

Klaus Henning

Europäische Integration und Gewerkschaften

Der EMB zwischen Interessenvertretung
und transnationaler Solidarität



Springer VS

Europäische Integration und Gewerkschaften

Klaus Henning

Europäische Integration und Gewerkschaften

Der EMB zwischen Interessenvertre-
tung und transnationaler Solidarität

Klaus Henning
Tübingen, Deutschland

Die vorliegende Arbeit wurde im Jahr 2012 unter dem Titel „Zwischen Interessenverband und transnationaler Gewerkschaftsorganisation: Geschichte und Politik des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes 1990-2012“ an der Universität Tübingen als Dissertation angenommen.

Die Publikation wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert.

ISBN 978-3-658-01905-1
DOI 10.1007/978-3-658-01906-8

ISBN 978-3-658-01906-8 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-vs.de

Inhalt

Vorwort		7
1	Einleitung	9
1.1	Einordnung in den wissenschaftlichen Kontext	13
1.2	Analytischer Rahmen	18
2	Historische Entwicklung und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit europäischer Metallgewerkschaften	47
2.1	Vom Informationsbüro zum Metallgewerkschaftsbund	47
2.2	Veränderte Rahmenbedingungen zu Beginn der 1990er Jahre	65
3	Organisationsentwicklung des EMBs seit 1990: Schaffung organisationsmächtiger Handlungsvoraussetzungen?	77
3.1	Der Ausbau der Mitgliederbasis	77
3.2	Die Innere Organisationsfähigkeit: Mitgliederbeziehungen und Entscheidungsstrukturen	106
3.3	Materielle Ressourcengrundlage: die finanzielle und personelle Basis des EMBs	131
4	Sektorale Politik: Interessenvertretung gegenüber europäischen Institutionen	145
4.1	Institutionelle und politische Rahmenbedingungen für sektorale Politik	146
4.2	Industriepolitische Vorstellungen und Forderungen des EMBs	150
4.3	Strategien der politischen Einflußnahme	160
5	Sozialdialog: Interessenvertretung gegenüber europäischen Arbeitgeberverbänden	175
5.1	Akteure, Interessen und Rahmenbedingungen im Sozialen Dialog	176
5.2	EMB und Sozialdialog bis 1999	191
5.3	Dynamik seit 1999: Stellungnahmen und Erklärungen mit europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbänden	203
5.4	Der EMB auf dem Weg zur verhandelnden Gewerkschaft?	221

6	Tarifpolitik: Strategie der Koordinierung	227
6.1	Grundlagen der europäischen Tarifpolitik des EMBs	227
6.2	Die europäische Lohnkoordinierung	234
6.3	Die „Arbeitszeitcharta“: Koordinierung der Arbeitszeitpolitik	240
6.4	Instrumente und Umsetzung des Koordinierungsansatzes	245
6.5	Professionalisierung und Ausweitung der Koordinierung	251
6.6	Die europäische Tarifkoordinierung in der Praxis	255
6.7	Mit Lobbyismus und Aktionstagen für eine andere Sozial- und Wirtschaftspolitik in Europa	262
7	Unternehmenspolitik:	
	Der EMB im Kampf um europäische Mitbestimmung	265
7.1	Vorgeschichte	265
7.2	Rahmenbedingungen, Interessen und Strategien	267
7.3	Etablierung Europäischer Betriebsräte aus eigener Kraft	281
7.4	EBR-Gründungen nach Maastricht	289
7.5	Die Rolle des EMBs in der Koordinierung der EBR-Arbeit	307
7.6	Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	316
8	Zusammenfassung und Ausblick	321
8.1	Kritische Reflektion des Analyserasters	321
8.2	Zusammenfassung der Ergebnisse	323
8.3	Ausblick	331
9	Anhang	333
9.1	Abkürzungsverzeichnis	333
9.2	Literaturverzeichnis	335
9.3	Quellenverzeichnis	351

Vorwort

Das vorliegende Buch stellt eine geringfügig veränderte und gekürzte Fassung einer Dissertation dar, die im Jahr 2012 an der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen angenommen und verteidigt wurde. Diese Arbeit steht in Verbindung mit einem Forschungsprojekt an der FU Berlin, aus dem auch eine Broschüre zur Geschichte des EMBs entstand, sowie eine geschichtswissenschaftliche Arbeit über die Entwicklung des Vorgängers des EMBs, des Metallausschusses (1963-71) und der ersten Jahre des EMBs (1971-90) von Yves Clairmont.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei all jenen bedanken, die mich bei der Realisierung dieser Arbeit unterstützten. Ich bedanke mich bei der Hans – Böckler – Stiftung für die finanzielle Unterstützung sowie bei Peter Scherrer, der sich maßgeblich für die Initiierung eines Forschungsprojektes zum EMB einsetzte. Dank gebührt Hans-Jürgen Bieling für seine Bereitschaft, mir als Betreuer bei Seite zu stehen und seine Ideen, Gedanken und sein Wissen mit mir zu teilen. Dank auch an Josef Schmid für seine Bereitschaft, als Zweitgutachter zu fungieren. Besonderer Dank gilt Siegfried Mielke an der FU Berlin, der als Leiter des Forschungsprojektes zur Entwicklungsgeschichte des EMBs den maßgeblichsten Anteil für den Erfolg des Projektes hatte.

Darüber hinaus bedanke ich mich für Hilfe und Unterstützung bei Peter Massing und Jürgen Kocka sowie den Mitgliedern des von der HBS eingerichteten Projektbeirates. Dank auch an Hans-Wolfgang Platzer aus Fulda, an Michaela Kuhnhenne und Werner Fiedler von der Hans – Böckler – Stiftung, Ursula Bitzegeio von der Friedrich – Ebert – Stiftung, an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs der Sozialen Demokratie in Bonn, an die Generalsekretäre des EMBs und all jenen Gewerkschaftern, die bereit waren, zu Gesprächen zur Verfügung zu stehen.

Berlin, Mai 2013

1 Einleitung

Mit der Durchsetzung kapitalistischer Produktionsverhältnisse in Europa, dem Aufstieg der Industriegesellschaft und der zunehmend transnationalen Verflechtung von Handelsbeziehungen und Arbeitsmärkten wurde es für die Arbeiterbewegung immer wichtiger, sich nicht nur theoretisch zum Internationalismus zu bekennen, sondern sich auch in der Praxis international zu organisieren. Die Einsicht in diese Notwendigkeit führte erstmals im 19. Jahrhundert zur Gründung von internationalen Zusammenschlüssen der politischen Parteien der Arbeiterbewegung, wie der Sozialistischen Internationale. Doch auch die überparteilichen Organisationen der abhängig Beschäftigten, die Gewerkschaften, besitzen eine lange und reiche Tradition der internationalen Zusammenarbeit, die in der breiteren Öffentlichkeit jedoch weniger Beachtung gefunden hat.

Auch die Gewerkschaften versuchten bereits seit ihrer Entstehung, den Widerspruch zwischen der grenzüberschreitenden Organisation der Wirtschaft und der nationalstaatlichen Begrenzung ihrer eigenen Aufstellung organisatorisch zu überwinden. Sie schufen dabei ein weit gefächertes System von internationalen Verbänden, gründeten „Internationale Berufssekretariate“ (IBS), später auch branchenübergreifende internationale Handlungsstrukturen, wie den Internationalen Gewerkschaftsbund. Nach dem Zweiten Weltkrieg gründeten sie als Organisationsstrukturen auf regionaler europäischer Ebene die sogenannten Gewerkschaftsausschüsse, aus denen ab den 1970er Jahren die Europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV)¹ und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) entstehen sollten. Durch Neugründungen und Zusammenschlüsse hat sich die Struktur der EGV weiterentwickelt.

1 Die EGV stellen die sektoralen Zusammenschlüsse nationaler Gewerkschaften einzelner Branchen auf europäischer Ebene dar. Zum Zeitpunkt des Entstehens dieser Arbeit existierten 12 Europäische Gewerkschaftsverbände, aber ihre Zahl schwankt durch Neugründungen und Zusammenschlüsse. Neben dem EMB waren dies: EAEA European Arts and Entertainment Alliance, EUROPOP European Confederation of Police, EFBWW/FETBB European Federation of Building and Woodworkers, EFFAT European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, EFJ/FEJ European Federation of Journalists, EMCEF European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation, EPSU European Federation of Public Service Unions, ETF European Transport Workers' Federation, ETUCE/CSEE European Trade Union Committee for Education, ETUF-TCL/FSE-THC European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather, UNI-EUROPA European trade union federation for services and communication. Im Jahr 2012

Einer der bedeutendsten dieser Verbände war der 1971 aus dem Europäischen Metallausschuss hervorgegangene Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB). Dieser Gewerkschaftsverband hatte nicht nur wegen seiner Größe (ihm gehörten bis zu seiner Vereinigung mit zwei anderen EGV 2012 fast 80 Mitgliedsorganisationen an) eine wichtige Bedeutung für die europäische Gewerkschaftsbewegung. Er vertrat die Interessen der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jenen wirtschaftlichen Sektoren, die jeher eine vorantreibende Rolle im europäischen Einigungsprozess spielten. Die Stahlindustrie, deren Beschäftigte von den Metallgewerkschaften vertreten werden, gehörte zu jenen Wirtschaftssektoren, mit deren supranationaler Regulierung in der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) die Europäische Integration begann. Viele andere Sektoren (Automobilbau, Flugzeugindustrie usw.) waren und sind Industrien mit einem außerordentlich hohen Europäisierungsgrad.

