

Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung: ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag

Klemm, Matthias; Kraetsch, Clemens; Weyand, Jan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Klemm, M., Kraetsch, C., & Weyand, J. (2011). Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung: ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 18(4), 292-314. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342944>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Matthias Klemm, Clemens Kraetsch, Jan Weyand*

Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung – ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag**

Zusammenfassung – Transnationale Unternehmenspolitiken und neue, insbesondere europäische Gremien der betrieblichen Arbeitnehmervertretung erfordern, dass sich Arbeitnehmervertreter aus unterschiedlichen Systemen industrieller Beziehungen miteinander verständigen. Um dies vor dem Hintergrund unterschiedlicher kultureller Grundlagen der Interessenvertretung adäquat untersuchen zu können, muss die Forschung zur Organisation von Arbeitnehmerinteressen kultursoziologisch erweitert werden. Exemplarisch führen wir eine solche konzeptionelle Erweiterung am Themenfeld Solidarität durch. Begriff und Praxis der Solidarität rekurrieren auf die Ähnlichkeit der Lage von Arbeitnehmern wie ihre Konkurrenz untereinander und die daraus erwachsende Notwendigkeit einer wechselseitigen Unterstützung im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbindungen. Wir entfalten anhand empirischer Daten die These, dass Aufrufe zur Solidarität nicht nur an der chronischen Diskrepanz zwischen Reden und Handeln und den dieser Diskrepanz zugrunde liegenden Interessenunterschieden scheitern, sondern auch daran, dass unterschiedliche Solidaritätskonzepte, Handlungsbedingungen und -grenzen in der europäischen Verständigung unzureichend aufeinander bezogen werden.

Solidarity in Company-level Codetermination in European Multinationals as a Theoretical Challenge: A Cultural-sociological Approach

Abstract – Both threat posed by transnational management strategies and the newly existing European level of workplace interest representation call for employee representatives to cooperate across cultures and national institutional systems. Intercultural communication and action in industrial relations raises new obstacles for actors but also new questions for research on this topic. In this paper we argue that research should broaden its focus towards cultural aspects within industrial relations. Therefore, a cultural sociological approach is applied in order to investigate communication and action regarding transnational solidarity in European workplace representation. The concept of solidarity focuses on the similarity of the social situation as well as on the competition among workers and underlines the need for mutual support in the struggle for better working and living conditions. Our main thesis is that failures of calls for solidarity stem not only from existing differences of interest and power asymmetries but also from different meanings applied to solidarity. Both the meaning of solidarity and strategies to achieve solidarity are connected with specific cultural “realms of experience” provided by different systems of industrial relations across Europe. The thesis will be developed from empirical data from Western Germany and Central Eastern Europe.

Key words: **European works councils, solidarity, crosscultural communication, sociology of culture** (JEL: J59, J83)

* Dr. Matthias Klemm, Jg. 1973 / Clemens Kraetsch M.A., Jg. 1968 / Dr. Jan Weyand, Jg. 1966: alle Wissenschaftliche Mitarbeiter an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstr. 4, D – 91054 Erlangen.
E-Mail: Matthias.Klemm@soziol.phil.uni-erlangen.de,
Clemens.Kraetsch@soziol.phil.uni-erlangen.de, Jan.Weyand@soziol.phil.uni-erlangen.de.

** Artikel eingegangen: 7.7.2011, revidierte Fassung akzeptiert: 4.10.2011.

„Wie aber lassen sich „Gefühle der Solidarität“ so konkret umsetzen, daß sie nicht zum formelhaften Wunschtraum einer Bewegung werden, die sie anlässlich ihrer Feiertage auf Transparente schreibt, während sie im Alltag in der nationalen Wagenburg verharrt?“

(Hans-Werner Meyer 1992:154)

1. Einleitung

Mit der Transnationalisierung industrieller Wertschöpfung sind Konkurrenzen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschiedener Standorte in multinationalen Unternehmen entstanden, die deren Schutzrechte, Arbeitsplatzsicherheit und Lebensniveau zu untergraben drohen. Diese Entwicklung erfordert eine Abstimmung der Belegschaftsvertreter¹ der in unterschiedlichen Staaten befindlichen Unternehmensstandorte in den neu entstandenen transnationalen Gremien der Interessenartikulation und -koordination, allen voran in dem sog. Eurobetriebsrat. In diesem Beitrag argumentieren wir dafür, den bisher in der Forschung unterschätzten kulturellen Grundlagen der Koordination von Arbeitnehmerinteressen mehr Gewicht beizumessen.

Kulturelle Unterschiede wirken nicht wie Naturgesetze „von außen“ auf die europäische Verständigung ein, sondern sie wirken in den durch unterschiedliche Macht und Interessen der Akteure bestimmten Prozessen der Verständigung und werden dort zugleich zum Thema der Auseinandersetzung. Sie dort zu untersuchen, verspricht Einsichten in die sozialen Bedingungen und die kulturellen Rahmungen solidarischen Handelns in der europäischen Arbeitnehmerschaft zu gewinnen, ohne dabei Machtdifferenzen und Interessenunterschiede zwischen Akteuren und Standorten zu vernachlässigen. Das Themenfeld Solidarität ist für eine solche Untersuchung besonders geeignet, da Solidarität als Praxis und als Symbol die Ähnlichkeit der Lage als Grundlage wechselseitiger Unterstützung im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen hervorhebt. Wir entfalten die These, dass Aufrufe zur Solidarität nicht nur an der chronischen Diskrepanz zwischen Reden und Handeln und den dieser Diskrepanz zugrunde liegenden Interessenunterschieden und Standortkonkurrenzen der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen scheitern, sondern auch daran, dass die Verständnisse von Solidarität und die Bedingungen und Grenzen solidarischen Handelns in den unterschiedlichen Systemen der Industriellen Beziehungen voneinander abweichen, diese Unterschiede aber in die Verständigung über und in die Praxen der Solidarität nur unzureichend einbezogen werden. Sicher hat die Diskrepanz zwischen verkündeter und gelebter Solidarität eine objektive Grundlage in den Zwängen konkurrenzgetriebener Vermarktlichung des Verhältnisses von Belegschaften verschiedener Standorte zueinander – Solidarität fand und findet aber gerade darin einen Anlass und Ansatz.

Im Folgenden erörtern wir das kultursoziologische Desiderat der Forschung zur internationalen Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern aus unterschiedlichen Systemen Industrieller Beziehungen mit Bezug auf den Themenkomplex Solidarität (2)

¹ Wir verwenden im Folgenden der Kürze halber die männliche Form.

und legen unsere kultursoziologisch angeleitete Perspektive dar (3). Auf dieser Grundlage skizzieren wir empirische Ergebnisse einer Untersuchung zur europäischen betrieblichen Mitbestimmung in drei Unternehmen der Automobilindustrie. Der Schwerpunkt der Skizze liegt auf den aufeinander bezogenen Solidaritätsforderungen und –verständnissen west- und mittelosteuropäischer Arbeitnehmervertreter und den Gründen für deren Unterschiede (4). Schließen werden wir mit einem Plädoyer, kulturelle Aspekte in der Erforschung der internationalen Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern stärker zu berücksichtigen (5).

2. Forschungsstand

Die Transnationalisierung der Unternehmen erzeugt in Europa einen erhöhten Wettbewerbsdruck, neue Formen der Arbeitsteilung innerhalb von Industriezweigen und vervielfältigt die Konstellationen, in denen sich betriebliche Akteure abstimmen.² Während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere in den industriellen Zentren mit der Androhung oder mit der tatsächlichen Verlagerung von Arbeitsplätzen konfrontiert werden, sehen sich ihre Kolleginnen und Kollegen in den peripheren Regionen insbesondere Mittelosteuropas erheblich ungünstigeren und unsicheren Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Die Europäisierung der betrieblichen Interessenvertretung gilt als ein wichtiger Hebel, einerseits den Konkurrenzdruck ein Stück weit einzuhegen und andererseits die Arbeitsbedingungen international anzugleichen (Müller et al. 2004; Kotthoff 2006; Gerlach et al. 2011). Die Handlungsfähigkeit europäischer Interessenvertretung hängt auch davon ab, wie die europäische Gremienbildung vorangetrieben wird und dabei „Solidarität zwischen den Standorten“ (Jürgens/Krzywdzinski 2010: 226) hergestellt werden kann. Solidarität soll ermöglichen, sich oberhalb der unmittelbaren Standortinteressen auf europäischer Ebene zu verständigen, Informationen auszutauschen, Kenntnisse voneinander und vom Unternehmen zu erweitern und so Gegenmacht gegenüber einem international agierenden Management aufzubauen.

In der Mehrzahl zeichnen empirische Studien aber nicht das Bild einer Solidarisierung in Europa. Sie weisen auf eine Kluft zwischen dem professionellen Reden über Solidarität insbesondere in Funktionärskreisen und der ‚Fragmentierung‘ solidarischen Handelns zugunsten der je eigenen Standorte und Länder hin (Hyman 2011: 67; Tholen et al. 2007). Ausnahmen, etwa der Fall GM, sind durch Besonderheiten gekennzeichnet, die nicht ohne weiteres auf andere Fälle übertragbar sind (s. Bartmann/Blum-Geenen 2006; Dehnen/Rampeltshammer 2011).

Die aktuelle Diskussion um Möglichkeiten und Grenzen einer europäischen betrieblichen Interessenabstimmung von Arbeitnehmervertretern unter der Überschrift

² Es ist hier nicht der Ort, die international verzweigte Forschung zur betrieblichen Mitbestimmung in Europa in ihrer Breite zu referieren. Wir konzentrieren uns auf das Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz in Europa und zeigen dann, welche Positionen zu diesem Bezugspunkt eingenommen werden.

