
Transnationale Verhandlungen und ihre Akteure

Rezension von: Stefan Rüb,
Hans-Wolfgang Platzer, Torsten Müller,
Transnational Company Bargaining and
the Europeanization of Industrial
Relations, Peter Lang, Bern u. a. 2013,
313 Seiten, broschiert, € 68,20.
ISBN 978-3-034-30909-7.

Die Autoren der Forschungsgruppe „Europäische und globale Arbeitsbeziehungen“ der Hochschule Fulda beleuchten in ihrem aktuellen Buch die Entwicklungen europaweit koordinierter Verhandlungen zwischen Europäischen Betriebsräten, dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund und Unternehmen. Dabei stellen sie nicht nur detailliert die Aushandlungsprozesse in diversen Unternehmen in Fallstudien dar, sondern rahmen diese mit der Analyse des koordinierten Verhandlungsverfahrens des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes. Besonders diese detaillierte Analyse des Verhandlungsverfahrens des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes stellt ein empirisches Novum in der wissenschaftlichen Literatur dar.

Bei der Veröffentlichung handelt es sich um die Übersetzung des Buches „Transnationale Unternehmensvereinbarungen“ der Autoren, das im Jahr 2011 in der Edition Sigma veröffentlicht wurde. In dem hier vorgestellten Buch von 2013 haben die Autoren aktuelle politische und fallbezogene Entwicklungen aufgegriffen und die Fallstudienresultate mit den Ergebnissen einer Telefonbefragung von Mitgliedern Europäischer Betriebsräte aus der deutschen Metallindustrie ver-

knüpft. Obgleich diese Telefonbefragung lediglich in Europäischen Betriebsräten der deutschen Metallindustrie durchgeführt wurde, stellt sie in Bezug auf die Forschung über Europäische Betriebsräte generell empirisches Neuland dar. Bis auf eine Befragung, die von Waddington im Jahr 2001 durchgeführt wurde, basieren die Erkenntnisse zu Europäischen Betriebsräten vor allem auf Unternehmensfallstudien. Quantitative Zugänge, durch Erhebung von Primärdaten, zu diesem Forschungsgegenstand gibt es dagegen kaum.

Die Forschungsgruppe Fulda kann auf eine lange wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Entwicklung von Europäischen Betriebsräten in der Metallindustrie zurückgreifen. Seit Ende der 1990er-Jahre haben die Autoren eine Reihe von Publikationen zu unterschiedlichen Aspekten der Entwicklung von Europäischen Betriebsräten und der damit parallel verlaufenden Entwicklung der Europäischen Gewerkschaftsverbände veröffentlicht. Wie ein roter Faden zieht sich dabei die Entwicklung einer Typologie zur Handlungsfähigkeit von Europäischen Betriebsräten, die die LeserInnen auch in diesem Buch wiederfinden. Die Autoren betten dabei die Entwicklung von Europäischen Betriebsräten in ein europäisches Mehrebenensystem der Arbeitsbeziehungen ein, das auch die Entwicklung unterschiedlicher politischer, gewerkschaftlicher und unternehmensbezogener Instrumente berücksichtigt. Dieses europäische Mehrebenensystem beeinflusst den konkreten Untersuchungsgegenstand, nämlich die Verhandlung von transnationalen Unternehmensvereinbarungen.

Diese theoretischen Überlegungen haben die Autoren im Laufe ihrer wis-

senschaftlichen Beschäftigung mit Europäischen Betriebsräten entwickelt und wenden sie konsequent auch auf transnationale Unternehmensvereinbarungen an. Das führt für LeserInnen, die bereits andere Veröffentlichungen der Autoren gelesen haben, zwar dazu, dass die Einführung in den Untersuchungsgegenstand nicht viel Neues bringt, zeigt aber in der Entwicklung, dass die Autoren nicht beliebig neue Konzepte aufgreifen, sondern konkret ihr Modell anhand unterschiedlicher Untersuchungsgegenstände weiterentwickeln.

Als neues Element tritt dabei der Verhandlungsaspekt auf, der durch einen klassischen Aushandlungsansatz der „verhandelten Ordnung“ nach Strauss integriert wird. Leider gehen die theoretischen Überlegungen zur verhandelten Sozialordnung im Laufe der Lektüre ein Stück weit verloren. Eine stärkere Einbindung dieses Ansatzes von Strauss zur Erklärung unterschiedlicher Aushandlungsprozesse in den Fallstudien hätte die Sinnhaftigkeit dieses Ansatzes deutlicher untermauern können.