Aufgrund seiner Bedeutung nahm der EMB im Gefüge der europäischen Gewerkschaftsverbandsstrukturen einen herausragenden Platz ein. Seine Arbeit, seine Erfahrungen und Traditionen werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen, nach dem dieser Verband 2012 in die neue Industriegewerkschaftsföderation INDUSTRIALL EUROPE überführt wurde.

Die EGV und der EMB im Besonderen nehmen in der Gewerkschaftsforschung bisher nur einen marginalen Platz ein. Dabei ist eine wissenschaftliche Beschäftigung mit der europäischen Handlungs- und Organisationsdimension der Gewerkschaften und ihrer dort verfolgten Handlungsstrategien heute von herausragender Relevanz. Eine Erweiterung der Forschungsperspektive auf die internationale Ebene ist geboten, um Möglichkeiten zu eruieren, wie die Gewerkschaften strategisch auf den Verlust ihrer im nationalen Rahmen errungenen Machtressourcen reagieren können.

In dieser Forschungsarbeit soll der zentralen Frage nachgegangen werden, ob sich der EMB von einem reinen Interessenverband bzw. einer Lobbyorganisation nationaler Gewerkschaften zu einer transnationalen Gewerkschaftsorganisation auf europäischer Ebene mit eigenen Möglichkeiten und Kräften der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen entwickelt hat. Diese Frage ist einerseits aus politikwissenschaftlicher Perspektive relevant, da die Entwicklungspotenziale und Handlungsmöglichkeiten des europäischen Gemeinwesens im Allgemeinen und der in ihm involvierten Verbände im Besonderen umstritten sind. So existiert in der Politikwissenschaft seit längerer Zeit eine Kontroverse darüber, ob die fortschreitende ökonomische Integration in Europa auch zu einer Vertiefung der

haben sich der EMB, EMCEF sowie ETUF-TCL zum neuen europäischen Industriegewerkschaftsverband IndustriALL Europe zusammengeschlossen.

politischen Integration führen wird. Auf der einen Seite der Debatte stehen pessimistisch argumentierende Intergouvernementalisten, auf der anderen Seite optimistische Funktionalisten².

Eine ähnliche Kontroverse prägt auch die Einschätzungen der sozialpolitischen Potenziale des europäischen Integrationsprozesses. Auch in der Diskussion über die Einschätzung einer Europäisierung der Arbeitsbeziehungen und Sozialpolitiken finden sich „Eurooptimisten“ und „Europessimisten“: Vertreter einer pluralistisch-funktionalistischen Auffassung vertraten eher die Position, dass das Fortschreiten der ökonomischen Integration auch Potenziale für eine sozialpolitische Integration biete, die die Gewerkschaften durch die Europäisierung ihrer eigenen Strukturen offensiv nutzen müssen, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.³ Insbesondere Vertreter korporatismustheoretischer Ansätze betonten hingegen die strukturellen Hemmnisse für die Entwicklung europäischer Arbeitsbeziehungen, die sich aus der Tatsache ergeben, dass sich die EU primär durch negative Integration auszeichne.⁴

Die hier aufgeworfene Forschungsfrage ist jedoch auch aus politischer Perspektive relevant. Die Notwendigkeit einer internationalistischen Ausrichtung der Bewegungen und Interessenorganisationen abhängig Beschäftigter ist heute noch drängender als im 19. und im 20. Jahrhundert. Noch nie waren die Waren-, Produktions- und Arbeitsmärkte in Europa so verflochten wie heute, noch nie haben europäische Institutionen einen größeren Einfluss auf nationale Wirtschafts- und Arbeitspolitiken ausgeübt, hat „Europa“ damit mehr die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen bestimmt als heute. Eine Reihe von Urteilen des Europäischen Gerichtshofs, etwa zur Tariftreue, ebenso wie die Rolle der EU in der Finanz- und Wirtschaftskrise, haben besonders in jüngster Zeit gezeigt, wie wichtig europäisch agierende Gewerkschaften sind, die den Diskurs, wie Europa sozial und politisch gestaltet werden soll, vernehmbar mitführen.

2 Bieling, Hans Jürgen / Maria Lerch (2006), Theorien der Europäischen Integration: Ein Systematisierungsversuch, In: Dies. (Hrsg.), Theorien der Europäischen Integration, Wiesbaden

3 Jacobi, Otto (2000), Transnational trade union cooperation at global and european level: opportunities and obstacles, in: Transfer: European Review of Labour and Research Spring 6/2000, S. 12

4 Scharpf, Fritz W. (1996); Negative and Positive Integration in the political Economy of european Welfare States, in: Marks, Gary / Fritz W. Scharpf / Philippe C. Schmitter / Wolfgang Streeck (Hrsg.) (1996), Governance in the European Union, London, S. 15 ff.

Als im Jahre 2009 mit den Forschungen zu dieser Studie begonnen wurde, war noch nicht abzusehen, wohin sich die Finanz- und Wirtschaftskrise entwickelte. Auf den Zusammenbruch der Finanzmärkte folgte eine Fortsetzung dieser Krise in der sogenannten „Realwirtschaft“. Trotz der staatlichen Stützungsmaßnahmen und einer exportgestützten Stabilisierung in Deutschland bedrohte die Krise weiterhin Arbeitsplätze und Lebensbedingungen von Millionen Menschen in Europa. Mit der Staatsschulden- und Euro-Krise in der EU ist die Wirtschaftskrise in eine neue Phase eingetreten.

Die Staatsschuldenkrise wurzelt auch in den wirtschaftlichen Ungleichgewichten zwischen den Euro-Ländern, die sich nicht zuletzt aus dem Widerspruch sich unterschiedlich entwickelnder Lohnstückkosten einerseits und dem Binnenmarkt und der Währungsunion andererseits ergeben.⁵ Eine Lösung im Rahmen einer Währungsunion wäre eine engere Koordination der Lohn- und Wirtschaftspolitiken in Europa, und eine massive Redistributionspolitik, d.h. ein weitreichender finanzieller Ausgleich zwischen reicheren und ärmeren Ländern. Außerdem wäre eine öffentliche Regulierung und Kontrolle des Finanzsektors erforderlich. Statt eine solche Antikrisenstrategie auf europäischer Ebene zu suchen, beschränkten sich die einzelnen Regierungen jedoch auf nationale Austeritätspolitiken (siehe Griechenland⁶), die überall in Europa eine Abwärtsspirale der Beschäftigungszahlen, der Löhne und der sozialen Errungenschaften in Gang zu setzen drohen. Damit wird die Frage immer akuter, wie die Richtung der Politik in Europa im Sinne der Gewerkschaften und ihrer Forderung nach einer Stärkung der demokratischen und sozialen Rechte der Arbeitnehmer verändert werden kann.

Die vorliegende Arbeit steht auch in Verbindung mit einem von Prof. Dr. Siegfried Mielke geleiteten Forschungsprojekt an der FU zur Erforschung der metallgewerkschaftlichen Zusammenarbeit in Europa. In diesem Zusammenhang entstand auch eine geschichtswissenschaftliche Arbeit über die Entwicklung des Vorgängers des EMBs, des Metallausschusses (1963-71) und der ersten Jahre des EMBs (1971-90) durch Yves Clairmont. Die vorliegende Arbeit schließt zeitlich an die historische Studie an, indem sie die organisatorische und politische Entwicklung dieses Verbandes seit 1990 behandelt.

5 Fritsche, Ulrich (2009), Divergierende Lohn- und Inflationsentwicklungen im Euroraum: Ursachen und Folgen, in: WSI-Mitteilungen 9/2009, S. 475

6 Malkoutzis, Nick (2011), Greece – A Year in Crisis: Examining the social and political impact of an unprecedented Austerity Programm, In: InternationalePolitikanalyse, FES, Bonn 2011

1.1 Einordnung in den wissenschaftlichen Kontext

Während Europa in der öffentlichen Wahrnehmung immer stärker an Bedeutung gewinnt, sind die europäischen Gewerkschaftsorganisationen, ihre konkrete Handlungspraxis oder sogar ihre Existenz weitgehend unbekannt und allenfalls einem sozialpolitisch oder gewerkschaftlich interessierten Publikum geläufig. Wenn sie überhaupt Erwähnung finden, werden die Europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV) häufig als handlungsunfähig und passiv beschrieben, als wenig einflussreich, die Interessen der Arbeitnehmer zur Geltung zu bringen.

Dieser „Stand“ der öffentlichen Debatte korrespondiert auch mit dem Stand der Forschung zu diesem Themenkomplex. Er ist einerseits grundsätzlich durch einen äußerst geringen Umfang an empirischen Arbeiten und tiefergehenden wissenschaftlichen Analysen, und andererseits (vor allem im Rahmen der Industrial-Relations-Forschung) von theoretischen Prämissen geprägt, die eine Vertiefung europäischer Integration der Gewerkschaften a priori als skeptisch bewerten.