Solidarität³ schwankt vor diesem Hintergrund zwischen zwei Polen: Auf der einen Seite stehen Ansätze, die eine Interessenabstimmung oder Harmonisierung, die sich aus der Ähnlichkeit der sozialen Lage speisen würde, für unwahrscheinlich, wenn nicht unmöglich erachten. Von einem macht- oder interessentheoretischen Standpunkt aus führen die Rahmenbedingungen des Handelns der Arbeitnehmervertreter zu objektiven Interessengegensätzen zwischen Standorten und ihren Vertretern, die innerhalb des europäischen Systems der Industriellen Beziehungen nicht aufgelöst werden können: Die Interessenlagen aller sind auf den Erhalt und/oder Ausbau der eigenen Arbeitsplätze und Standorte ausgerichtet, allen gemeinsam ist somit die rationale Haltung eines betriebsbezogenen Egoismus (2.1). Auf der anderen Seite sind Positionen vertreten, die institutionentheoretisch und modernisierungstheoretisch argumentieren. Eine Effektivierung europäischer Mitbestimmung wird durch den Wandel der Sichtweisen der Beteiligten möglich und in dem Maße wahrscheinlich, in dem insbesondere Arbeitnehmervertreter aus Ländern der europäischen Peripherie zur Einsicht in die Notwendigkeit einer gemeinsamen Vertretungspolitik gebracht werden (2.2). Beide Positionen greifen in einem Punkt zu kurz: Beide überschätzen die Existenz gemeinsam geteilter Problemdefinitionen und setzen so eine gemeinsame Basis der Verständigung über Konvergenz und Divergenz von Interessen – und damit auch der Möglichkeit/Unmöglichkeit solidarischen Handelns – voraus oder sehen diese sich quasi aus der Natur der Sache heraus entwickeln. Unseres Erachtens muss diese Basis jedoch erst hergestellt werden (siehe 3).

2.1 Macht- und interessentheoretische Ansätze⁴

Macht- und interessentheoretische Ansätze in der europäischen Betriebsratsforschung machen geltend, dass Akteure der Arbeitnehmervertretung je nach ihrer Stellung im Unternehmen mit unterschiedlich viel Macht ausgestattet sind, in unterschiedlicher Weise von Unternehmensentscheidungen betroffen sind und folglich auch unterschiedliche Interessen haben müssen. Die Arbeitnehmervertretungen verfügen darüber hinaus in den verschiedenen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union betrieblich und überbetrieblich über unterschiedliche Machtmittel. Exemplarisch für solche strukturellen Differenzen steht die unterschiedliche Betroffenheit von Unternehmensentscheidungen in den so genannten Hochlohnländern des Westens und den Niedriglohnländern des Ostens. Da insbesondere die Belegschaften in den „Hochlohnländern“ mit Bedrohungsszenarien konfrontiert werden und sie es sind, die über den relativ größeren Einfluss in der unternehmensweiten Mitbestimmung verfügen, führt die Differenz zu der Befürchtung, der Aufbau europäischer Mitbestimmung werde zulasten der mitbestimmungsstarken Standorte etwa in Deutschland gehen (Streeck 1998). Die Situation in den Zentren stellt sich als scheibchenweises Abschmelzen von Arbeitsstandards dar, um Beschäftigung halten zu können (Jürgens/Krzywdzinski 2010, Hürtgen 2008). Eine Verlagerung von Kompetenzen aus mitbestimmungsstar-

³ Im Rahmen dieses Artikels können wir nicht auf die verzweigte Diskussion um den Solidaritätsbegriff eingehen, siehe hierzu u.a. Beckert et al. (2004), Dallinger (2009), Durkheim (1992), Hondrich/Koch-Arzberger (1992), Zoll (2000).

⁴ Zu den macht- und interessentheoretischen Ansätzen in der Forschung über die industriellen Beziehungen siehe u.a. Bergmann (1975), Hirschel (2007), Kaufman (2008).

ken Ländern auf die europäische Ebene erscheint daher problematisch. Es kann auch nicht im Interesse von betrieblichen Arbeitnehmervertretern sein, strategisch wichtige Positionen in der Nähe von Unternehmenszentralen durch die Einbeziehung peripherer Standortinteressen zu schwächen, soweit diese erwartbar eigene Interessen in das Verhandlungssystem einbringen (s. Whittall et al. 2009; Mertens 1994: 126ff.). Interessenkoalitionen zwischen Eurobetriebsräten im Zentrum und in der Peripherie können in dieser Perspektive zu einem Abrücken von den Standortinteressen im Zentrum führen. Das gefährdet auch die Stabilität der mitbestimmungsstarken Gremien (etwa indem Betriebsräte, die sich international engagieren, nicht mehr gewählt werden; s. Mertens 1994; Uhl/Lavon 1997). Ein zu starkes Engagement in der Europäisierung der Interessenvertretung wäre schädlich, erwartbar sind vielmehr „beggar-thy-neighbour“-Strategien, bei denen Arbeitsplatzverluste unter dem Deckmantel der Solidarität möglichst abgewälzt, Arbeitsplatzgewinne möglichst einbehalten werden.

Zum einen *unterschätzt* diese macht- und interessentheoretische Argumentation u.E. die Interessenverflechtung der Beteiligten, die ja gerade der Ausgangspunkt für Solidaritätsforderungen ist. Belegschaften und Belegschaftsvertreter stehen durch ihre Zugehörigkeit zur Gruppe der Arbeitnehmer sowohl in einer mittelbaren Beziehung (Ähnlichkeit der sozialen Lage) als auch in einer Konkurrenzsituation (potenzielle Bedrohung). Eigeninteresse und gemeinsames Interesse, etwa an Informationen über Unternehmenspolitiken, Standortsituationen etc., gehen ineinander über. Einrichtungen wie etwa Eurobetriebsräte institutionalisieren ja gerade solche Interessenverschachtelungen (s. Hauser-Ditz et al. 2010: 378). Zum anderen *überschätzt* die interessentheoretische Argumentation die Geltung eines gemeinsamen Handlungsrahmens der Interessenaushandlung, wenn sie den Akteuren ein von der sozialen Lage unabhängiges Modell interessenrationalen Handelns unterstellt. Sie befasst sich daher kaum mit der Frage, wie Interessen überhaupt „verfügt“ werden und klärt auch nicht darüber auf, wie kurzfristige und langfristige Interessen empirisch vermittelt werden. Empirisch existieren Eurobetriebsräte mit ganz unterschiedlichen Kompetenzniveaus und Kooperationsformen, internationaler Arbeitsteilung und Interesseneinbeziehung – eine soziale Tatsache, die interessentheoretisch alleine nur schwer einholbar ist.⁵

2.2 Institutionentheoretische Ansätze und Mentalitäten

Institutionentheoretische Ansätze weisen den Vorzug auf, nicht nur unterschiedliche Interessen, sondern auch institutionelle Unterschiede als *erklärenden* Faktor in die Analyse der Entwicklung europäischer betrieblicher Mitbestimmung einzubeziehen (siehe Kohl/Platzer 2004; Kohl 2006).⁶ Problematisch hingegen ist die Verallgemeinerbarkeit des zugrunde liegenden Vergleichsmodells (eine ausführliche Kritik findet sich in

⁵ Globalistische Ansätze leiten die Handlungsmodi aus den Umweltbedingungen des Betriebsratshandelns ab. Sie erklären die kulturellen Aushandlungsprozesse insofern für bedeutungslos. Die Logik der Eurobetriebsräte wird aus globalen oder organisationsspezifischen Umweltfaktoren abgeleitet, und so wird ein sozialer Wandel (aufgezwungene Europäisierung) über Umweltfaktoren des betrieblichen Interessenhandelns eingeholt (so bei Hürtgen 2008).

⁶ Auch interessentheoretische Argumente stützen sich natürlich auf institutionell ausgeprägte Machtunterschiede, aber sie deduzieren die Entwicklung interessentheoretisch.

Hürtgen 2008: 40ff.). Institutionelle Arrangements in den „neueren“ Beitrittsländern werden als Ergebnis zeitlichen Rückstands, regionaler Disparitäten, mangelnden Bewusstseins o.ä. angesehen: Verwiesen wird auf Ausscherer aus dem Solidarverbund oder kulturell noch nicht so weit entwickelte Systeme Industrieller Beziehungen. Dies ist das Grundmuster der „Nostrifizierung“ – die Unterschiede werden als unterschiedliche Entwicklungsstufen innerhalb eines linearen Entwicklungsmodells, an dessen Spitze das deutsche Modell steht, verstanden, die Unterscheidung wird entlang eines „Mehr an“ oder „Weniger an“ vorgenommen (zum „Othering“ und zur „Nostrifizierung“: Fabian 1983; Matthes 1992). Die Systeme der Interessenvertretung in Mitteleuropa werden nicht als andere, von den westlichen Systemen verschiedene Systeme betrachtet, sondern als dieselben Systeme, die sich nur in einem früheren Stadium der Entwicklung befinden.

In dieser Perspektive werden die Hindernisse der europäischen Solidarität vor allem in den Schwierigkeiten der Interessenvertretung in Mitteleuropa identifiziert: Schwache Vertretungsstrukturen und vor allem die erst nach und nach entstehende Einsicht in die eigene Bedrohungslage durch die zunehmend realistischere Möglichkeit der Verlagerung weiter nach „Osten“ gelten als jene Zutaten, die ein Einschwenken auf einen westlichen Europäisierungspfad wahrscheinlich machen bzw. erfordern. Beispielsweise wird in einer einschlägigen Studie der Aussage eines polnischen Gewerkschaftsvertreters, die Entlassung von Kollegen in Deutschland könne durch Aktivitäten in Polen nicht verhindert werden, der Sinngehalt eingeschrieben, dass die polnischen Gewerkschaftsvertreter kein Interesse an der Verhinderung von Entlassungen in Deutschland hätten. Da aber auch in Polen das Gespenst der Verlagerung umgehe, seien polnische Arbeitnehmervertreter inzwischen „für länderübergreifende Abwehrstrategien gegenüber einem ungebremsten Standortwettbewerb aufgeschlossen“ (Jürgens/Krzywdzinski 2010: 226f.). Hier wird das zweifellos dominante Deutungsmuster der Beschreibung „des Ostens“ als „Profiteur“ der Osterweiterung aufgegriffen. Es beruht indes, genau betrachtet, auf der wenig überzeugenden Annahme, „ungebremster Standortwettbewerb“ werde von Arbeitnehmervertretern in Mitteleuropa für gut befunden. Wenig überzeugend ist dies mit Blick auf die genannte Studie auch deshalb, weil die Autoren selbst rekonstruieren, dass die Arbeitsverhältnisse in Mitteleuropa alles andere als paradisisch und die Mitspracherechte der Betroffenen gering sind.

In den institutionalistischen Theorien wird kulturellen Aspekten der Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern in einer spezifischen Hinsicht geringe Bedeutung beigemessen: Die Formen, in denen sich diese verständigen, gelten nicht als eigenständige Phänomene, deren Untersuchung einen erklärenden Beitrag zum Verständnis der Entwicklung der europäischen Arbeitnehmervertretung leisten kann, sondern als abgeleitete Phänomene.⁷

⁷ Die Entwicklung interkultureller Kompetenz und die Einübung des Auftretts auf „internationalem Parkett“ werden durchaus als relevante Qualifikation erachtet. Wie diese Qualifikationen erworben werden können, wird jedoch nicht betrachtet.