Die Autoren greifen in ihrem Buch die Hypothese auf, dass transnationale Unternehmensvereinbarungen ein Element zur Entwicklung europäischer Formen der industriellen Beziehungen darstellen. Damit geht einher, dass mit der Verhandlung von transnationalen Unternehmensvereinbarungen auch immer die Ordnung europäischer industrieller Beziehungen mitverhandelt wird. Die Formen der industriellen Beziehungen in den Unternehmen sind dabei geprägt von nationalen Formen der industriellen Beziehungen. Die Autoren gehen daher davon aus, dass Verhandlungen auf europäischer Ebene dazu führen können, dass sich die

unterschiedlichen Formen von Interessenvertretung angleichen bzw. nationale Traditionen vor neue Herausforderungen gestellt werden.

Diese Hypothese wird anhand der Untersuchung der Verhandlungsläufe in unterschiedlichen Unternehmen analysiert. Dazu greifen die Autoren auf diverse methodische Zugänge zurück, um sowohl die quantitative Verbreitung solcher transnationalen Unternehmensvereinbarungen, ihre Inhalte, als auch die tatsächlichen Verhandlungen auswerten zu können. Dieses Zusammenspiel unterschiedlicher Analysemethoden ermöglicht es den Autoren, die formale Ausgestaltung der Vereinbarungen und die tatsächlichen Aushandlungsprozesse zu vergleichen, aber auch die Verhandlungen in einzelnen Unternehmen mit den generellen Entwicklungen zur Vereinbarungspolitik von Europäischen Betriebsräten in der deutschen Metallindustrie zu verbinden. Damit können die Autoren auf ein breites Spektrum an Befunden zur Überprüfung ihrer Hypothese zurückgreifen. Leider fehlt in der Veröffentlichung die konkrete Verbindung der einzelnen Analysen, die detailliert in den Kapiteln 3 bis 5 vorgestellt werden, jedoch wenig aufeinander bezogen werden.

Unter dem Begriff der transnationalen Unternehmensvereinbarungen fassen die Autoren Vereinbarungen von Europäischen Betriebsräten, die sich nicht auf die Verhandlung zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates beziehen, sondern andere Regelungsgegenstände zum Inhalt haben. Der Fokus auf Unternehmen der Metallbranche wird über die fortgeschrittenen Erfahrungen mit solchen Vereinbarungen durch den Europäischen Metallgewerkschaftsbund begründet.

Ergänzt werden die Telefonbefragung und die acht Unternehmensfallstudien aus der Metallbranche mit zwei Unternehmensfallstudien aus dem Dienstleistungssektor und der Chemieindustrie.

Die Fallstudien beziehen sich auf Unternehmen mit Stammsitzen in Deutschland und Frankreich, um unterschiedliche nationale Formen der industriellen Beziehungen abzubilden. Diese spiegeln sich auf Ebene der Europäischen Betriebsräte in unterschiedlichen Rollenverständnissen von gewerkschaftlichem Mandat und Beteiligung von Europäischen Betriebsräten bei Verhandlungen wider. Diese diversen Rollenverständnisse müssen bei Verhandlungen auf europäischer Ebene auch mit den Vorstellungen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes und seinem Verhandlungsverfahren abgeglichen werden. Das Verhandlungsverfahren sieht vor, dass die nationalen Gewerkschaften im Unternehmen in die Verhandlung einbezogen werden und das Verhandlungsmandat bei den gewerkschaftlichen Gremien liegt.

In den Fallstudien zeigt sich, dass unterschiedliche Akteurskonstellationen mit unterschiedlichen nationalen Mustern von Rollenaufteilung und Verhandlung einhergehen. Zum einen finden die Autoren das französische Muster gewerkschaftszentrierter Verhandlungen, zum anderen das deutsche Muster EBR-zentrierter Verhandlungen. In der französischen Tradition stößt das Verhandlungsverfahren des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes auf große Akzeptanz, da damit der Gewerkschaftspluralismus in den Unternehmen abgebildet wird. Dort kann sich das Verfahren zu einer neuen Ordnung entwickeln. In der deut-

schen Tradition führt das Verfahren zu einer Sensibilisierung, die gewerkschaftlichen Forderungen wahrzunehmen, der gewerkschaftliche Anspruch auf alleinige Verhandlungsführerschaft wird jedoch nicht generell von den Europäischen Betriebsräten anerkannt.

Bezogen auf die Annahmen aus dem *Negotiated Order*-Ansatz schlussfolgern die Autoren daher, dass das Verfahren des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes nicht die Ordnungskraft entfaltet, um eine neue Ordnung transnationaler Unternehmensverhandlungen und -vereinbarungen hervorzubringen. Vielmehr orientieren sich die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte an vorherrschenden Traditionen der industriellen Beziehungen am Stammsitz des Unternehmens. Das kann dazu führen, dass ein Veto der Gewerkschaften zum Abbruch der Verhandlungen zwischen Europäischem Betriebsrat und Unternehmensleitung führt, wie die Autoren für den Fall John Deere darstellen, aber auch, dass der Europäische Betriebsrat, trotz Veto der Gewerkschaften, die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung abschließt (Fallstudie ABB).