1.1.1 Europäische Gewerkschaftsverbände – ein weißer Fleck in der Gewerkschaftsforschung

Im Vergleich zu ihrer Relevanz und im Vergleich zum großen und wachsenden Umfang der wissenschaftlichen Publikationen zur politischen und ökonomischen Integration Europas ist die Forschung zu den europäischen Akteuren der Gewerkschaftsbewegung überschaubar. Für die Gewerkschaftsforschung waren (und sind) die europäischen Strukturen der Arbeiterbewegung ein vernachlässigtes Feld. Publikationen, die sich mit den europäischen Organisationsstrukturen der Gewerkschaften beschäftigen, entstanden vorrangig als kurze Übersichtsartikel oder anlässlich von Jubiläen in Form populärer Festschriften, aber längere Studien und Monografien bilden seltene Ausnahmen.

Dies liegt zum einen daran, dass die Forschung zur internationalen Gewerkschaftsbewegung sich bisher vor allem auf die globale Ebene ihrer Organisationsstrukturen konzentrierte. Insbesondere die deutsche und US-amerikanische Gewerkschaftsforschung begann in den 1970er Jahren, sich vor dem Hintergrund des Bedeutungszuwachses internationaler Produktionsorganisation und Unternehmensstrategien intensiver mit den Möglichkeiten und Grenzen der internationalen Gewerkschaftspolitik im Rahmen Multinationaler Konzerne (MNK) zu beschäftigen. Dabei kann zunächst auf die Forschungsimpulse aus den USA, beispielsweise von Wissenschaftlern der Wharton School in Pennsylvania (USA), verwiesen werden, die sich unter anderem mit den Möglichkeiten transnationa-

ler Kollektivverhandlungen beschäftigten.⁷ In dieser Zeit widmete sich auch die deutsche Forschung intensiver den Problemen internationaler Gewerkschaftspolitik, so zum Beispiel eine Projektgruppe „Internationale Gewerkschaftspolitik“ am Fachbereich Politische Wissenschaften der FU Berlin oder eine Gruppe von Forschern um Kurt Tudyka und Ernst Piehl.⁸ In den 1980er und 1990er Jahren entstanden darüber hinaus qualitative Arbeiten zu verschiedenen globalen Gewerkschaftsverbänden im Rahmen von Forschungsprogrammen zu den Internationalen Berufssekretariaten. Hier sei insbesondere auf die Arbeiten verwiesen, die am Otto-Suhr-Institut in Berlin in einem von Siegfried Mielke geleiteten Forschungsprojekt der VW-Stiftung entstanden.⁹

Zum anderen resultiert der geringe Umfang an Publikationen zu europäischen Gewerkschaftsverbänden aus der Tatsache, dass Forschungen, die sich dem Komplex europäischer Gewerkschaftsarbeit widmeten, sich entweder auf die Analyse der Europäisierung nationaler Gewerkschaften konzentrierten¹⁰, oder, wenn sie sich auch mit der Entwicklung europäischer Verbandsstrukturen beschäftigten,

-
- 7 Northrup, Herbert / Richard Rowan (1979), *Multinational collective bargaining attempts: The record, the cases and the prospects*, Philadelphia. Weiterhin z.B. Kasalow, Everett (1974), *The International Metallworkers Federation and the multinational automobile companies: a study in Transnational Unionism*, Madison
- 8 Olle, Werner (Hrsg.) (1978), *Einführung in die Internationale Gewerkschaftspolitik: Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Organisation*, Berlin;
Mielke, Siegfried (1973), *Multinationale Konzerne: Zur Deformation pluralistischer Systeme*, In: Doeker, G. / W. Steffani (Hrsg.) 1973, *Klassenjustiz und Pluralismus: Festschrift für Ernst Fraenkel*, Hamburg;
Tudyka, Kurt P. (Hrsg.) (1974), *Multinationale Konzerne und Gewerkschaften*, Hamburg;
Piehl, Ernst (1974), *Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung: Ein Beitrag zur Analyse und zur Strategie der Arbeiterbewegung im international organisierten Kapitalismus insbesondere in Westeuropa*, Frankfurt
- 9 Rütters, Peter (1989), *Chancen internationaler Gewerkschaftspolitik: Struktur und Einfluss der internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften*, Köln;
Koch-Baumgarten, Siegrid (1999), *Gewerkschaftsinternationalismus und die Herausforderung der Globalisierung*, Frankfurt/New York;
Reutter, Werner (1998), *Möglichkeiten und Grenzen Internationaler Gewerkschaftspolitik*, Frankfurt am Main
- 10 Mittag, Jürgen (Hrsg.) (2009), *Deutsche Gewerkschaften und europäische Integration im 20. Jahrhundert*, in: *Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegungen* Nr. 42/2009, Bochum; Rüb, Stefan (2009), *Die Transnationalisierung der Gewerkschaften: Eine empirische Untersuchung am Beispiel der IG Metall*, Berlin

sich auf die Analyse der politischen und historischen Entwicklung des Dachverbandes der Gewerkschaften, dem Europäischen Gewerkschaftsbund beschränkten.¹¹

Vor dem Hintergrund der sehr begrenzten Literaturlage stellte bis in die jüngste Zeit (abgesehen von zusammenfassenden überblicksartigen Aufsätzen oder knappen historischen Darstellungen) das Buch von Ingrid Stöckl über „Gewerkschaftsausschüsse in der EG“ eine Art Standardwerk über EGV dar. In diesem Buch findet sich neben der Analyse weiterer Gewerkschaftsausschüsse auch ein Abschnitt über den EMB. Dieses Buch stammt allerdings aus der Mitte der 1980er Jahre. Es umfasst daher nur die Geschichte dieser Organisation in den ersten Jahren nach ihrer Gründung und behandelt nicht jene Entwicklungen, die hier interessieren sollen. Dies betrifft jene Entwicklungen, die durch die großen Veränderungen der Rahmenbedingungen seit den 1990er Jahren geprägt waren (Binnenmarktprojekt und Ende des Ost-West-Konfliktes).¹²

Seit den 1990er Jahren intensivierte sich vor dem Hintergrund des europäischen Binnenmarktprojektes und des Vertiefungsschubs der europäischen Integration das Interesse an den europäischen Gewerkschaftsstrukturen. In dieser Zeit entstanden Überblicksartikel wie etwa der von Peter Rütters und Kurt P. Tudyka über die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse in Kittners Gewerkschaftsjahrbuch von 1990.¹³ Parallel dazu konnte in dieser Zeit auch ein Anwachsen von Arbeiten konstatiert werden, in denen EGV als wesentliche Akteure im Prozess der Herausbildung europäischer Arbeitsbeziehungen Erwähnung finden. Das Anwachsen von Forschungsarbeiten zum Themenkomplex der europäischen Arbeitsbeziehungen ist einerseits Ausdruck des Bedeutungszuwachses europäischer Arbeitsregulierung nach dem Vertrag von Maastricht 1992. Dies betrifft zum einen die Institutionalisierung des Sozialen Dialogs zwischen europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden¹⁴ und zum anderen die durch eine Richtlinie eingeleitete

11 Dolvik, John Erik (1997), Redrawing boundaries of solidarity? : ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s , Oslo

12 Stöckl, Ingrid (1986), Gewerkschaftsausschüsse in der EG: Die Entwicklung der transnationalen Organisation und Strategie der europäischen Fachgewerkschaften und ihre Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft, Kehl

13 Rütters, Peter / Kurt P. Tudyka (1990), Internationale Gewerkschaftsbewegung: Vorbereitung auf den Binnenmarkt, In: Kittner, Michael (Hrsg.) (1990), Gewerkschaftsjahrbuch 1990, Köln

14 Buda, Dirk (1995), Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Zur Perspektive des Sozialen Dialogs in der Europäischen Union, In: Mesch, M. (Hrsg.) Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa, Wien S. 289-333

Schaffung rechtlicher Grundlagen zur Entstehung der Eurobetriebsräte.¹⁵ Andererseits brachte die europäische Wirtschafts- und Währungsunion und die Einführung einer gemeinsamen Währung in den 1990er Jahren aus gewerkschaftlicher Perspektive verstärkt die Frage nach den Möglichkeiten einer Europäisierung rein national ausgerichteter Tarifpolitiken¹⁶ auf die Tagesordnung. In diesem Zusammenhang seien die Arbeiten von Thorsten Schulten hervorgehoben, da sie auch den EMB und seine Rolle bei der Europäisierung der Tarifpolitik und der industriellen Beziehungen thematisieren.¹⁷ Jedoch stellen alle diese Arbeiten nur Teilbereiche der Europäisierung der Gewerkschaftspolitik dar, was fehlt, ist eine umfassendere Darstellung der Entwicklung eines EGV wie dem EMB, der diese unterschiedlichen Aspekte miteinander verbindet, um aus ihnen Rückschlüsse über die grundsätzliche Dynamik zu finden.