3. Ein kultursoziologisch angeleiteter Forschungsansatz⁸

Der kritische Blick auf den Forschungsstand hat gezeigt, dass Dynamik und Formen der europäischen betrieblichen Interessenvertretung sowohl in interessen- als auch in institutionentheoretischer Perspektive zwar in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen werden. Erklärt werden Unterschiede, Hindernisse der Europäisierung etc. jedoch unter Zuziehung externer Variablen (Macht, Interesse, Institution, Kapitalismus, Organisation). Zugespielt sind Verständigung und Solidaritätsverständnis im Unterschied zu vorgeblich ‚transparenten‘ Interessen entweder irrelevant, bereits vorentschieden oder ‚nur‘ eine Frage der richtigen ‚Attitüde‘, die sich in den noch ‚unwilligen‘ Ländern über den kontinuierlichen Austausch und über veränderte Rahmenbedingungen von selbst einstellen wird. Die einschlägigen Forschungen der letzten Jahre haben jedoch auch gezeigt, dass sich in den Systemen Industrieller Beziehungen in Europa Entwicklungen abspielen, die die etablierten Muster des Interessenhandelns fragwürdig werden lassen (vgl. Whitthall et al. 2007; Brinkmann et al. 2008; Hyman 2011). Dies hat auch mit der Neuheit institutioneller Arrangements zu tun: Die Vermittlung zwischen lokalen und europaweiten Interessen kann nicht auf bereits etablierte Modelle der Kooperation und Aushandlung von Interessen zurückgreifen, die von den einzelnen Akteuren in Form stabiler Muster der Erwartung an das Handeln anderer verinnerlicht sind. Vielmehr müssen solche Modelle erst entwickelt werden.

Die Begriffe Kultur, Identität und Diskursivität werden daher im Rahmen der europäischen Mitbestimmungsforschung verstärkt aufgegriffen (s. Whitthall et al. 2007). So zeigt Hermann Kotthoff (2006), dass sich zwischen eng vernetzten Europäischen Betriebsräten zumindest bei den zentralen Akteuren gemeinsame Mindeststandards solidarischen Handelns ausgebildet haben. Ziel- und Wertvorstellungen auf einer abstrakteren Ebene, die geteilt werden, sind etwa: Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -löhne, sichere Arbeitsplätze, Menschlichkeit im Betrieb, wechselseitige Unterstützung und zumindest die Unterlassung der Schädigung von Arbeitnehmern an anderen Standorten. Diese Ziele sind den Analysen Kotthoffs zufolge Resultat von gemeinsamer Abstimmung und wechselseitigem Vertrauensaufbau. Allerdings, auch auf diesen Punkt hat Kotthoff hingewiesen, spinnen sich um diese Standards Erzählungen, in denen Solidarität zwar gepredigt, aber faktisch unterlaufen wurde. Ebenso verbreitet wie die theoretische Akzeptanz gemeinsamer Standards ist die Einschätzung einer Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis der Solidarität. Die Überwindung dieser Diskrepanz und der dafür notwendige Aufbau wechselseitigen Vertrauens werden häufig als Folge sozialer Nähe in kleinräumlichen Interaktionen begriffen. Internationale Institutionen schaffen Orte der Begegnung, Orte der Begegnung stiften den Raum für Verständigung und die face-to-face-Interaktion führt zuerst zu „Beißhemmungen“ und im Anschluss zu „echter“ Verständigung und Solidarisierung. Dieses Modell der Etablierung neuer Kooperationsformen basiert indes – wie die genannten institutionen- und machttheoretischen Ansätze auch – auf generalisierenden Annahmen, die nicht aus der empirischen Beobachtung der Kooperation von Arbeitnehmer-

⁸ Eine ausführliche Darstellung dieser Überlegungen findet sich in Klemm/Kraetsch/Weyand (2011).

vertretern gewonnen sind, sondern vielmehr den Rahmen bilden, in dem die empirischen Beobachtungen interpretiert werden. Das führt dazu, dass die kulturellen Bedingungen der Kommunikation und des Handelns der Akteure ausgeblendet werden – es ist in keiner Weise ausgemacht und empirisch auch nicht belegt, dass jene Kette tatsächlich funktioniert.⁹

Kultur, so lässt sich unsere bisherige Überlegung zusammenfassen, gerät zwar stärker in das Blickfeld der Forschung zur europäischen Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern, weil aber die genannten Ansätze ihr nicht den Status eines erklärenden Faktors zuschreiben, wurde ihre Funktion bisher empirisch nicht angemessen untersucht. Für eine solche Untersuchung muss die kulturelle Dimension der europäischen Arbeitnehmervertretung – auf die in den diskutierten Ansätzen oft implizit Bezug genommen wird – theoretisch offen gelegt werden: Das betrifft die unter europäischen Rahmenbedingungen veränderten kulturellen Bedingungen des Interessenshandelns (3.1) und die Bindung von Handlungs- und Forschungsperspektiven an die nationalen Modelle der Industriellen Beziehungen (3.2).

3.1 Kultur und Interessen

In einer offenen Situation der Entwicklung neuer Formen der Kooperation von Arbeitnehmervertretern auf europäischer Ebene wie der gegenwärtigen kommt Kultur eine herausgehobene Bedeutung zu, weil Fragen angemessener Strategien und Handlungsoptionen zum Gegenstand der Formierung neuer sozialer Positionen, Sichtweisen und Koalitionen werden (vgl. Swidler 1986, 2003: 89ff.). Die Kulturosoziologie untersucht eben solche Prozesse der Formierung kultureller „Werkzeugkästen“, die es Akteuren erlaubt, ihre Interessen zum Ausdruck zu bringen, Strategien zu entwickeln und sich im Verhältnis zu anderen Akteuren zu positionieren. Sowohl Interessen als auch kulturelle Strategien der Interessendurchsetzung sind nicht ohne Bezug auf den gesellschaftlichen Kontext der Akteure zu verstehen. Der gesellschaftliche Kontext verweist darauf, dass Institutionen, etwa Betriebsräte, „sedimentierte Verfahrensweisen“ darstellen, „die die ursprünglichen Akte ihrer kontingenten politischen Instituierung verhüllen und als selbstverständlich angesehen werden, als wären sie in sich selbst begründet. [...] Jede Ordnung ist die temporäre und widerrufliche Artikulation kontingenter Verfahrensweisen“ (Mouffe 2010: 26). Vertreter von Standortbelegschaften erfüllen, indem sie tun, was sie tun, eine zentrale Erwartung an einen Interessenvertreter, und würden sie das nicht tun, würde das System Industrieller Beziehungen jene konkrete Verlässlichkeit für alle Beteiligten verlieren (d.h. die Institution würde ihre handlungsprägende Kraft einbüßen), die zu einem gegebenen Zeitpunkt das wechselseitige Verhalten von Akteuren gerade in Konfliktsituationen typischerweise erwartbar bleiben lässt.

Die hinreichende Übereinstimmung zwischen Erwartung und Erfahrung der Beteiligten basiert auf der gemeinsam geteilten Verfügung über einen kulturellen Werk-

⁹ Dass wiederholte Kontakte im Rahmen arbeitsteiliger Arrangements Moral und Solidarität gleichsam von selbst erzeugen würden, ist eine auf Durkheim zurückgehende Annahme, deren Gehalt erst empirisch gezeigt werden müsste (zur Kritik: s. Luhmann 1988: 34f.).

zeugkasten, in und mit dem Situationen bewertet und Strategien entwickelt werden sowie deren Wirksamkeit festgestellt wird. Akteure achten auf bestimmte Zeichen und Signale, die ihnen Informationen über die Handlungen der anderen bereitstellen. Sie benutzen Register der Darstellung von Informationen, um anderen Informationen zukommen zu lassen. Sowohl die Selektionen der Setzung als auch die Selektionen der Deutung werden nicht situativ erfunden, sondern liegen in den Werkzeugkästen der Beteiligten vor. Dieser Zusammenhang von Typizität und Bedeutsamkeit der Situationsdefinition ist für unsere Argumentation wesentlich. Hier sehen wir eine Chance, die Kulturosoziologie für die Analyse Industrieller Beziehungen fruchtbar zu machen.¹⁰ Im Handeln von Arbeitnehmervertretern werden Umgangsweisen mit Macht, Differenz, Interessen historisch vor allem entlang nationaler Grenzen mithilfe unterschiedlicher kultureller Werkzeugkästen ‚bearbeitet‘. Diese legen den Akteuren bestimmte Selektionsmuster der Bedeutsamkeit des Handelns anderer mit Blick auf Solidarität nahe, die weder aus sich heraus rational und nachvollziehbar noch durch ein ihnen innewohnendes Telos der Verständigung gekennzeichnet sind. Verständlich sind sie für diejenigen, die in die Praxis der Arbeitnehmervertretung eingebunden sind. Ob sie sich in einem anderen, internationalen Setting bewähren, hängt davon ab, wie verschiedene kulturelle Werkzeugkästen ineinander übersetzt werden können.

