, O./Jepsen, M./Keller, B./Weiss, M. (Hrsg.): *Social embedding and the integration of markets – an opportunity for transnational trade union action or an impossible task?* Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 179–192
- Koll, W.** (2013): *Neue Wirtschaftsregierung und Tarifautonomie in der Europäischen Union. Makroökonomische Koordinierung im Dialog*: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, Düsseldorf
- Korte, H./Schäfers, B.** (Hrsg.) (2002): *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie. 6., erweiterte Auflage*, Opladen
- Lawrence, T. B./Suddaby, R./Leca, B.** (2009): *Institutional work. Actors and agency in international studies of organizations*, Cambridge
- Lehndorff, S.** (2013): *Verschiedene Welten? Gewerkschaften in der europäischen Krise*, in: *Das Argument* 301/2013, S. 181–199
- Lukes, S.** (1974): *Power – a radical view*, London
- Martin, L.** (2003): *What is field theory?*, in: *American Journal of Sociology* 109 (1), S. 1–49
- Marginson, P./Weltz, C.** (2014): *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*: European Industrial Relations Observatory Online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1402049s/tn1402049s.htm>
- Meardi, G.** (2014): *Arbeitsbeziehungen in der Zerreißprobe? Reformen in Italien und Spanien während der Großen Rezession*, in: *WSI-Mitteilungen* 67 (6), S. 430–438, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_50856_50868.htm
- Meyer, J. W./Rowan, B.** (1977): *Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony*, in: *American Journal of Sociology* 83 (2), S. 330–363

- Münch, R.** (2014): Das europäische Integrationsprojekt in der Krise. Zeichen eines tiefgreifenden Systemwandels?, in: Heidenreich, M. (Hrsg.): Krise der europäischen Vergesellschaftung? Soziologische Perspektiven, Wiesbaden, S. 53–86
- Mundel, R.A.** (1961): A theory of optimum currency areas, in: *The American Economic Review* 51 (4), S. 657–665
- Offe, C./Wiesenthal, H.** (1980): Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organizational form, in: *Political Power and Social Theory*, vol. 1, S. 67–115
- Pernicka, S./Glassner, V.** (2014): Transnational strategies of trade unions towards wage policy. A neo-institutional framework, in: *European Journal of Industrial Relations* 20 (4), S. 317–334
- Pernicka, S./Hofmann, J.** (2015): Ein soziales Europa? Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität von Gewerkschaften, in: *Zeitschrift für Politikwissenschaft, Sonderband Solidarität: Politikwissenschaftliche Zugänge zu einem vielschichtigen Begriff*, S. 133–162
- Rauh, C./Zürm, M.** (2014): Zur Politisierung der EU in der Krise, in: Heidenreich, M. (Hrsg.): Krise der europäischen Vergesellschaftung? Soziologische Perspektiven, Wiesbaden, S. 121–145
- Schmidt-Wellenburg, C.** (2015): Europeanization, stateness and professions. Beitrag zum Workshop „Macht und Gegenmacht in der Rekonfiguration von Feldern in Europa“ im Juni 2015, Bamberg
- Schulten, T.** (2013): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2012/2013, in: *WSI-Mitteilungen* 67 (8), S. 588–597, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_44826_44834.htm
- Schulten, T.** (2014): Europäische Lohnkoordinierung: solidarisch oder wettbewerbsorientiert?, in: *WSI-Mitteilungen* 67 (4), S. 314–316, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_47210_47216.htm
- Schulten, T./Müller, T.** (2015): European economic governance and its intervention into national wage developments and collective bargaining, in: Lehndorff, S. (Hrsg.): *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited* Brüssel, S. 331–363
- Scott, R.** (2008): *Institutions and organizations. Ideas and interests*, Los Angeles/London
- Streeck, W.** (2013): *Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*, Berlin
- Streeck, W./Thelen, K.** (2005): *Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies*, Oxford
- Thelen, K.** (2014): *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*, New York
- Traxler, F.** (2002): Tarifpolitik in Europa, in: *WSI Mitteilungen* 55 (5), S. 282–285, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24048_24056.htm
- Traxler, F.** (2004): The metamorphoses of corporatism: from classical to lean patterns, in: *European Journal of Political Research* 43 (4), S. 571–598

AUTORIN

SUSANNE PERNICKA, Prof. Dr., lehrt Wirtschafts- und Organisationssoziologie an der Johannes Kepler Universität in Linz, Österreich. Arbeitsschwerpunkte: international vergleichende und transnationale Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie.

@ susanne.pernicka@jku.at