Erst in jüngster Zeit intensivierte sich das wissenschaftliche Interesse an den sektoralen gewerkschaftlichen Verbandsstrukturen auf europäischer Ebene. Dies belegen vor allem die Arbeiten der „Forschungsgruppe Europäische und Globale Arbeitsbeziehungen“ unter der Leitung von Hans W. Platzer an der Hochschule Fulda, in deren Rahmen unlängst ein Handbuch zu globalen und europäischen Gewerkschaftsverbänden entstand.¹⁸ Dieses Handbuch liefert einen wichtigen Beitrag für das Verständnis der Entwicklungsdynamik und der Funktionszusammenhänge transnationaler Gewerkschaftsverbände. Aufgrund seines breit angelegten quantitativen Ansatzes leistet diese Arbeit jedoch keine qualitativ tiefer gehende Analyse des hier interessierenden Forschungsobjektes, etwa eine genauere Untersuchung

-
- 15 Lecher, W./Nagel, B./Platzer, H.W. u.a. (1998), Die Konstituierung europäischer Betriebsräte: Vom Informationsforum zum Akteur? Baden Baden
- 16 Busch, Klaus (1994), Europäische Integration und Tarifpolitik – Lohnpolitische Konsequenzen der Wirtschafts- und Währungsunion, Köln;
Ebbinghaus, Bernhard (1999), Does a European Social Model Exist and Can It Survive? in G. Huemer, M. Mesch, and F. Traxler (Hrsg.) (1999), The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU. Institutional Requirements for European Economic Policies, Aldershot: Ashgate
- 17 Schulten, Thorsten (1999), Europäisierung der Tarifpolitik – der Koordinierungsansatz des EMB, in: Schulten, Thorsten / Reinhard Bispinck (Hrsg.) (1999), Tarifpolitik unter dem Euro, Hamburg
Schulten, Thorsten (2000), The EMF on the way to a europeanization of Trade Unions and industrial relations, In: Transfer, Vol. 6 (1) S. 93-102
- 18 Platzer, Hans-Wolfgang / Torsten Müller (2009), Die globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände, Berlin

der unterschiedlichen Interessenlagen und Strategien einzelner Akteure innerhalb des europäischen Verbandes. Ein anderes Beispiel für das wachsende Interesse an Europäischen Gewerkschaftsverbänden ist die Studie von Rainer Fattmann über die Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebensmittel-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen (EFFAT) und ihre Vorläuferorganisation.¹⁹

1.1.2 Einflussfaktoren europäischer Gewerkschaftszusammenarbeit

Die Mehrzahl der Autoren sah die Bildung europäischer Gewerkschaftsstrukturen als Antwort auf den politischen Integrationsprozess. Die Gründung von Gewerkschaftsausschüssen hatte demnach hauptsächlich den Zweck, im Rahmen der Arbeitsweise europäischer Institutionen die Funktion der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu übernehmen. Eine Mehrzahl von Autoren sah vor diesem Hintergrund die Gewerkschaftszusammenarbeit in Europa in erster Linie durch den Entwicklungsstand des Gemeinschaftsrahmens begründet. So hob Willy Buschak die Tatsache hervor, dass die europäischen Gewerkschaften mit der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes in den 1970er Jahren auf die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft reagierten und eine adäquate verbandliche Interessenrepräsentation schufen.²⁰ Auch die organisatorische Entwicklung, die Kompetenzausstattung und die Struktur der sektoralen Europäischen Gewerkschaftsverbände waren und sind an die „politischen Integrationsvorgaben“ gekoppelt, d.h. die jeweilige Kompetenzausstattung und Entscheidungsweise des Sektors, in welchem sie wirken, stellt einen wichtigen Einflussfaktor für die eigene Integration der gewerkschaftlichen Handlungsstrukturen und Strategien dar.²¹

19 Fattmann, Rainer (2010), Auf dem Weg nach Europa: Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Grundlinien Europäischer Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich, Bonn /Düsseldorf

20 Buschak, Willy (2003) Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände, Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Uwe Optenhögel, Michael Schneider, Rüdiger Zimmermann, Bonn

21 Platzer, Hans Wolfgang (2002), Interessenverbände und europäischer Lobbyismus, In: Weidenfeld, Werner (Hrsg.) (2002), Europa-Handbuch, Bonn, S. 412

Andere Autoren betonen über diese Aspekte der politischen Integration hinaus auch wirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Integrationsfaktoren, wie etwa die grenzüberschreitenden ökonomischen Verflechtungen und die Europäisierung der der Arbeitgeberakteure als Antriebsfaktor für eine engere Zusammenarbeit auch der Gewerkschaften.²²

Einige neuere Arbeiten nehmen jenseits der Betonung dieser strukturellen exogenen Einflussfaktoren eine eher „akteurszentrierte“ Position ein und betonen die Rolle der handelnden Akteure in der europäischen Gewerkschaftspolitik bei der Gestaltung politischer und institutioneller Strukturen. Beispielsweise hebt Fattmann in seiner Studie über europäische Gewerkschaftspolitik im Agrar- und Lebensmittelsektor das „proeuropäische“ Selbstverständnis gewerkschaftlicher Akteure, insbesondere der „Gewerkschaftsführer“ der Nachkriegszeit, als eine wesentliche integrative Triebkraft der Gewerkschaftsbewegung hervor, welche die Bildung europäischer Gewerkschaftsstrukturen beförderte. Auf dieser Grundlage geht Fattmann eher davon aus, dass die Gewerkschaften eine aktive und vorantreibende Rolle auch gegenüber dem politischen Integrationsprojekt einnahmen.²³

1.2 Analytischer Rahmen

1.2.1 Zwischen europäischer Herausforderung und nationalen Begrenzungen

In Anlehnung an einen eher offenen historischen Ansatz, wie er zur Erklärung der Europäischen Integration als Ganzes beispielsweise von Guido Thiemeyer verwendet wird²⁴, soll in dieser Arbeit von einer Pluralität der Einflussbedingungen, Motive und Antriebskräfte für eine Vertiefung der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit ausgegangen werden. Es soll hier also angenommen werden, dass das Handeln europäischer Gewerkschaftsakteure durch ein Beziehungsgeflecht sehr unterschiedlicher Faktoren geprägt ist. Zu diesen Faktoren gehören die Ausprägung internationalistischer Ideen in der Arbeiterbewegung, die historisch gewachsenen Erfahrungen und Strukturen der Gewerkschaften, der institutionelle Rahmen der europäischen Integration und die Herausforderung ökonomischer

22 Keller, Berndt (2001), Europäische Arbeits- und Sozialpolitik, München, S. 31 ff.

23 Fattmann, Rainer (2010), Auf dem Weg nach Europa: Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Grundlinien Europäischer Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich, Bonn /Düsseldorf, S. 12

24 Thiemeyer, Guido (2010), Europäische Integration: Motive, Prozesse, Strukturen, Köln, S. 71

mischer und zivilgesellschaftlicher Internationalisierungsprozesse. Die Vielzahl dieser endogenen und exogenen Faktoren erfordert einen offenen Ansatz, der verschiedene konzeptionelle Ansätze verbindet.

In dieser Arbeit wird davon ausgegangen, dass die unterschiedlichen Faktoren, die das Handeln der Gewerkschaften in Europa prägen, sowohl die Zusammenarbeit begünstigen als auch bremsen können. Einerseits erzeugt die Europäische Integration selbst einen Problemdruck für die Gewerkschaften, ihre Kooperation auszubauen, ihre politischen Strategien und Strukturen zu europäisieren²⁵. So sind Gewerkschaften, ähnlich wie andere Interessenverbände, wegen des Bedeutungszuwachses europäischer Institutionen gezwungen, europäisch zu kooperieren, um wirksamer auf politische Prozesse Einfluss nehmen zu können. Darüber hinaus zwingen sie die wirtschaftliche Integration und die durch den Binnenmarkt erzeugten ökonomischen Verflechtungsprozesse, grenzüberschreitend tätig zu werden, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden.

Andererseits wird die Kooperation der Gewerkschaften aber auch durch nationale Faktoren erschwert. Die Organisationsformen der Gewerkschaften in Europa sind höchst unterschiedlich, ebenso ihre historischen Traditionen und Handlungsstrategien. So findet man in vielen Ländern Südeuropas eine Gewerkschaftslandschaft vor, die durch das Richtungsgewerkschaftsprinzip geprägt ist: Es existieren hier konkurrierende Gewerkschaftsbünde mit christlicher, sozialistischer oder kommunistischer Tradition. In Mittel- und Nordeuropa existiert im Unterschied dazu das Prinzip von Einheitsgewerkschaften.

Die Unterschiede in den geschichtlichen Traditionen der europäischen Gewerkschaften können nicht zuletzt aufgrund der jahrzehntelangen Spaltung des Kontinentes unterschiedlicher kaum sein. Auch hinsichtlich der Größe und des Einflusses der Gewerkschaften bestehen große Unterschiede. In den skandinavischen Ländern findet man den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad und damit die größten und stärksten Gewerkschaften. In den Ländern Osteuropas ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad dagegen am geringsten.