Jene kulturellen Handlungs- und Deutungspraxen sind natürlich weder in einem holistischen noch in einem essentialistischen Sinne an Nationalität gebunden, darin stimmen wir mit Hürtgen überein. Die betriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung wurde jedoch – und wird heute noch! – der Form und den Handlungsmöglichkeiten nach durch die Einarbeitung in nationalstaatliches Recht abgestützt (anstatt vieler: Honneth 2011). Gewerkschaften rekrutieren ihre Mitglieder, soweit sie Individuen und nicht selbst Organisationen sind, im nationalstaatlichen Rahmen und das gewerkschaftliche Handeln zielt zunächst auf die nationalen Arbeitgeberverbände sowie auf die nationale Gesetzgebung (und über diesen Umweg dann auch z.B. auf Europa). Auch international engagierte Betriebsräte und Betriebsgewerkschafter interagieren in den allermeisten Fällen mit ‚nationalen‘ Kollegen in vornehmlich mit Vertretern einer Nationalität besetzten Gremien. Die Verständigungssprache ist normalerweise die jeweilige nationale Standardsprache, der Referenzrahmen für die Kritik von Managemententscheidungen in der Regel das nationale Wohlstandsniveau (und nicht irgendein europäisches, globales oder sonst eines) etc. Globalisierungs-, Transnationalisierungs- und Europäisierungseffekte durchlaufen - bisher - dieses Nadelöhr eines nationalstaatlich geprägten Alltags, und sie werden eben dort mithilfe der vorfindlichen objektivierten Kulturmuster ‚bearbeitet‘, angepasst und wirken auf diese zurück (s. Klemm/Popp 2006 für den Fall von transnationalen Wirtschaftsorganisationen). Insofern münden transnationale Zwänge nicht notwendig in eine Vereinheitlichung (die

¹⁰ Dabei sollte nicht unerwähnt bleiben, dass insbesondere Studien zum kollektiven Bewusstsein der Arbeitnehmerschaft teils latent, teils manifest mit solchen Unterscheidungen gearbeitet haben. Freilich waren sie geprägt von der Frage, inwieweit die empirisch feststellbaren (kollektiven) Bewusstseinsformen Ausdruck eines „adäquaten Lage- und Interessenbewusstseins“ der Befragten waren oder nicht (Bergmann/Müller-Jentsch 1977: 6). Wer aber ermittelt die „Adäquanz“ des Bewusstseins?

festzustellen vornehmlich durch Wissenschaftler erfolgt, die dabei wiederum ihre Schwierigkeiten haben), sondern führen die „Besonderheiten unterschiedlicher *Kollektivgeschichten*“, wie Bourdieu das einmal genannt hat, weiter (Bourdieu 1998: 15, Hervorh. im Orig.).¹¹

3.2 *Solidarität in der interkulturellen Kommunikation*

Die Formierung der Vorstellungen über und der Handlungsmuster in einer europäischen Arbeitnehmervertretung finden in einem symbolischen Raum statt, der ebenso zerklüftet ist wie die Systeme der Industriellen Beziehungen unterschiedlich sind. Neben die faktischen Machtverhältnisse tritt die symbolische Definition gemeinsamer Handlungsrahmen (Srubar 1998). Sie werden in den historisch etablierten unterschiedlichen Ausdrucks- und Artikulationsweisen der Arbeitnehmervertretungen bestimmt – diese Unterschiede sind kulturelle Unterschiede. Solidarität bildet einen Ausgangspunkt der Verständigung über Gemeinsamkeiten – eine Sinnklammer der Kommunikation, die eine Verbundenheit herstellt und normative Regeln des Umgangs miteinander und gegenüber Dritten impliziert. Dies setzt einen Begrenzungs- und Selektionsprozess voraus, in dem Regeln des Handelns und der Handlungsbewertung kommuniziert und akzeptiert werden.¹²

Im nationalen Rahmen wissen Akteure, wann sie die an sie adressierten Solidaritätsforderungen verletzen. Entgegen einer utilitaristischen oder ausschließlich machttheoretischen Betrachtung wird diese Erfahrung durch die Bank als schmerzlich erfahren und als Bruch von allgemeinen Wertvorstellungen über solidarisches Handeln verstanden. Während auf nationaler Ebene zwischen Handlungskapazitäten und der Bewertung dieser Handlungen unter dem Aspekt der Solidarität eine gewisse Übereinstimmung unterstellt werden kann, ändert sich die Situation im internationalen Rahmen: Akteure beurteilen die Qualität solidarischen Handelns anderer in der Regel auf der Grundlage der eigenen Handlungskapazitäten sowie der im eigenen kulturellen Kontext etablierten Verständnisse und Praxen der Solidarität. Was in einem kulturellen Kontext als solidarisches Handeln angesehen wird, muss in einem anderen Kontext nicht auch als solidarisches Handeln betrachtet werden, und ein Verhalten, das aus deutscher Sicht als unsolidarisch gelten mag, kann aus einer anderen Perspektive

¹¹ Um es zu verdeutlichen: Die Beschreibung von Veränderungen in den Industriellen Beziehungen lebt von deren Genese und Geschichte. Von „Verbetrieblichung“ als transnationalem Phänomen zu sprechen – wie bei Hürtgen (2011) in diesem Heft – ist vor dem Hintergrund des deutschen Systems Industrieller Beziehungen sinnvoll. Ob die Rede von der Verbetrieblichung vor dem Hintergrund der Industriellen Beziehungen etwa in Spanien, Tschechien oder Polen ebenso sinnvoll ist, scheint eher zweifelhaft, weil diese Systeme Industrieller Beziehungen eine andere Geschichte haben. Ob der transnationale Trend der Verbetrieblichung als Veränderung der alltäglichen Erfahrungsräume erlebt und als Problem durch die Akteure definiert wird, wird nicht von dem Postulat des Trends abhängen, sondern davon, wie der jeweilige bestehende Handlungsraum einer Veränderung unterworfen ist.

¹² Ein Beispiel wären etwa die Bemühungen um ein solidarisches Verständnis nach dem Muster des „sharing the pain“, wie sie vom EMB betrieben werden (vgl. Hauser-Ditz et al. 2010: 149).

gar keinen Bezug zu Solidarität aufweisen, sondern eine Sache legitimer Interessendurchsetzung sein. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den kulturellen Grundlagen einer europäischen Arbeitnehmervertretung als Frage nach einem unterschiedlichen Verständnis und einer unterschiedlichen Praxis von Solidarität und der internationalen Verhandlung dieser Unterschiede in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung.

3.3 Datengrundlage und Geltungsbereich

Zu ihrer Beantwortung greifen wir auf Daten zurück, die wir im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekts „Chancen kulturübergreifender Solidarität in global agierenden Unternehmen: Kommunikation, Macht und Interessen in der transnationalen Arbeitnehmerkooperation“¹³ erhoben haben. In der Studie wurde im Rahmen von Fallstudien bei zwei international tätigen Automobilzulieferunternehmen sowie einem Endhersteller der Automobilindustrie untersucht, wie betriebliche Arbeitnehmervertreter unterschiedlicher Unternehmensstandorte aus verschiedenen europäischen Ländern im Rahmen des EBR zusammenarbeiten (vgl. auch Klemm/Weyand 2009). Es wurden u.a. 44 Interviews mit Angehörigen der betrieblichen Interessenvertretung und mit Gewerkschaftsvertretern geführt sowie insgesamt 4 internationale Treffen (drei EBR-Treffen und ein Netzwerktreffen unterhalb der EBR-Ebene) beobachtend begleitet. Die Auswertung der erhobenen Daten folgte sowohl hermeneutischen als auch typisierenden Verfahren.

Von besonderem Interesse war das Verhältnis zwischen den Arbeitnehmervertretern deutscher Standorte auf der einen und von Standorten in Mittelosteuropa (MOE) auf der anderen Seite. Gerade diese Konstellation scheint gegenüber anderen Konstellationen aus der Sicht deutscher Betriebsräte am problematischsten: Die (angeblichen) Kostenvorteile einer Produktion an den MOE-Standorten werden von den Unternehmensleitungen regelmäßig als Druckmittel für zu erbringende Kosteneinsparungen in Anschlag gebracht. In diesem Kontext haben wir nach den Solidaritätsverständnissen der Akteure gefragt, nach ihrer subjektiven Bedeutung und ihrer Handlungsrelevanz sowie die Interaktion der Akteure im Hinblick auf dieses Verständnis untersucht.

Die Reichweite der folgenden empirischen Aussagen werden durch den Strukturtypus der von uns untersuchten Unternehmen begrenzt: Für die Automobilindustrie ist eine intensive Vernetzung der Wertschöpfungskette über Ländergrenzen hinweg typisch, der Sitz der zentralen Geschäftsleitung der untersuchten Firmen liegt in Deutschland, weshalb deutsch als Verständigungssprache dominiert und ein Machtungleichgewicht zugunsten der deutschen Arbeitnehmervertreter in den europäischen Gremien besteht. Diese verfügen in aller Regel auch über einen privilegierten Zugang zum Zentralmanagement (und zu einigen Standortmanagern im Ausland) und sind am

¹³ Das Projekt wurde von Gert Schmidt und Ilja Srubar geleitet, am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt und lief von 2006 bis 2009. Neben den Verfassern waren weitere Personen mittelbar und unmittelbar beteiligt, darunter: Adrienn Huber, Zuzana Janouskovcova, Joanna Dubas, Agnes Lux und Sarah Speck. Ihnen, den Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirates des Projekts und vor allem den Betriebsrätinnen und Betriebsräten, die uns Einblick in ihren Alltag gewährt und sich für uns Zeit genommen haben, danken wir herzlich.

besten mit Ressourcen ausgestattet. Die internationale Kommunikation hatte in unseren Fällen zum Zeitpunkt der Erhebung schon eine mehrjährige Vorgeschichte und wurde in ihrer grundsätzlichen Bedeutung von allen Befragten akzeptiert. Es mag sein, dass Untersuchungen in anderen Branchen mit anderen Unternehmenstypen zu anderen Ergebnissen kommen, auch wenn wir sicher sind, dass die Problematik auf einer grundsätzlichen Ebene vergleichbar ist.

4. Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung

Solidarität, so haben wir ausgeführt, eignet sich exemplarisch für die Beantwortung unserer Frage nach der Rolle der Kultur in der europäischen Arbeitnehmervertretung, weil ihr symbolischer Wert in hohem Maße anerkannt wird, *obwohl* gleichzeitig von allen Akteuren eine Kluft zwischen Rhetorik und Praxis solidarischen Handelns im europäischen Rahmen gesehen wird. Die Kluft zwischen hohen Ansprüchen an Solidarität und pragmatischen Handlungszwängen verweist auf die Konkurrenz von Standorten untereinander, die Verpflichtung gegenüber der eigenen Belegschaft sowie die Schwierigkeit, internationale Solidarität national zu vermitteln.

Die Spannung von Konkurrenz und Kooperation wird von allen Befragten gesehen und als Anlass für das Bemühen um eine internationale Verständigung ins Feld geführt. Alle Befragten streben an, den Eurobetriebsrat für die Weitergabe von Informationen nutzen zu wollen. Wo der Informationsaustausch klappt, wird er positiv bewertet und als solidarische Leistung auch hervorgehoben. Informationsweitergabe gilt als keineswegs selbstverständliches solidarisches Handeln, sondern wird vor dem Hintergrund von negativen Erfahrungen oder von Befürchtungen über die Nutzung der Informationen an anderen Standorten als Herausforderung reflektiert.