Die Argumentation der Autoren, dass sich auf Seiten der Gremien der Beschäftigtenvertretung zwei Muster in Bezug auf unterschiedliche Formen der industriellen Beziehungen ausbilden, wird schlüssig begründet und dargelegt. Die Akteurskonstellation in den Verhandlungen und vor allem die Entscheidungsprozesse der Unternehmensleitung für die Verhandlung unterschiedlicher Themen hätte jedoch stärker auf den Einfluss der Internationalisierung der Unternehmensstrukturen und der Veränderung der Strukturen und Strategien überprüft werden können.

Neben einigen bekannten Fällen von Europäischen Betriebsräten, wie z. B. Ford oder ArcelorMittal, haben die Autoren auch Zugang gefunden zu Unternehmen, die bisher nicht im Fokus der Eurobetriebsratsforschung standen. Ein empirisches Novum stellt außerdem die Telefonbefragung von Mitgliedern der Europäischen Betriebsräte aus deutschen Unternehmen der Metallbranche dar. Selbst unter Berücksichtigung aller Einwände gegenüber einer Verallgemeinerung der Ergebnisse, auf die die Autoren hinweisen, liefert diese Befragung erstmals quantitative Daten zur Verhandlungspraxis von Europäischen Betriebsräten jenseits der Inhaltsanalyse existierender transnationaler Unternehmensvereinbarungen.

In den Daten ihrer Befragung finden die Autoren geringe Abweichungen zu den Daten der europäischen Datenbanken, die transnationale Unternehmensvereinbarungen auflisten. Interessanter dagegen ist der Umstand, dass die Autoren eine Reihe von informellen Absprachen zwischen Europäischen Betriebsräten und Management gefunden haben, die darauf hindeuten, dass sich eine Reihe von Europäischen Betriebsräten, über den zugeschriebenen Informations- und Konsultationsrahmen hinaus, weiterentwickelt haben. 21 von 82 Europäischen Betriebsräten aus dem Untersuchungssample haben informelle Absprachen zu unterschiedlichen Themen getroffen. Übertragen auf die Grundgesamtheit von 308 Europäischen Betriebsräten in der Metallindustrie hieße das, dass zwischen 60 und 80 Europäische Betriebsräte wahrscheinlich Abkommen oder informelle Absprachen mit Unternehmen abgeschlossen haben.

In der Gesamtbetrachtung der Veröf-

fentlichung stehen die Fallstudien und die sehr detaillierte Vorstellung der Verhandlungsprozesse im Fokus der Analyse. Hier wird besonders deutlich, auf welchen Fundus an Wissen über die Unternehmen, ihre Europäischen Betriebsräte und über die (gewerkschafts)politischen Entwicklungen die Autoren zurückgreifen können. Dieser speist sich nicht nur aus der aktuellen wissenschaftlichen Datenerhebung, sondern auch aus der langjährigen Forschungserfahrung der Autoren über die Europäischen Betriebsräte in der Metallbranche.

Auch arbeiten die Autoren konsequent ihr Modell eines europäischen Mehrebenensystems der Arbeitsbeziehungen und ihre Typologie zur Handlungslogik von Europäischen Betriebsräten weiter aus. Leider fehlt in der Beschreibung der Fallstudien an manchen Stellen der Bezug zur vorgeschlagenen Erweiterung des Modells zur verhandelten Ordnung. Besonders deutlich wird dies in Kapitel 5 über die statistische Auswertung der Telefonbefragung. Obgleich die empirischen Befunde erstmals aufzeigen, welche Abspracheprozesse zwischen EBRs und Unternehmensleitungen unterhalb der formalen Ebene einer schriftlichen Vereinbarung stattfinden, bleibt die Verbindung zur Theorie unterbelichtet. Hier wäre es auch wünschenswert gewesen, stärkere Bezüge zu den Ergebnissen der Fallstudien herzustellen.

Insgesamt handelt es sich um eine fundierte Analyse der Verhandlungen von transnationalen Unternehmensvereinbarungen. Die detaillierte Analyse der Entwicklung von Europäischen Betriebsräten gliedert sich an die bisherigen Forschungsprojekte der Autoren an. Auch wenn damit einige Passagen des Buches für ExpertInnen über

Europäische Betriebsräte keine neuen Erkenntnisse bringen, ist die Veröffentlichung in der Gesamtbetrachtung sowohl für LeserInnen, die sich erstmals mit der Thematik beschäftigen, als auch für ForscherInnen, die sich mit Europäischen Betriebsräten befassen, empfehlenswert.

Veronika Dehnen

Literatur

Rüb, Stefan; Platzer, Hans-Wolfgang; Müller, Torsten, Transnationale Unternehmensvereinbarungen. Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa (Berlin 2011).

Strauss, Anselm, Negotiations: Variations, Contexts, Processes and Social Order (San Francisco 1978).

Waddington, Jeremy, What do representatives think of the practice of European Works Councils? Views from six countries, in: European Journal of Industrial Relations 9/3 (2003) 303-325.