Die Unterschiede in den nationalen Handlungspraxen werden schließlich auch durch die höchst unterschiedlichen Kapitalismusmodelle und Arbeitsbeziehungssysteme in Europa genährt. Diese prägen den Einfluss der Gewerkschaften und den Grad ihrer institutionell verankerten Mitbestimmung in Wirtschaft und Ge-

25 Unter Europäisierung wird unter Bezugnahme auf Radaelli dabei einerseits die Schaffung von Regeln, Strukturen, Ansichten oder Politikansätzen auf europäischer Ebene verstanden, andererseits auch die Übernahme dieser in die nationalen Strukturen und Diskurse (Auel, Katrin [2005], Die Europäisierung nationaler Politik, In: Bieling, Hans-Jürgen / Mariaka Lerch [Hrsg.], Theorien der Europäischen Interaktion, Wiesbaden, S. 296)

sellschaft ebenso wie Tarifverhandlungsstrukturen und –traditionen. Der Umfang wohlfahrtsstaatlicher Elemente variiert ebenso wie der Grad verrechtlicher Mitbestimmung der Arbeitnehmer beträchtlich zwischen Ländern mit liberal orientierten Marktwirtschaften, beispielsweise Großbritannien und stärker koordinierten Marktwirtschaften, wie Deutschland oder Skandinavien. In südeuropäischen Ländern spielt der Staat eine wichtige Rolle in den industriellen Beziehungen und in der Lohnpolitik. Insbesondere in skandinavischen Ländern dominiert dagegen nicht zuletzt wegen der Größe der dortigen Gewerkschaften das Prinzip der Tarifautonomie in den Arbeitsbeziehungen. Während in Großbritannien eine „Verbetrieblichung“ in der Tarifpolitik vorherrscht und in Deutschland die sektorale und regionale Ebene in den Tarifverhandlungsstrukturen eine große Bedeutung besitzt, sind in Frankreich die Tarifverhandlungen und Verträge übersektoral und national zentralisiert.

Diese knappe Darstellung sollte nur grob die großen Unterschiede der endogenen und exogenen Strukturen umreißen, die das Handeln der Gewerkschaften prägen. Bei genauerer Betrachtung werden große Unterschiede nicht nur zwischen den geografischen Regionen Nord-, Süd-, Mittel-, West- und Osteuropas sichtbar, sondern auch zwischen den einzelnen Ländern dieser Regionen. Ziel dieser Darstellung ist daher nicht, diese Unterschiede detailgetreu nachzuzeichnen, sondern die Schwierigkeiten zu verdeutlichen, vor denen die Gewerkschaften stehen, wenn sie ihre Strukturen und politischen Ansätze europäisieren wollen.

1.2.2 Strukturelle Rahmenbedingungen und Akteurshandeln

Diese stark empirisch angelegte Arbeit folgt eher einem deskriptiven und explorativen Ansatz. Ausgangspunkt bildet dafür die These, dass die Entwicklung europäischer Gewerkschaftsstrukturen, und damit die Beantwortung der Forschungsfrage nach dem Entstehen einer transnationalen Gewerkschaftsorganisation nicht *a priori* aus den außer- und innerverbandlichen Handlungsvoraussetzungen ableitbar ist. Die Frage, ob es zu einer Vertiefung gewerkschaftlicher Zusammenarbeit kommt, ist (nicht zuletzt wegen der Vielzahl von exogenen Einflussfaktoren und den subjektiven Entscheidungsmöglichkeiten der involvierten Akteure) also erst *a posteriori* bewertbar. Im Sinne des akteurszentrierten institutionalistischen Ansatzes argumentiert diese Arbeit dabei für ein Verständnis eines wechselseitigen Verhältnisses von institutionellen Rahmenbedingungen, nicht-institutionellen Faktoren und dem konkreten Handeln der Akteure.²⁶ Die strukturellen Ausgangs-

26 Mayntz, Renate / Fritz W. Scharpf (1995), Der Ansatz des Akteurszentrierten Institutionalismus, In: dies. (Hrsg.), Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung, Frankfurt am Main, New York, S. 45

bedingungen bilden den Rahmen, in welchem Akteure der europäischen Arbeitsbeziehungen agieren und ihre Strategien entwickeln. Strukturen können sowohl Handlungsbeschränkungen auferlegen als auch Möglichkeiten des Handelns eröffnen, aber sie determinieren Handeln nicht. Akteure besitzen eine gewisse relative Handlungsautonomie und verfügen über eine strategische Wahl zwischen sich ihnen bietender Möglichkeiten. Akteure können darüber hinaus jedoch historisch gewachsene Strukturen durch ihr Handeln auch verändern. Strukturen sind somit nicht nur als Medium, sondern auch als Ergebnis sozialen Handelns zu verstehen.²⁷

Um die Wirkungszusammenhänge, Rahmenbedingungen und das politische Handeln in den unterschiedlichen Kontexten zu rekonstruieren, wird in dieser Arbeit grundsätzlich ein historischer Ansatz präferiert. Ausgangspunkt soll darüber hinaus nicht eine normative Feststellung der Notwendigkeit einer bestimmten Gewerkschaftsstrategie sein, an deren Maßstab dann die reale Entwicklung gemessen und bewertet wird. Die Frage ist vielmehr, wie sich die Gewerkschaften in Europa konkret verhalten, wie gewerkschaftliche Akteure die entscheidenden Herausforderungen selbst definieren und wie sie versuchen, darauf strategische Antworten zu entwickeln. Dieses Vorgehen folgt weniger der Idee einer direkten Verwendbarkeit für die Praxis gewerkschaftlichen Handelns denn einem Ansatz, der die Darstellung der Totalität und der Probleme des Gewerkschaftsinternationalismus, seiner Strategien, Möglichkeiten und Grenzen, ins Zentrum seines erkenntnistheoretischen Interesses stellt.

Diese Studie folgt daher einem Ansatz, der theoretisch eher akteursorientiert und methodisch explorativ ausgerichtet ist. Im Sinne dieser Ansätze geht es dieser Arbeit weniger darum, ein vorgefertigtes Theoriemodell empirisch zu überprüfen. Es soll hier stärker darum gehen, ein Modell zu entwickeln, das dabei hilft, die Faktoren des Wandels zu analysieren. Indem ein explorativer historischer und akteursorientierter Ansatz gewählt wird und die Studie auf unterschiedliche konzeptionelle Ansätze aufbaut, sollen sowohl die sozialen Mechanismen und strukturellen Bedingungen, die die Ziele und Entscheidungen der gewerkschaftlichen Akteure herausgearbeitet, als auch der Frage nachgegangen werden, wie sie mit den eigenen „internen“ und „externen“ Handlungsvoraussetzungen (Organisationsstrukturen, politisches und institutionelles Umfeld, ökonomische Rahmenbedingungen) umgehen und institutionelle Strukturen vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen verändern.

27 so Giddens, Anthony (1984), *Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*, Frankfurt am Main, S. 51

1.2.3 Zum Begriff der transnationalen Gewerkschaftsorganisation

Bei der Frage, ob sich der EMB von einem europäischen Interessenverband der Metallgewerkschaften zu einer *transnationalen Gewerkschaftsorganisation* entwickelt hat, muss man zunächst verstehen, was Gewerkschaften von Interessenverbänden unterscheidet. Nach gängiger Definition sind Gewerkschaften

„Vereinigungen von Arbeitnehmern mit dem Ziel, durch Zusammenschluss ihre Position gegenüber den Arbeitgebern zu stärken und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Lohnhöhe, Arbeitszeit, Jugend- und Kündigungsschutz) und damit ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage zu erreichen. Die Gewerkschaften führen die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern, denen sie im äußersten Fall durch die Organisation von Streiks Nachdruck verleihen, gewähren Unterstützungen bei Krankheit, Alter und Arbeitslosigkeit, vertreten ihre Mitglieder vor den Arbeitsgerichten und betreiben Bildungsarbeit.“²⁸

Die verschiedenen Funktionen, die in dieser Definition den Gewerkschaften zugeschrieben werden, besitzen jedoch von Organisation zu Organisation und von Land zu Land unterschiedliche Ausprägungen. So haben die meisten Gewerkschaften die solidarische Unterstützungsfunktion durch die „Verstaatlichung“ bzw. die „Verbetrieblichung“ der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) verloren.²⁹ In einigen Ländern sind die Gewerkschaften allerdings auf Grundlage historischer Sozialstaatskompromisse in die Verwaltung der staatlich organisierten Sozialversicherungssysteme involviert, ein Konstrukt institutioneller Einbindung der Gewerkschaften, welches in der Literatur auch mit dem Begriff „Gent-System“ beschrieben wurde.³⁰ Insgesamt zeigt sich allerdings, dass die Grundfunktionen der Gewerkschaften zwischen sozialer Interessenorganisation, Selbsthilfe und (politisch-institutioneller) Interessenvertretung von Land zu Land differieren.

Gewerkschaften lassen sich zunächst als Organisationen der *Interessenvertretung* begreifen. Die moderne Industriegesellschaft hat die Existenz divergierender sozialer Gruppen mit unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Interessenlagen nicht aufgehoben. Im Gegenteil erlangte mit der Entwicklung der kapitalistischen Arbeitsteilung die kollektive Interessenartikulation sozialer Gruppen

28 Bertelsmann Lexikographisches Institut (1998), Goldmann-Lexikon, Bd. 8, München, S. 3615

29 Mayer, Evelies (1973), Theorien zum Funktionswandel der Gewerkschaften, Frankfurt am Main, S. 22

30 Leonardi, Salvo (2006), Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Gent-System, in: WSI-Mitteilungen 02/2006

an Bedeutung³¹. Darüber hinaus besteht eine Trennung zwischen dem öffentlich organisierten politischen Entscheidungssystem auf der einen und der Sphäre der privatrechtlich organisierten Produktion auf der anderen Seite. Zusammen mit dem Recht auf Bildung von Vereinen und Verbänden sowie der Koalitionsfreiheit in pluralistisch-demokratisch verfassten Gesellschaften erklären diese Faktoren die Vielzahl von Interessenverbänden, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. In diesem Rahmen besteht eine Funktion von Gewerkschaften darin, die Interessen ihrer Mitglieder, der Arbeitnehmerschaft, zu aggregieren und zu vertreten. Gewerkschaften nehmen diese Funktion nicht nur gegenüber den Akteuren des politischen Gemeinwesens, des Staates, sondern vor allem gegenüber den Arbeitgebern in den Arbeitsbeziehungen wahr. Trotz des Mitgliederverlustes, mit denen die meisten Gewerkschaften in Europa zu kämpfen haben, zählen sie doch in den meisten Ländern auch heute noch zu den größten Interessenorganisationen.