Das Fernziel einer Solidarisierung der Belegschaften wird von allen befragten Arbeitnehmervertretern geteilt. Sowohl „bottom lines“ werden formuliert, jenseits derer Verhalten eindeutig als unsolidarisch verurteilt wird, als auch Grenzen, die der Solidarität auferlegt sind. Insofern liegt, anders als häufig formuliert, die Problematik der Solidarität nicht im Konzept selbst, also im Allgemeinen, sondern sie liegt im Besonderen: Sie bezieht sich auf einen spezifischen Spielraum zwischen eindeutig unsolidarischem Verhalten, einem zwar nicht solidarischen, aber legitimen interessenrationalen Verhalten, für das sich aber Gründe beibringen lassen, die mit der Verletzung von Solidaritätsnormen nichts zu tun haben, und einem im Grundsatz solidarischen Verhalten. In diesem Spannungsfeld ist die Unsicherheit der Einschätzung anderer angesiedelt: Wann handelt es sich bei einem Verhalten um absichtliche, strategische Täuschung oder um situativen Zwang, sich Forderungen des Managements zu beugen? Die Einschätzung des anderen in dem Spannungsfeld wird im nationalen Rahmen relativ einheitlich, im internationalen Rahmen aber uneinheitlich vorgenommen – die Uneinheitlichkeit ist, wie wir zeigen werden, Resultat unterschiedlicher kultureller Auslegungen von Handlungen, die sich aus unterschiedlichen kulturellen Organisationsweisen von Solidarität speisen (ausführlich dazu mit einer Vielzahl an Belegen: Klemm/Kraetsch/Weyand 2011: Kapitel 4.7).

4.1 Unterschiedliche Traditionen und Kontexte von Solidarität in Deutschland und Mittel- und Ost Europa

Blickt man auf die oben skizzierten und bis in die europäischen Gremien der Gewerkschaften verbreiteten „westlichen“ Ausformulierungen des Anlasses für internationale betriebliche Arbeitnehmerkooperationen, stößt man auf das Modell einer solidarischen Verteilung von Kosten der Transnationalisierung der Unternehmen und auf das Anliegen, einen „solidarischen Beschäftigungsausgleich“ in Europa zu erzielen (s. Uhl/Lavon 1997: 225ff.). So erzählt ein deutsches EBR-Mitglied im Interview, wie er seinen Kollegen in Mittelosteuropa erklärt,...

„...dass wir ein Interesse daran haben dass auch *wir* unsere Kolleginnen und Kollegen auslasten und sie [gemeint sind die Arbeitnehmervertreter in MOE; d.V.] verstehen müssten, dass sie nicht ins Unendliche wachsen können. Und wenn es um weiteres Wachstum geht und um Belegung geht, dass man das möglichst gemeinsam machen und auch für uns im Vorfeld abstimmen, wo kommt jetzt welches Wachstum hin, ja“ (deutsches EBR-Mitglied).

Diese Aussage ist wie das Konzept des Beschäftigungsausgleichs natürlich nicht „wertneutral“, sondern richtet sich unter den gegebenen Bedingungen „von West nach Ost“. Die betrieblichen Akteure in Westdeutschland sind in den vergangenen Jahren durch die Bank unter Konzessionsdruck geraten. In der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformationsphase in Mittelosteuropa hatten westdeutsche Gewerkschaften, Stiftungen und Betriebsräte durch Know-how-Transfer, die Öffnung von Kontaktbüros, Veranstaltungen, Zustimmung zum Aufbau von Produktion, die Einrichtung von Sitzen in Eurobetriebsräten und vieles mehr daran mitgewirkt, die dortigen Arbeitnehmervertretungen zu stützen und Arbeitsplätze entstehen zu lassen. Für diese solidarischen Unterstützungsleistungen verlangen sie nun Solidarität zurück. Gefordert wird, dass die mittelosteuropäischen Kollegen an ihren Standorten spezifische Handlungsstrategien unterlassen, sobald und soweit sie die Handlungsfähigkeit westlicher betrieblicher Interessenvertreter einschnüren (etwa durch Unterbietung in Ausschreibungsverfahren usw.).

Die Handlungsfähigkeit in der deutschen betrieblichen Mitbestimmung hängt recht eng mit der Konzentration von Macht an den Spitzen der Gesamt- und Standortbetriebsräte zusammen. Das deutsche System betrieblicher Mitbestimmung sichert außerdem den Interessenvertretern einen privilegierten Zugang zu Informationen des Managements. Informationen zu Unternehmenspolitiken, Wettbewerb und strategischer Ausrichtung laufen zentral zusammen, und auf der Grundlage weit reichender Kenntnis und der Zuspitzung von Machtbefugnissen beteiligen sich Betriebsratsspitzen an unternehmerischen Entscheidungsprozessen, die nicht nur einzelbetriebliche, sondern landes- und konzernweite Bedeutung haben. Die Machtstellung westdeutscher Betriebsräte wird durch Internationalisierung bei gleichzeitiger hochgradiger Vernetzung empfindlich getroffen. Auf diese reale Infragestellung der eigenen Verhandlungsmacht reagieren sie mit der Ausdehnung des Vertretungsanspruchs auf Standorte außerhalb Deutschlands. In dem Zitat wird das an dem Anspruch deutlich, im „Vorfeld“ mit peripheren Standorten die Verteilung von Produktionsvolumina abzustimmen, die sie dann in den Zentralen vertreten.

Der hohe Autonomiegrad, über den deutsche Betriebsräte gegenüber der Belegschaft in der Auseinandersetzung mit dem Management verfügen, und die Reichweite der von ihnen mitbestimmten Entscheidungen führt im deutschen Modell betrieblicher Arbeitnehmervertretung zu einer Konzentration von Macht bei den Betriebsratspitzen. Die Belegschaft erscheint als „betreuter“ Gegenstand der betrieblichen Auseinandersetzungen“ (Heine et al. 1986: 306). Machtpositionen werden mit der Verpflichtung auf ein über das Wohl eines einzelnen Standorts hinausgehendes Allgemeinwohl verbunden, und diese Verbindung wird auch von den ‚Gegnern‘ in der mikropolitischen Auseinandersetzung anerkannt. Prinzipien und Regeln der Organisation von Solidarität sind so, trotz aller Veränderungen, abgesichert und werden von den Spitzen der Gesamtbetriebsräte gleichsam verkörpert. In ihren Abwägungen können Entscheidungen zulasten eines fremden, manchmal aber auch des eigenen Standorts gehen. Zu ihren Aufgaben zählt es entsprechend, in den Belegschaften ein Gefühl für die internationale Verflechtung, für Solidarität ‚über den Tellerrand‘ des eigenen Standorts hinaus zu wecken und diese Form der Machtkonzentration zu legitimieren: Die Entscheidungen zentraler Betriebsräte müssen sich an Maßstäben messen lassen, die oberhalb des eigenen Standorts angesiedelt und an einer Reihe von unternehmensrelevanten Faktoren wie Konjunktur, Marktlage, Kräfteverhältnis zwischen Management und betrieblicher Interessenvertretung usw. orientiert sind.

Während der aktuelle Kontext von Solidarität bei deutschen Betriebsräten vor allem von Druck auf das etablierte Vertretungsmodell gekennzeichnet ist, auf den mit einer Ausweitung des Vertretungsanspruchs und mit einer Solidaritätserwartung an Arbeitnehmervertreter aus Standorten in MOE reagiert wird, sind Kontext der und Tradition des Umgangs mit Solidarität im Osten anders. In allen westeuropäischen Staaten besteht eine wenigstens seit dem Zweiten Weltkrieg weitgehend ungebrochene Tradition der Verwendung von Solidarität als Oppositionsbegriff. Diese Traditionslinie stellt sich in den Staaten Mitteleuropas erheblich gebrochener dar:

„Solidarität ist so ein Wort, das leider etwas abgewertet wurde. Das ist die erste Bemerkung. Aber es gibt Bereiche, wo ich mir nicht vorstellen kann, dass es die Solidarität nicht geben sollte“ (Vertreter tschechischer Gewerkschaftsdachverband).

In Tschechien und den anderen mitteleuropäischen Staaten bestimmt eine zweimalige Abwertung der Solidarität das heutige Verständnis: Die erste war verursacht durch die ideologische Indienstnahme durch das sozialistische Regime. Die Solidarität der Arbeitnehmer verwandelte sich aus einem Instrument der Auseinandersetzung mit ‚dem Kapital‘, mit dem sich diese normativ und der Sache nach auf einer Seite positionieren, in einen Begriff, in dem eine Einheit von – allerdings nicht kapitalistischen – Arbeitgebern und Arbeitnehmern artikuliert wurde. Die zweite Abwertung erfolgte nach 1989 mit der Diskreditierung aller kollektiven Regelungen (vgl. Srubar 1996; Delhey 2001) im Zuge der Durchsetzung neoliberaler Wirtschaftskonzepte und vor allem durch das Verhalten der Eliten in der Transformation. Eine Erosion der institutionellen und der normativen Dimensionen der Solidarität in der Gesellschaft waren und sind die Folge (vgl. auch Delhey 2001; allg. unter dem Aspekt traumatogenetischen sozialen Wandels in postkommunistischen Gesellschaften: Sztompka 2004). Mehrere Konsequenzen werden aus diesem Erfahrungshinter-

grund für internationale Solidarität in Europa abgeleitet. „Echte“ Solidarität lasse sich nur unter der Bedingung existenzieller Bedrohung aktivieren:

„Solange ich in Europa nicht so bezahle wie bei den Tschechen, und das gilt auch allgemein, und jetzt stopfen Sie sich die Ohren zu, also solange die Menschen nicht mit der Presse in der Erde wühlen, werden wir nicht viel zur Solidarität beitragen können“ (tschechischer Gewerkschafter).

Wir haben diese Argumentation bereits kennen gelernt: Während in Deutschland davon ausgegangen wird, dass die Bereitschaft zur Solidarität im Osten dann entsteht, wenn Verlagerungsdrohungen die östlichen Standorte erreicht haben, wird hier davon ausgegangen, dass die Wohlstands- und Arbeitsstandards so weit auseinander klaffen, dass der Osten nichts hat, was er in die Waagschale einer gemeinsamen Solidarität werfen könnte. Wie sonst selten wird hier deutlich, dass nicht nur objektivierbare unterschiedliche Interessen von Standorten eine Verständigung erschweren, sondern eine durch unterschiedliche kulturelle Deutungsmuster geprägte unterschiedliche Auslegung der aktuellen Lage in Europa, aus der unterschiedliche Konsequenzen gezogen werden – mit der Folge, dass die Erwartungen an gemeinsames Handeln unterschiedlich sind.

Die von deutschen Arbeitnehmervertretern in ihrer Perspektive sinnvolle institutionelle Absicherung qua Machtkonzentration bei den Spitzen des Gesamtbetriebsrats wird in der Perspektive von Arbeitnehmervertretern aus Mittel- und Osteuropa auch durch eine andere kulturelle Praxis des Umgangs der Arbeitnehmervertreter mit Vertretern des Managements diskreditiert. Deutsche Betriebsräte treten ihrem eigenen Selbstbild nach dem Management ‚auf Augenhöhe‘ gegenüber und interpretieren dieses Auftreten völlig zu Recht als Ausdruck einer erkämpften Machtposition. Über diesen Habitus verfügen Betriebsräte aus Mittel- und Osteuropa in aller Regel nicht, ihre Stellung im Betrieb ist auch eine andere. Die Folge sind Ratschläge:

„...haut mal auf'n Tisch hier, wir brauchen jetzt hier en paar Duschen und brauchen ne Heizung und brauchen ne Klimaanlage + weil man so nich vernünftig arbeiten kann und weil das einfach Standard is“ (deutsches EBR-Mitglied).

Betriebsräte aus Mittel- und Osteuropa deuten das – ebenfalls völlig zu Recht – als Unkenntnis der Situation. Das Auftreten der deutschen Betriebsräte läuft quer zu der eigenen Erfahrung alltäglicher Arbeitskämpfe, in denen mündlich getroffene Verabredungen mit dem Management sich oft als wertlos erweisen und schriftliche manchmal das Papier nicht wert sind, auf dem sie festgehalten sind.

„Also eee zuletzt ist es ein Führungswechsel an der Spitze einer gegebenen Sektion geschehen (...) und der verehrte Herr Kollege wünschte sich verschiedene Regelungen einzuführen (...) und wir haben ein Gespräch angeregt, das folgenderweise hinausgegangen ist: ich habe den Kollektivvertrag hervorgehoben (...) und ich habe den verehrten deutschen Kollegen gefragt, ob er weiß, was dieses Dokument ist. Er sagte: nein. Nun, dann es ist der Kollektivvertrag. Er ist hier das Gesetz. Und wenn ich es aufblättere, und ich habe es ohne Großtuerei aufgeschlagen, ich habe ihn angeschaut, und habe gesagt, meine Unterschrift, und die Unterschrift von [Name] steht darin. Ihre nicht! Also ich habe kein Rechtsverhältnis mit Ihnen. Sie haben keine Berechtigung dieses Gesetz zu revidieren. Falls Sie Fragen haben, Management, dann uns gegenü...dann können wir besprechen“ (ungarischer Betriebsrat).

In dieser Perspektive erscheint die Zuschreibung, „Gewinner“ der Osterweiterung zu sein, als Hohn. Umgekehrt schreiben Arbeitnehmervertreter aus Mitteleuropa ihren deutschen Kollegen zu, ihre Machtposition nicht selbst erkämpft zu haben, sondern sich auf dem auszuruhen, was ihre Väter erreicht hätten.

„Das Umfeld ist bei ihnen völlig anders als bei uns, wir müssen uns wirklich alles erst aufbauen, das mussten sie vielleicht auch, ich weiß nicht, irgendwann nach 1945“ (tschechischer Betriebsgewerkschafter mit internationalen Kontakten).

Die unterschiedlichen Handlungskontexte und Traditionen der Solidarität führen nicht nur zu unterschiedlichen Vorstellungen der Organisation einer Staaten und Standorte übergreifenden Arbeitnehmervertretung – in der Perspektive der deutschen Arbeitnehmervertreter liegt das deutsche Modell der mandatierten Vertretung, in der Perspektive ihrer mitteleuropäischen Kollegen ein Modell horizontaler wechselseitiger Verpflichtung nahe –, sondern auch zu unterschiedlichen wechselseitigen Selbst- und Fremdwahrnehmungen. Die Art und Weise, in der Interessenvertreter im betrieblichen Alltag und bei internationalen Treffen mit dem Management umgehen, klafft auseinander, und das, was bei den jeweils anderen beobachtet wird, ist Anlass für Irritationen und Mutmaßungen. So entsteht mitunter bei Betriebsgewerkschaftern in Mitteleuropa der Eindruck, es gebe in Deutschland...

„...keine genaue Abgrenzung, ob der XX [Name eines dt. Betriebsrats] ein Manager ist oder nicht, ob er ein Opponent ist“ (tschechischer Betriebsgewerkschafter).

Umgekehrt hegen viele westdeutsche Betriebsräte den Verdacht, mitteleuropäische Interessenvertreter würden hinter „verschlossenen“ Türen mit dem Management gemeinsame Sache machen:

„...das ging also so, dass der Gewerkschaftsvertreter und der Personalchef sich + in einen Raum setzten und dann schlossen sie sich ein und wenn die rauskommen dann war der Tarifvertrag fertig + äh das läuft teilweise noch heute so + weil wir eigentlich so äh in diese Gewerkschaftsstruktur da nicht reinkommen...“ (deutsches EBR-Mitglied).

4.2 *Dynamiken der Solidaritäts- und Interessenkommunikation auf internationalem Parkett: Der andere als Zeichen*

Wir haben in der knappen Skizze gesehen, dass die Rahmungen solidarischen Handelns in Deutschland und Mittel- und Osteuropa deutlich voneinander abweichen. Diese Abweichungen manifestieren sich auch in der Reflexion auf Versuche der internationalen Koordination von Arbeitnehmervertretern unter der Überschrift der Solidarität. So bemerkt ein ungarischer Betriebsrat:

„Auf diesen XX [Firmenname] Gewerkschaftskonferenzen ist die Solidarität öfter zur Sprache gekommen. Und dort wurde eine solche Bemerkung vorgetragen – ich möchte jetzt keinen Namen dazu nennen, von wem, oder wie – aber letztendlich enthält sie sehr viele Wahrhaftigkeiten, dass die Solidarität unter den Ländern, oder unter den Standorten soweit anhält, solange das Produktionsinteresse nicht in den Vordergrund rückt. (...) Das ist steinhartes Produktionsinteresse, finanzielles Interesse, und wenn ich jetzt in Ungarn das Interesse meiner Mitarbeiter vertreten möchte, dann ist es mein Interesse, dass dieses Produkt hier hergestellt wird. Das gleiche Interesse hat der polnische Kollege, das gleiche in Deutschland (...) über welche Solidarität sprechen wir denn? Wie kann man das vergleichen? Weil wenn ich international solidarisch bin, dann ist es nicht sicher, dass ich die

Interessen meiner eigener Mitarbeiter vertrete oder mit denen solidarisch bin“ (ungarischer Betriebsrat).

In der Kritik steht die internationalistisch angelegte Variante der deutschen Solidaritätskommunikation. Das, was für deutsche Betriebsräte ein gangbarer und im deutschen System etablierter Weg scheint, die Einnahme einer den Standorten übergeordneten Perspektive in einem übergeordneten Gremium, klingt in den Ohren von Betriebsräten aus Mittel- und Osteuropa ungläubwürdig – und vor dem Hintergrund realsozialistischer Erfahrung wenig überzeugend. Denn alle Standorte haben „steinharte Produktionsinteressen“, die mit Hilfe der Inanspruchnahme von Solidarität nur maskiert werden. Für Belegschaftsvertreter aus Mittel- und Osteuropa hat Standortkonkurrenz wenig mit solidarischem oder unsolidarischem Handeln von Arbeitnehmern und viel mit Entscheidungen in den Unternehmenszentralen zu tun, auf die sie keinen Einfluss haben. Dort sitzen nicht sie, sondern ihre deutschen Kollegen.

„Momentan spielt sich das hauptsächlich im Westen ab, bei uns funktionieren die günstigeren Kosten, so dass sich im Grunde das Kapital nicht auf unserer Seite befindet, dass wir es hierher verschieben und wir haben im Grunde keine koordinierte Kraft, dem entgegenzutreten“ (tschechischer Betriebsgewerkschafter).

Aus der Position der Stärke im Verhandlungssystem der deutschen Muttergesellschaften heraus begreifen demgegenüber viele deutsche Betriebsräte solidarisches Handeln als Ausnutzung ihrer Machtposition zum Wohle aller.

„...ich sage mal zu unseren Gunsten darf nicht zu anderen Lasten gehen, also das was wir ähm entsprechend ähm + für unsere Kollegen und Kollegen erreichen (...) das ist nicht ganz so einfach immer, das ist manches Mal sogar deutschlandweit schon unheimlich schwierig da mal + eine gemeinsame (?) der Automobilindustrie oder gemeinsame Kontakte zu knüpfen und die auch immer aufrechtzuerhalten weil + steckt halt auch immer eine ganze Menge Arbeit dabei + aber das ist halt ähm der Versuch zumindest + ja Solidarität halt erstmal in Worte zu fassen und dann entsprechend auch irgendwo ein Stück weit umzusetzen“ (deutscher Betriebsrat).

Bei unseren deutschen Gesprächspartnern sind der wiederholte und oft gewollte Verzicht zugunsten der Kollegen im Ausland und der Einsatz für eine Verbesserung der Arbeitssituation auch an Standorten außerhalb Deutschlands ein wesentlicher Aspekt von Solidarität:

“Also deswegen sprech ich von der Solidarität wie wir sie jetzt erlebt ham, des is ja auch ne Solidarität zu sagen okay der französische Kollege der ungarische Kollege, der hat jetzt n Anliegen, die ham ein Problem, das können die, das müssen die normalerweise, äh also jetzt zu Hause lösen, aber die kommen ja nich weiter (...). Und das is natürlich auch n bisschen solidarisch auch mal dat die andern Kollegen mal verstehn: Jawoll, ja gut, das is zwar, verstehn wir zwar nich ganz, weil, warum die da nich in der Lage sind da, in Frankreich, in Ungarn, in Tschechien dieses Problem zu lösen, warum die denn jetzt, der Vorsitzende oder der Ausschuss da drei vier mal da hinfahrn muss und, und das is auch irgendwo eine gelebte Solidarität also“ (deutscher EBR-Vorsitzender).