Gewerkschaften sind Interessenverbände, deren Besonderheit sich aus den Spezifika der sozialen Gruppe, die sie organisieren, ergibt. Einerseits ist die Arbeitnehmerschaft in einer bürgerlichen Gesellschaft in einer strukturell schwächeren Ausgangslage. Ihre Interessen lassen sich aufgrund der ungleich verteilten gesellschaftlichen Machtressourcen politisch schwerer durchsetzen als etwa die wirtschaftlichen Interessen der Kapitaleseite. Dies gilt auch in pluralistischen Gesellschaften, in denen die Auswahl der politischen Entscheidungsträger durch demokratische Wahlen erfolgt.³² Andererseits nehmen die Gewerkschaften für sich in Anspruch, diejenige soziale Gruppe zu repräsentieren, die mit ihrer Arbeitskraft den gesellschaftlichen Reichtum erzeugt, vermittels dessen sich die Gesellschaft erhält.³³ Mit der kollektiven Organisation der Arbeitnehmer besitzen die Gewerkschaften potentielle Einflussmöglichkeit in der gesellschaftlichen Produktion, die ihnen die „Verweigerungsmöglichkeit“ (Offe)³⁴ eröffnet, mit der sie im Unterschied zu Interessenverbänden anderer sozialer Gruppen potenzielle ökonomische Gegenmacht entfalten können.

31 Schmid, Josef (1998), *Verbände: Interessenvermittlung und Interessenorganisation*, München, S. 8

32 zu diesem Argument auch: Zeuner, Bodo (1976), *Verbandsforschung und Pluralismustheorie: Etazentrische Fehlorientierungen politologischer Emperie und Theorie*, in: Leviathan, 4. Jg., H.2, S. 137-177

33 Demirovic, Alex (2006), *Demokratie, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung*, in: Bontrup, Heinz J. / Julia Müller u.a. (2006), *Wirtschaftsdemokratie: Alternative zum Shareholder-Kapitalismus*, Hamburg, S.60

34 Offe, Claus, (1969), *Politische Herrschaft und Klassenstrukturen: Zur Analyse spät-kapitalistischer Gesellschaftssysteme*, in: Kress, Gisela / Senghaas, Dieter (Hrsg.)

Interessenverbände einflussreicherer sozialer Gruppen (insbesondere Industrie- und Arbeitgeberverbände) können sich in ihren Handlungsstrategien darauf konzentrieren, ihre heterogenen Mitgliederinteressen zu aggregieren und „nach außen“ zu vertreten. Arbeitnehmerorganisationen können sich darauf nicht beschränken. Gewerkschaften sind, so betonen Offe und Wiesenthal, immer wieder gezwungen, die Rationalität herkömmlicher Interessenverbände zu durchbrechen. Damit sich ihre Interessen überhaupt durchsetzen können, sind sie gezwungen, ihre Mitgliedschaft zu organisieren, ihre Interessen zu formen und sie zu kollektiven Aktionen zu mobilisieren. Gewerkschaften beinhalten daher zwei verschiedene Logiken des kollektiven Handelns: Einerseits die Logik einer reinen Aggregation heterogener Interessen und deren Vertretung im gegebenen Rahmen und andererseits die Logik der Formierung einer kollektiven Identität.³⁵ Es könnte dagegen der Einwand erhoben werden, dass vor dem Hintergrund der zunehmenden „Institutionalisierung des Klassenkonfliktes“, der Anerkennung von Arbeitnehmerrechten, der Verbesserungen ihrer materiellen Verhältnisse sowie der Veränderung der Arbeitsprozesse, der Individualisierung ihrer Lebenslagen usw. eine solche Handlungslogik und Strategie unrealistisch oder nicht mehr notwendig erscheint. Allerdings wird hier davon ausgegangen, dass, solange die kapitalistische Form der Produktion existiert, solche „Angebote“ an die Arbeitnehmerschaft nur von temporärem Charakter sein können. Die Auseinandersetzung über die Verteilung des Sozialproduktes führt immer wieder auch zur Aufkündigung sozialer Kompromissbildungen. Der „institutionalisierte Klassenkonflikt“ etwa, von dem Geiger in der Zeit der Dominanz keynesianischer Ideen, wirtschaftlicher Expansionsdynamik und der Entwicklung sozialer Wohlfahrtsstaaten sprach³⁶, erwies sich historisch gesehen keinesfalls als dermaßen stabil und beständig, dass sich die in ihm manifestierten Partizipationsmöglichkeiten der Gewerkschaften, einmal errungen, in aller Zeit erhalten würden. An dieser Stelle sei auf einen Text Josef Essers über die Funktionen und den Funktionswandel von Gewerkschaften verwiesen. Er räumt zwar ein, dass nationale Gewerkschaften im Zuge ihrer historischen Entwicklung einen Funktionswandel, bzw. eine Funktionserweiterung erlebten. Allerdings bedeutete die Anerkennung von Gewerkschaftsrechten nicht, dass Gewerkschaften auf jene Funktionen verzichten konnten, die man als Genossenschafts- und Solidaritätsfunktion beschreiben könnte: Die Notwendigkeit als „Unterstützungsvereine“ und

(1969), Politikwissenschaft: Eine Einführung in ihre Probleme, Frankfurt am Main, S. 167 ff.

35 Offe, Claus / Wiesenthal, Helmut (1980), Two logics of collective action – theoretical notes on social class and organizational form, in: political power and social theory, 1/1980, S. 97

36 Geiger, Theodor (1949), Klassengesellschaft im Schmelztiegel, Köln, S. 184

„Kampfverbände“ im Bereich des Arbeitsmarktes zu agieren. Die Einbindung der Gewerkschaften blieb in einer Gesellschaft grundsätzlich antagonistischer Interessenlagen prekär und ihre Verteidigung bedurfte der Kraft organisationsstarker und selbst handlungsfähiger Gewerkschaften.³⁷

Die beiden Dimensionen gewerkschaftlichen Handelns, die Interessenvertretung einerseits und die Herstellung kollektiver Identität und Mobilisierung andererseits, sind auch für das hier zu bearbeitende Untersuchungsobjekt der EGV von Bedeutung. Historisch war die Entwicklung der Gewerkschaftsausschüsse und Gewerkschaftsverbände in Europa eng mit der Entstehung europäischer Institutionen und vergemeinschafteter Politik verbunden, aus der sich gleichfalls ihre klassische Rolle als Interessenverbände oder „pressure groups“ ergab.³⁸ Die Frage lautet jedoch, ob sich Anhaltspunkte dafür finden lassen, dass der EMB sich von einem solchen Verband der reinen Interessenvertretung zu einer selbst handlungsfähigen Gewerkschaftsorganisation entwickelt hat.

Das Aufwerfen der Frage, ob es sich beim EMB oder den EGV im Allgemeinen um mehr als bloße „pressure groups“ oder Interessenverbände handelt, soll auch dabei helfen, eine für den Handlungsrahmen der Europäischen Union problematische Zentriertheit auf staatliche Institutionen oder supranationale Arbeitsbeziehungen zu überwinden. Die Handlungsfähigkeit von EGV wird durch einen erweiterten Ansatz nicht lediglich in der Fähigkeit der *Interessenvertretung* gegenüber Institutionen gemessen und damit in enger Abhängigkeit vom Entwicklungsstand der institutionellen Integration gefangen gehalten. Ein Gewerkschaftsverband, der eine reine Orientierung auf Interessenvertretung besäße und sich auf Strategien der Mitwirkung beschränke, entspräche in seiner Funktionslogik dem Konzept eines europäischen *Lobbyverbands*, eines *Verbindungsbüros* oder eben eines europäischen *Interessenverbands*. Diese Konzepte existieren durchaus in den Vorstellungen über europäische Gewerkschaftsarbeit auch unter gewerkschaftlichen Akteuren. Sie sind jedoch zu unterscheiden vom Konzept einer transnationalen Gewerkschaftsorganisation, die auch unabhängig von der Existenz institutionalisierter Mitwirkungsmöglichkeiten die Fähigkeit besitzen muss, selbst, d.h. *aus eigener Kraft* heraus, durchsetzungs- und handlungsfähig zu sein.