Oder auf der allgemeineren Ebene:

„...ich hab immer gesagt also ich werde keinen Auftrag weil des hatten wir bei uns bei uns auch schon, also wenn ein Auftrag in Frankreich platziert wird, ++ und davor mir die Geschäftsführerin kommt und sagt Herr xx ich würd ihnen den Auftrag aus Frankreich geben wenn sie bereit sind +++ als Betriebsrat da ein Zugeständnis zu machen dann

würd ich sogn des kennens vergessen des kennens a glei wieder gehen des mach ich net. Also ich denke dass vielleicht äh wie i vorher gsagt hab, so Linien die nicht abgesprochen sind aber die mer versucht schon äh + zu halten“ (deutscher Betriebsratsvorsitzender und EBR-Mitglied).

Wie immer Lohnanstiege und verbesserte Arbeitsplatzbedingungen in Mittelosteuropa indirekt auch den Interessen der westlichen Standorte entgegenkommen: Teil solidarischer Haltung ist die Einbeziehung der Wirkungen der eigenen Entscheidungen auf andere Standorte und der Einsatz der eigenen Verhandlungsmacht auch für diese. Die Forderung nach Solidarität aus Mittel- und Osteuropa basiert auf der Unterstellung, dort könnten ebenso weit reichende Entscheidungen durch die Belegschaftsvertreter mitbestimmt werden. Das Postulat eines »solidarischen Beschäftigungsausgleichs« in Europa impliziert, dass die Belegschaften dort mitverantwortlich für den Druck seien, den das Management auf die Belegschaften im Westen ausübt, sie also unsolidarisch handeln.

Die an sie gestellten Solidaritätspflichten scheinen den Arbeitnehmervertretern aus Mittelosteuropa wiederum uneinholbar und doppelbödig. Forderungen, die auch aufgrund des eigenen Repertoires an Mitteln gar nicht erfüllt werden können, können schwerlich als „Bemessungsgrundlage“ des eigenen Handelns akzeptiert werden. Insgesamt kann man sagen, dass die mittel- und osteuropäischen Arbeitnehmervertreter Solidaritätszumutungen deutlich stärker an die Fähigkeit knüpfen, sie auch tatsächlich erfüllen zu können. In den meisten Fällen sehen sie die Machtmittel, über die sie dazu verfügen, als unzureichend an. Um die Solidaritätsnormen erfüllen zu können, bedürfte es außerdem eines Verhältnisses von Gleichen zueinander. Die mittel- und osteuropäischen Belegschaftsvertreter sehen sich von ihren Kollegen aus Deutschland jedoch in eine inferiore Position gedrängt, deren Arbeitskämpfe eher belächelt werden. Aus ihrer Perspektive wäre eine solidarische Unterstützung eine, die ihnen hilft, bei sich ‚zu Hause‘ Strategien zum Wohle der Kollegen zu entwickeln. Dies betrifft etwa Rationalisierungsvorgaben, denen ostmitteleuropäische Werke unterworfen sind und mit denen deutsche Belegschaftsvertreter schon Erfahrungen gesammelt haben. Sich selbst in den Solidaritätsforderungen westlicher Arbeitnehmervertreter als zu behebenden Missstand betrachtet zu sehen, ist in ihren Augen keine Grundlage einer Solidarität oder der Verständigung darüber. Deutsche Betriebsräte erwarten von ihren östlichen Kollegen, endlich die Reihen zu schließen. Östliche Betriebsräte erwarten von ihren westlichen Kollegen, ihre Interessen nicht hinter wohlfeilen Solidaritätszumutungen zu verstecken.

Die unterschiedlichen und teilweise konträren wechselseitigen Typisierungen legen nahe, die Gewinnung eines authentischen Bildes über die Situation in einem anderen Land als eine zentrale Voraussetzung des Aufbaus internationaler Solidarität zu betrachten. Wird dieses Bild ohne Einbeziehung des anderen gewonnen, so wird dieser *zu einem Zeichen verkürzt*. Seine Eigenständigkeit in der Zeichenproduktion, seine Lageeinschätzung wird ausgeblendet oder als unsichere Information gehandhabt, die durch Augenschein erst überprüft werden muss.¹⁴ Die eigene Über-

¹⁴ Die Kritik an der eurozentristischen Kulturanthropologie fußt wesentlich auf dieser Feststellung. Sie richtet sich gegen die Praxis, einen „Einheimischen“ als Informanten zu verwenden, um das von ihm Gesagte in den eigenen Kontext einzubetten, aber nicht nach seiner Einschätzung zu fragen (vgl. Fuchs 1999: 366ff.).

prüfung liefert dann eine Bestätigung der eigenen Deutung: ‚In Wirklichkeit‘ verschleiern westliche Arbeitnehmervertreter ihre Interessen der Machtakkumulation, ‚in Wirklichkeit‘ schützen die östlichen Arbeitnehmervertreter ihren Gewinnerstatus. Nach unserem Dafürhalten wird hier das Problem internationaler Verständigung sichtbar: Die eigenen Wertvorstellungen und Handlungsmuster gelten als die allgemeinen Wertvorstellungs- und Handlungsmuster, der eigene kulturelle Werkzeugkasten nicht als eigener, sondern als allgemeiner. Folglich muss man sich über ihn auch nicht verständigen. Dabei zeigt schon ein Blick auf die Arbeitskämpfe in Europa, dass die Anlässe für solidarische Unterstützung unterschiedliche sind. Während im Westen der Kampf vor allem um die Erhaltung von Arbeitsplätzen geführt wird (und diese oft mit Zugeständnissen auf Arbeitnehmerseite erhalten werden), wird im Osten weniger um Arbeitsplätze, sondern um das Lohnniveau und die allgemeinen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit usw.) gekämpft. Deutsche Betriebsräte blenden die Handlungsspielräume ihrer östlichen Kollegen aus und unterschätzen die Notwendigkeit, für Akzeptanz und Legitimität der Machtkonzentration in den Händen weniger in Kombination mit solidarischer Selbstverpflichtung dieser ‚Treuhandler‘ zu sorgen. Ihre mittelosteuropäischen Kollegen sehen nicht, in welchem Ausmaß die Macht der Betriebsräte in Deutschland durch Solidarität faktisch gebunden wird und ordnen das Handeln der westlichen Interessenvertreter dem Schema der Überordnung zu. Handlungen, mit denen es national (graduell unterschiedlich) gelingt, Solidarität anzuzeigen und daraus Forderungen abzuleiten, werden auf europäischer Ebene von anderen abweichenden Bewertungen unterzogen. In beiden Blickwinkeln erscheint das, was die andere Seite tut, nicht als authentisch und auf Solidarität bezogen, sondern im Gegenteil als unterschwelliges Unterlaufen der Solidaritätsstandards. Solidarität wird zur Phrase, die sich vor die Durchsetzung eigener Interessen schiebt.

5. Schlussfolgerungen

Die in unserem Forschungsprojekt befragten betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus Mittel- und Osteuropa und aus Westeuropa sind sich darin einig, dass Solidarität eminent wichtig ist und dass sie „sein“ soll. Die Grundfigur der Gemeinsamkeit, resultierend aus einer ähnlichen sozialen Lage und zugleich der dadurch induzierten Konkurrenz, die durch solidarisches Handeln eingeschränkt werden müsste, ist allen Beteiligten die vertraute und nahe liegende Bedeutung von Solidarität. Dies bildet das Fundament einer (potenziellen) Verständigung. Andererseits wird nicht erkannt und reflektiert, dass es kulturell unterschiedlich konnotierte Solidaritätsvorstellungen gibt. Damit ist eine Zusammenarbeit auf Dauer unsicher bzw. vom Abbruch bedroht, da ein den eigenen Solidaritätsvorstellungen zuwiderlaufendes Handeln nur als unsolidarisch betrachtet werden kann und somit die ‚moralische‘ Grundlage der Zusammenarbeit wegbricht: Übrig bleiben Verdächtigungen über betrügerisches Handeln. Man könnte auch sagen, es geht innerhalb der Arbeiterschaft darum, zu verhindern, dass aus Konkurrenz Gegnerschaft erwächst.

Unter den Bedingungen interkultureller Kommunikation sowie der Pluralisierung von Interessen nimmt die Übersetzungsbedürftigkeit solidarischen Handelns zu (vgl. Alexander 2008). Übersetzungsbedürftig ist nicht notwendig die „Definition“ des

Solidaritätsbegriffs. Die Schwierigkeiten beginnen bei der Übersetzung konkreter Verhaltensweisen der anderen und ihrer Bedeutung für die eigene Situation: Solange im Westen Solidarität als „Beistandsmoral“ (Luckmann 1999: 55) verstanden und praktiziert wird, die in Drohungen umzukippen droht, werden Solidaritätsverpflichtungen im Osten als Übergriff und Inferiorisierung wahrgenommen und zurückgewiesen. Solange die östliche Betonung der Eigenständigkeit und der eingeschränkten Voraussetzungen für eine effektive internationale Solidarität auf der Folie der westlichen Machtfülle gelesen werden, erscheinen sie als Zeichen für die schon vermutete Verteidigung der eigenen Position eines Gewinners im internationalen Wettbewerb und als nahe liegendes Desinteresse an einer internationalen Solidarisierung. In beiden Perspektiven wird das Verhalten des anderen in einem in den jeweiligen nationalen Handlungsarenen entwickelten, etablierten und funktionierenden Deutungsschema interpretiert und so auf ein Zeichen reduziert. Weil diese Deutungsschemata unterschiedlich sind, führen sie auf der neuen Ebene europäischer Kooperation von Arbeitnehmervertretern nicht vor allem zu gemeinsamer Verständigung, sondern zu einem Verständnis des jeweils anderen im Licht des eigenen Deutungsschemas. Weil alle von Solidarität reden, aber die anderen immer dagegen handeln, versagt Solidarität, wenn sie nötig wäre.

Wie unterscheidet sich nun unsere Analyse von den unter Punkt zwei referierten Positionen? Die bestehenden Analyseinstrumente unterstellen die Klarheit der Interessenlagen und die Allgemeinverbindlichkeit von Bemessungsgrundlagen für Solidarität. Diese Unterstellung gilt für die stabilen Handlungsbedingungen in „gesetzten“ institutionellen Strukturen, wie sie in den westlichen Nationalstaaten der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gegeben waren. Hier fällt das kultursoziologische Defizit der interessen- und institutionentheoretischen Ansätze nicht weiter ins Gewicht, weil die Muster der Interessenvertretung und die normativen Sinnklammern, etwa die der Solidarität, miteinander verzahnt sind. In der europäischen betrieblichen Mitbestimmung müssen aber nicht nur gewaltige Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsstandards, den Mitspracherechten und den Traditionen der Interessenvertretung überbrückt werden. Auch die Handlungs- und Deutungsmuster der Akteure sind unterschiedlich. Gemeinsames europäisches Interessenhandeln setzt, folgen wir Max Weber, nicht nur Macht, sondern auch die Genese von Legitimität voraus. Die Genese von Legitimität aber ist eine Frage der Auseinandersetzung über die kulturelle Bedeutung der solidarischen Verhaltensweisen und ihrer Grenzen. Dieser Gedanke sollte in die Forschung einbezogen werden.

Literatur

- Alexander, J. C. (2008): *The Civil Sphere*. New York et al.
- Artus, I. (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems*. Wiesbaden.
- Beckert, J./Eckert, J./Köhli, M./Streeck, W. (2004): Einleitung. In: Dies. (Hg.): *Transnationale Solidarität. Chancen und Grenzen*, Frankfurt a.M./New York: 9-14.
- Bergmann, L. 1975: *Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften: Beiträge zu einer Theorie der internationalen Arbeitsbeziehungen*. In: Narr, W.-D. (Hg.): *Politik und Ökonomie – autonome Handlungsmöglichkeiten des politischen Systems*. PVS Sonderheft 6/1975, Westdeutscher Verlag: 191-214.
- Bergmann, J./Müller-Jentsch, W. (1977): *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*. Band 2. *Gewerkschaftliche Lohnpolitik im Bewußtsein der Funktionäre*. Frankfurt am Main.

- Bartmann, M./Blum-Geenen, S. (2006): Ein betriebspolitischer Lichtblick. In: Zeitschrift für Mitbestimmung, 52(5): 32-35.
- Bourdieu, P. (1998): *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns.* Frankfurt am Main.
- Brinkmann, U./Choi H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* Wiesbaden.
- Dallinger, U. (2009): *Die Solidarität der modernen Gesellschaft.* Wiesbaden.
- Dehnen, V./Rampeltshammer, L. (2011): Transnationale Solidarität auf betrieblicher Ebene: Utopie oder Realität? Der Europäische Betriebsrat bei General Motors Europe. In: Gerlach, F./Greven, Th./Mückenberger, U./Schmidt, E. (Hg.): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz.* Berlin: 109-129.
- Delhey, J. (2001): Osteuropa zwischen Markt und Marx. Soziale Ungleichheit und soziales Bewusstsein nach dem Kommunismus. Hamburg.
- Durkheim, É. (1992): *Über soziale Arbeitsteilung.* Frankfurt am Main.
- Eberwein, W./ Tholen, J./ Schuster, J. (2000): *Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen als politisch-sozialer Prozeß.* München und Mering.
- Fabian, J. (1983): *Time and the Other: How Makes Its Objects.* New York
- Fuchs, M. (1999): *Kampf um Differenz. Repräsentation, Subjektivität und soziale Bewegungen. Das Beispiel Indien.* Frankfurt am Main.
- Gerlach, F./Greven, T./Mückenberger, U./Schmidt, E. (Hg.) (2011): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz.* Berlin.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. (2010): *Transnationale Mitbestimmung? Zur Praxis Europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie.* Frankfurt/New York.
- Heine, H./Bechtle, G./Schmidt, G. (1986): Betriebliche Konfliktaustragung in der Krise – ein deutsch-italienischer Vergleich. In: *Soziale Welt*, 37(2/3): 297-309.
- Hirschel, D. 2007: Tarifpolitik und Gewerkschaften in der Globalisierung. In: Sell, A./Wiegand-Kottisch, M. (Hg.): *Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in der Globalisierung.* Hamburg: 113-116.
- Hondrich, K.-O./Koch-Arzberger, C. (1992): *Solidarität in der modernen Gesellschaft.* Frankfurt am Main.
- Honneth, A. (2011): *Das Recht der Freiheit. Grundriss einer demokratischen Sittlichkeit.* Frankfurt am Main.
- Hürtgen, S. (2008): *Transnationales Co-Management. Betriebliche Politik in der globalen Konkurrenz.* Münster.
- Hürtgen, S. (2011): Europäische Interessenvertretung – eine Frage der nationalen Kultur? In: *Industrielle Beziehungen*, 18(4): 315-335.
- Hyman, R. (2011): Gewerkschaftliche Strategien und Solidaritätspolitik unter globalen Konkurrenzbedingungen. In: Gerlach, F./Greven, Th./Mückenberger, U./Schmidt, E. (Hg.): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz.* Berlin: 51-72.
- Jürgens, U./Krzywdzinski, M. (2010): *Die neue Ost-West-Arbeitsteilung. Arbeitsmodelle und industrielle Beziehungen in der europäischen Automobilindustrie.* Frankfurt/New York.
- Kaufman, B. (2008): Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between. In: *British Journal of Industrial Relations*, 46(2): 314-339.
- Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011): „Bei ihnen ist das Umfeld völlig anders“ – Kulturelle Grundlagen der europäischen betrieblichen Mitbestimmung. Berlin.
- Klemm, M./Popp, M. (2006): Die Lokalität transnationaler Unternehmen. In: Mense-Petermann, U./Wagner, G. (Hg.): *Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp?* Wiesbaden: 189-221.
- Klemm, M./ Weyand, J. (2009): Communication and solidarity in cross-cultural employee relations. In: Hertwig, M./ Pries, L./ Rampeltshammer, L. (eds.): *European Works Councils in Complementary Perspectives. New Approaches to the Study of European Interest Regulation.* Brussels: 261-279.
- Knudson, H./Whittall, M./Huijgen, F. (2007): *European Works Councils and the Problem of Identity.* In: Whittall, M./Knudsen, H./Huijgen, F. (ed.): *Toward a European Labour Identity. The Case of the European Work Council.* London and New York: 5-18.

- Kohl, H./ Lehndorff, St./ Schief, S. (2006): Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung. In: WSI-Mitteilungen, 59(7): 403-409.
- Kohl, H./Platzer, W. (2004): Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Baden-Baden.
- Kotthoff, H. (2006): Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung. Berlin.
- Lecher, W./ Nagel, B./ Platzer, H.-W. (1998): Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte - Vom Informationsforum zum Akteur? Baden-Baden.
- Lecher, W./ Platzer, H.-W./ Rüb, S./ Weiner, K.-P. (2001): Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte – Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik. Baden-Baden.
- Luckmann, Th. (1999): Unheilsschilderung, Unheilsprophezeiung und Ruf zur Umkehr. Zum historischen Wandel moralischer Kommunikation am Beispiel der Weihnachtsansprache eines deutschen Bundespräsidenten. In: Honer, A./Kurt, R./Reichert, J. (Hg.): Diesseitsreligion. Zur Deutung der Bedeutung moderner Kultur. Konstanz, S. 39-58
- Luhmann, N. (1988): Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie. In: Durkheim, Emile: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Mit einer Einleitung von Niklas Luhmann. Frankfurt am Main: 19-38.
- Matthes, J. (1992): The Operation Calles „Vergleichen“. In: Ders. (Hg.): Zwischen den Kulturen? Göttingen: 75-99.
- Mertens, V. (1994): Europaweite Kooperation von Betriebsräten multinationaler Konzerne. Das Beispiel des Volkswagen-Konzerns. Wiesbaden.
- Meyer, H.-W. (1992): Macht und Ohnmacht. In: Auer, F. von (Hg.): Der Nachbar Deutschland im europäischen Haus. Erwartungen und Irritationen: über eine „Reichsgründung“. Europäisches Gespräch 1991. Mössingen-Talheim: 149-160
- Mouffe, Ch. (2010): Über das Politische. Wider die kosmopolitische Illusion. Bonn.
- Müller, T./Platzer, H.-W./Rüb St. (2004): Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik. Wiesbaden.
- Srubar, I. (1996): Neoliberalismus, Transformation und bürgerliche Gesellschaft. In: Balla, B./Sterbling, A. (Hg.): Zusammenbruch des Sowjetsystems. Herausforderung für die Soziologie. Hamburg: 61-80.
- Srubar, I. (1998): Ethnicity and Social Space. In: Balla, B./Sterbling, A. (Hrsg.): Ethnicity, Nation and Culture. Central and East European Perspectives. Hamburg: 47-64
- Srubar, I. (2009): Die pragmatische Lebenswelttheorie als Grundlage interkulturellen Vergleichs. In: Ders., Kultur und Semantik, Wiesbaden: 65-90.
- Streeck, W. (1998): Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft. In: Beck, Ulrich (Hg.): Politik der Globalisierung. Frankfurt am Main: 169-202.
- Swidler, Ann 1986: Culture in Action: Symbols and Strategies. In: American Sociological Review, 51(2): 273-286.
- Swidler, A. (2003): Talk of Love. How Culture Matters. Chicago and London
- Sztompka, P. (2004): The Trauma of Social Change: A Case of Postcommunist Societies. In: Alexander, J. C./Eyerman, R./Giesen, B./Smelser, N. J./Sztompka, P. (eds.): Cultural Trauma and Collective Identity. Berkeley/London: 155-195.
- Tholen, J./Cziria, Ludovit/Hemmer, Eike/Kozek, Wieslawa/Mansfeldova, Zdenka (2007): Labour Relations in Central Europe. The Impact of Multinationals' Money. Aldershot, Hampshire
- Uhl, H.-J./Lavon, E. (1997): Der Europäische Volkswagen-Konzernbetriebsrat – Strukturwandel und Globalisierung, Internationale Solidarität und solidarischer Beschäftigungsausgleich. In: Deppe, J./Hoffmann, R./ Stützel, W. (Hg.): Europäische Betriebsräte. Wege in ein soziales Europa. Frankfurt/New York: 216-232
- Wannöffel, M. (2011): Auch für „Old Opel“ gilt: Europäische oder keine Lösung. In: Gerlach, F./Greven, T./Mückenberger, U./Schmidt, E. (Hg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. Berlin: 95-107.

Whittall, M./Knudsen, H./Huijgen, F. (eds.) (2007): *Toward a European Labour Identity. The Case of the European Work Council*. London and New York

Whittall, M. / Lücking, S. / Trinczek, R., 2009: *The Frontiers within: Why Employee Representatives Fail to Set up European Works Councils*. In: *Industrial Relations Journal*, 40(6): 567-583.

Zoll, R. (2000): *Was ist Solidarität heute?* Frankfurt am Main.