-
- 37 Esser, Josef (2003), Funktion und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland, In: Schröder, Wolfgang/Bernhard Weßels (Hrsg.) (2003), Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden
- 38 Ebbinghaus, Bernhard / Jelle Visser (1997), European labor and transnational solidarity: challenges, pathways, and barriers, in: Klaus, J. / Tilly, L.A. (Hrsg.) (1997), European Integration in social and historical perspective from 1850 to the present, Boulder/Colorado, S. 206

Bei der Frage, ob sich ein EGV, wie ihn der EMB darstellt, zu einer *transnationalen* Gewerkschaftsorganisation entwickelt hat, muss es darüber hinaus darum gehen, das spezifische Verhältnis zwischen der nationalen Ebene der Gewerkschaftspolitik und der übernationalen Ebene kategorial und analytisch voneinander zu trennen. In den Theorien internationaler Beziehungen³⁹ gibt es drei Begriffe, die jeweils einen bestimmten Zustand dieses Verhältnisses der Ebenen zueinander beschreiben: international, transnational, supranational. In Analogie dazu ist eine transnationale Gewerkschaftsorganisation im Gegensatz zu einer internationalen Organisation dadurch gekennzeichnet, dass die übernationale Organisationsebene qualitativ weitreichende Entscheidungsbefugnisse und Kompetenzen in bestimmten Bereichen zugesprochen bekommt. Damit gewinnt sie an Bedeutung in Relation zur nationalen Ebene. Ein solcher Bedeutungszuwachs kann, muss jedoch nicht, mit einem Kompetenzverlust der nationalen Ebene einhergehen. Käme es tatsächlich zu einem *Transfer von Zuständigkeiten*, in welchem die nationalen Mitgliedsorganisationen ihre Autonomie, insbesondere in den „Kernbereichen“ gewerkschaftlichen Handelns (wie bei der betrieblichen Mitbestimmung oder der Tarifpolitik) verlören, so müsste man in Analogie dieser Konzepte von einer *supranationalen* Organisation sprechen. Platzer/Müller definieren einen solchen Gewerkschaftsverband folgendermaßen: Verband mit hierarchischer Steuerung, umfassenden Kompetenzen und Mandatierungen, sowie der „*Kontinuierlichen Wahrnehmung gewerkschaftlicher Kernfunktionen z.B. in den Bereichen Tarif- und Unternehmenspolitik*“. ⁴⁰ Mit dem Begriff der *transnationalen Beziehungen* wird in der Politikwissenschaft darüber hinaus ein Zustand beschrieben, bei dem nicht nur Kooperationen oder Verflechtungen zwischen den Staaten und Regierungen, sondern auch grenzüberschreitende Beziehungen zwischen anderen Akteuren auf den verschiedensten Ebenen existieren. Eine transnationale Organisation unterscheidet sich von einem internationalen Verband also unter anderem auch darin, dass eine Intensivierung grenzüberschreitender Kooperation nicht nur auf der Ebene der nationalen Organisationsvorstände, sondern auch auf weiteren Ebenen der Organisationsstrukturen zu beobachten ist.

Keiner der EGV hat sich bisher qualitativ derart gewandelt, als dass man von einem supranationalen Verband gemäß der obigen Definition von Platzer et al. sprechen könnte. Um dennoch Fortschritte in der Europäisierung der Gewerkschaftspolitik zu beschreiben, kann der Begriff der Transnationalität dagegen durchaus

39 Lauth, Hans-Joachim / Ruth Zimmerling (2003), Internationale Beziehungen, S. 143, in: Mols, Manfred / Hans-Joachim Lauth / Christian Wagner (Hrsg.) (2003), Politikwissenschaft: Eine Einführung, 4. Auflage, Paderborn

40 Platzer, Hans Wolfgang / Torsten Müller (2009), Die globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände, Berlin, S. 49

hilfreich sein. Er könnte einen Maßstab bilden, um zu untersuchen, inwieweit sich die Qualität der Zusammenarbeit nationaler Organisationen auch jenseits einer reinen Kompetenzabtretung intensiviert hat. Entsprechend der oben angestellten Überlegungen könnte der Begriff der transnationalen Gewerkschaftsorganisation darüber hinaus zur Beantwortung der Frage dienen, ob beim Kollektivakteur EMB die Form der internationalen Zusammenarbeit auf mehreren unterschiedlichen Ebenen mit der Entstehung neuer Kompetenzen und ihrer Verteilung auf den verschiedenen Ebenen den spezifischen Herausforderungen seines Wirkungsfeldes angemessen ist.

1.2.4 Zwei Formen der gewerkschaftlichen Interessendurchsetzung

Der hier verwendete Ansatz⁴¹ geht davon aus, dass Gewerkschaften (dies gilt für nationale Organisationen wie für europäische Verbände gleichermaßen) zur Durchsetzung ihrer Ziele auf zwei Machtressourcen zurückgreifen: Zum einen die aus der eigenen Organisationsfähigkeit erwachsene *organisationelle Macht* und zum anderen die *institutionelle Macht* im ökonomischen und politischen Feld. Diese beiden Machtressourcen können gemeinsam mit den sich aus ihnen ergebenden gewerkschaftlichen Handlungsstrategien und den Implikationen dieser Strategien in einem Modell zusammengefasst werden, welches hier vorgestellt wird. Diese Systematisierung wird später als Raster dienen, um den Umgang des EMBs mit seinen endogenen und exogenen Handlungsvoraussetzungen in den einzelnen Feldern zu analysieren.

Machtressource	Einflussstrategie	Wirkungsweise
Institutionell	strukturkonfident	erhaltend
organisationell	autodynamisch	häretisch

Die Kernthese des hier vorgestellten Analyseansatzes institutioneller Rahmenbedingungen und subjektiver Handlungsstrategien bezieht sich auf das Modell gewerkschaftlicher Machtressourcen, welches von einer Forschungsgruppe an der Universität Jena um den Soziologen Klaus Dörre entwickelt wurde. Dieser Ansatz beschreibt drei Quellen von Arbeitermacht, und zwar die strukturelle Macht, die

41 Viele der hier in dieser theoretischen Einleitung entwickelten Ideen und Konzepte gehen auf gemeinsame Überlegungen und Diskussionen des Verfassers mit Yves Clairmont zurück.

Organisationsmacht und die institutionelle Macht.⁴² Der klassen-/bewegungssoziologisch orientierte Ansatz dieser Forschungsgruppe bezieht sich allerdings auf die Arbeiterschaft als gesamte soziale Gruppe. Der in dieser Arbeit verwendete Ansatz geht dagegen in eine organisationssoziologische Richtung und widmet sich eher den strategischen Wahlmöglichkeiten der Gewerkschaftsführungen. Die strukturelle Macht der Lohnabhängigen, die sich aus ihrer Stellung im Produktionsprozess ergibt, stellt eine objektive Gegebenheit des Feldes dar, in denen Gewerkschaften agieren. Sie können diesen Faktor nicht subjektiv beeinflussen, etwa durch eine bewusste Strategie des Ausbaus ihrer eigenen Organisationsressourcen. Hier soll daher die strukturelle Macht ausgeklammert werden, jedoch die vom Jenaer Ansatz verwendete Unterscheidung zwischen organisationaler und institutioneller Macht übernommen werden. Der Ansatz orientiert sich dabei auch an Roland Ernes Modell einer Unterscheidung von Mobilisierung- und Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.⁴³

Die *organisationelle Macht* einer Gewerkschaft (oder eines Gewerkschaftsverbandes auf europäischer Ebene) kann unter Rückgriff auf den englischen Begriff der „Associational Power“ des US-amerikanischen Soziologen Eric Olin Wright als die verschiedenen Formen von Macht verstanden werden, die aus der kollektiven Organisierung der Arbeiter erwachsen.⁴⁴ Sie ist damit hinsichtlich der Gewerkschaften durch endogene Organisationsfaktoren präkonfiguriert: Faktoren, wie die Größe der Organisation, der Loyalitätsgrad von Mitgliedern, die Fähigkeit der Organisation, Mitgliederinteressen zu vereinheitlichen und Mitglieder zum kollektiven Handeln zu bewegen. Sie wird von der inneren Organisationsfähigkeit bestimmt, die sich nicht nur im Organisationsgrad, sondern auch in der Solidarität und der Loyalitätsbereitschaft der Mitglieder manifestiert. Die innere Organisationsfähigkeit prägt die finanzielle Unabhängigkeit, die Handlungsmacht und die soziale Glaubwürdigkeit einer Gewerkschaft.

42 Brinkmann, Ulrich /Hae-Lin Choi/Richard Detje/Klaus Dörre/Hajo Holst/Serhat Karakayali/Catharina Schmalstieg (2008), *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?*, Wiesbaden, S. 25

43 Der in dieser Arbeit verwendete Begriff der Organisationsmacht im Sinne der Mobilisierungsmacht verzichtet allerdings auf die von Erne vorgenommene Unterteilung zwischen betrieblicher und politischer Mobilisierungsmacht. Siehe Erne, Roland (2008), *European Unions: Labours Quest for a transnational Democracy*, Ithaca/London, S. 29

44 Wright, Erik Olin (2000), *Working class power, capitalist class-interests and class compromise*, in: *American Journal of Sociology*, 105 (4), January, S. 962

Die zweite Ressource, die *institutionelle Macht*, erwächst aus exogenen Handlungsvoraussetzungen. Sie entspringt Kompromissbildungen aus vergangenen sozialen Auseinandersetzungen:

„Sie entsteht als Resultat von Aushandlungen und Konflikten [...]. Ihre Besonderheit wurzelt in dem Faktum, dass Institutionen soziale Basiskompromisse über ökonomische Konjunkturen und kurzzeitige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg festschreiben und teilweise gesetzlich fixieren.“⁴⁵

Institutionelle Macht drückt sich demnach in erster Linie durch formell-institutionalisierte Regeln, wie dem Arbeitsrecht, den institutionellen Formen der Mitbestimmung in Betrieben, den sektoralen oder den zentralen Arbeitsbeziehungen, in den Tarifsystemen, in den Organisationen des Wohlfahrtsstaates oder den Formen der kooperativen Interessensaushandlung zwischen Verbänden und Staat aus. Im Sinne des Institutionenbegriffes, wie ihn Fritz W. Scharpf und Renate Mayntz verwenden, kann der Begriff der institutionellen Machtressourcen jedoch auch breiter verstanden werden.⁴⁶ Institutionelle Macht entsteht demnach nicht erst dann, wenn es zu kodifiziertem Recht oder einer formalrechtlichen Bildung von Institutionen kommt. Sie entsteht bereits dort, wo sich rudimentäre Formen der Institutionalisierung der Verhältnisse zwischen sozialen Akteuren entwickeln. Sie kann bereits vorgefunden werden, wo informelle Regelungen, soziale Normen, Konventionen oder Erwartungen existieren, an die sich die handelnden und verhandelnden Akteure gebunden fühlen.⁴⁷ Diese breitere Definition von institutioneller Macht ist von großer Bedeutung, da hier davon ausgegangen wird, dass sich Gewerkschaften auch auf nicht formalisierte Einflusskanäle zu den Trägern der Macht, zum Beispiel im Rahmen von „Policy-Netzwerken“ stützen können, um ihren Interessen Geltung zu verschaffen.⁴⁸

45 Brinkmann, Ulrich /Hae-Lin Choi/Richard Detje/Klaus Dörre/Hajo Holst/Serhat Karakayali/Catharina Schmalstieg, *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?*, Wiesbaden 2008, S. 25

46 Mayntz, Renate / Fritz W. Scharpf (1995), *Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus*, In: dies. (Hrsg.), *gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung*, Frankfurt am Main, New York, S. 49

47 Mayntz, Renate / Fritz W. Scharpf (1995), *Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus*, In: dies. (Hrsg.), *gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung*, Frankfurt am Main, New York, S. 49

48 zu diesem Begriff: Schubert, Klaus (2004), *Policy-Netzwerk*. In: Dieter Nohlen, Rainer-Olaf Schultze (Hrsg.)(2004), *Lexikon der Politikwissenschaft*. Band 2 N-Z. München 2004. S. 666

Mit der Ausnutzung zweier unterschiedlicher Machtressourcen ergeben sich zwei idealtypische gewerkschaftliche Handlungsstrategien, die am besten mit den Begriffen *strukturkonfident* und *autodynamisch* beschrieben werden können. In organisationssoziologischen Studien und der politikwissenschaftlichen Verbändeforschung werden die unterschiedlichen Einflusstategien nationaler Gewerkschaften von einigen Wissenschaftlern in unterschiedlicher Weise beschrieben und mit Begriffsdualismen gefasst. Claus Offe beschreibt zwei mögliche Einflussoptionen von Gewerkschaften: Sie können einerseits ihre *Organisationsfähigkeit* als Ressource für Verhandlungsstrategien mit dem Staat nutzen, oder ihre *Konfliktfähigkeit* einsetzen, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen.⁴⁹ In ähnlicher Weise unterscheidet Eberhard Schmidt die beiden Pole gewerkschaftlicher Handlungsoptionen mit den Termini „*Ordnungsfaktor*“ und „*Gegenmacht*“. Darunter versteht er die strategische Wahl der Gewerkschaften zwischen zwei Handlungsoptionen, nämlich der „Rolle eines Reaktionszentrums der staatlichen Wirtschaftspolitik“, d.h. einer Strategie der makroökonomischen und politischen Kooperation mit dem Staat, oder der „Rolle als Aktionszentrum der Lohnabhängigen“, d.h. einer Strategie der Kooperation mit dem politisierten Teil der Arbeiterschaft.⁵⁰

Diese Begrifflichkeiten und Modelle sind jedoch für gewerkschaftliche Handlungsstrategien im Rahmen eines zentralisierten und (wirtschaftspolitisch) handlungsmächtigen Nationalstaates entwickelt worden. Sie können daher nicht auf die europäische Ebene übertragen werden. Auf der nationalen Ebene existiert mit dem Staat ein zentrales politisches Entscheidungszentrum. Ebenso existieren hier in der Regel verhandlungsbereite und kollektivvertragsfähige Verbände der Arbeitgeber, mit denen Gewerkschaften als „Ordnungsfaktoren“ verhandeln oder gegen die sie „Gegenmacht“ mobilisieren können, beispielsweise um lohnpolitische Interventionen oder Lohnerhöhungen zu erringen. Diese zentralen Grundvoraussetzungen fehlen im Falle der europäischen Gewerkschaftsverbände. Der europäische Integrationsprozess mündete bisher weder im Aufbau eines supranationalen Staatengebildes mit hierarchischer Steuerung noch in der Herausbildung zentral-institutionalisierter Arbeitsbeziehungen, da weder die Nationalstaaten noch die Arbeitgeberverbände ein substantielles Interesse daran haben. Die Europäische Union „*hat sich nicht zu einem klassenkorporatistisch organisierten politischen*

49 Offe, Claus (1969), Politische Herrschaft und Klassenstrukturen: Zur Analyse spät-kapitalistischer Gesellschaftssysteme, in: Kress, Gisela / Senghaas, Dieter (Hrsg.) 1969, Politikwissenschaft: Eine Einführung in ihre Probleme, Frankfurt am Main, S. 167 ff.

50 Schmidt, Eberhard (1971), Ordnungsfaktor oder Gegenmacht: Die politische Rolle der Gewerkschaften, Frankfurt am Main, S. 10

*System entwickelt.*⁵¹ Diese Nichtexistenz politisch-institutioneller „Vorleistungen“ zur kooperativen Interessendurchsetzung betrifft insbesondere auch das Tätigkeitsfeld des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, den Metallsektor, denn stärker als in anderen Sektoren und auf der sektorübergreifenden Ebene blieb die Entwicklung verhandlungsbereiter und -fähiger Arbeitgeberverbände, institutionalisierter Dialogstrukturen zwischen den Verbänden sowie auch überhaupt eine supranationale politische Regulierung dieses Sektors (im Gegensatz etwa zu den Wirtschaftssektoren der Kohle- und Stahlindustrie in der EGKS oder der Landwirtschaft mit Gründung der EWG) unterentwickelt. Es sind daher Begrifflichkeiten zu verwenden, die den Gedanken der Pole unterschiedlicher gewerkschaftlicher Handlungsstrategien aufnehmen, aber gleichzeitig weiter gefasst sind, um sie auch für die Einflussstrategien auf europäischer Ebene verwenden zu können. Dieses soll mit den Begriffen *strukturkonfident* und *autodynamisch* getan werden.

Der Begriff *strukturkonfident* bezeichnet dabei diejenige Strategie, die darauf abzielt, gewerkschaftliche Interessen mittels Ausnutzung institutioneller Machtressourcen zur Geltung zu bringen. Die Bezeichnung leitet sich etymologisch von „Vertrauen“ in „Strukturen“, d.h. in existierende institutionelle Einflussmöglichkeiten ab. Strukturkonfidente Strategien setzen ihr ganzes Vertrauen in gewonnene Strukturen, in denen sich die Tatsache ausdrückt, dass es den Arbeitnehmern partiell und temporär gelang, ihre organisationelle Macht auf unterschiedlichen Ebenen (im Betrieb, in regionalen und nationalen Arbeitsbeziehungen und im Arbeitsrecht, in den nationalen politischen Entscheidungsprozessen, aber auch auf europäischer Ebene) institutionell zu festigen. Eine strukturkonfidente Gewerkschaftspolitik zeichnet sich durch ein eher kooperativ orientiertes Gewerkschaftshandeln aus. Sie orientiert sich entlang der Idee, dass geregelte oder verrechtlichte Kooperationen der Sozialkontrahenten unter einer wirklichen Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer auch den Interessen der Arbeitgeberseite entsprechen, da sie die Gefahr größerer Konflikte in den Arbeitsbeziehungen senke. Darüber hinaus entfalten sich in dieser Perspektive insbesondere auf betrieblicher und sektoraler Ebene auch Anknüpfungspunkte, Verhandlungsthemen, in denen die Interessenlagen weit weniger differieren als in den verteilungspolitisch relevanten gewerkschaftlichen Themenfeldern wie Lohn- und Arbeitszeitpolitik.⁵²

51 Schäfer, Armin / Wolfgang Streeck (2008), Korporatismus in der Europäischen Union, In: Höpner, Martin; Schäfer, Armin (Hrsg.) (2008), Die politische Ökonomie der europäischen Integration, Frankfurt am Main, S. 230

52 Walther Müller-Jentsch unterschied sektoriale von antagonistischen Interessen, die im Unterschied zu letzteren konsens- und kompromißfähig sind. Er charakterisierte darüberhinaus gewerkschaftliche Handlungslogiken, die auf Kooperation orientieren, als *intermediär*, da sie im Rahmen der institutionellen Strukturen zwischen den