

Tagungsbericht

Nele Dittmar¹

„Arbeitsbeziehungen in Europa“ – Panel im Rahmen des Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) vom 25.-27. September 2013 an der Johannes Kepler Universität Linz

Konferenzbericht

Vom 25. bis zum 27. September 2013 war die Johannes Kepler Universität (JKU) Linz Gastgeberin des Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) zum Thema „Krisen in der Gesellschaft – Gesellschaft in der Krise“. Im Rahmen dieses Kongresses fand ein Panel zum Thema „Arbeitsbeziehungen in Europa“ statt, das vom Teilprojekt „Industrial Relations in Europe – How Trade Unions Might Contribute to Horizontal Europeanization“ (Susanne Pernicka, Vera Glassner, Nele Dittmar und Torben Krings – JKU Linz) der Forschergruppe „Europäische Vergesellschaftung“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft organisiert wurde. Im Zentrum der DFG-Forschergruppe steht die Öffnung bislang weitgehend nationalstaatlich regulierter und begrenzter sozialer Felder unter anderem durch die europäische Integration. Die Gruppe soll zur Konsolidierung einer soziologischen Europaforschung beitragen, indem sie ein Konzept feldspezifischer, konfliktträchtiger ‚horizontaler‘ Europäisierungsprozesse entwickelt und in ausgewählten Beispielen empirisch unterfüttert. Im Zentrum des an der Universität Linz angesiedelten Teilprojekts steht die Frage, wie nationale Gewerkschaften strategisch auf die Herausforderungen der wirtschaftlichen und politischen Europäisierung und auf die zunehmende transnationale Mobilität von Kapital und Unternehmen reagieren. Dabei werden aus einer international-vergleichenden Perspektive jene (trans-)nationalen Strategien von Gewerkschaften in den Blick genommen, die eine horizontale Europäisierung von Regulierungsmustern begünstigen oder beeinträchtigen.

In dem im Kontext dieses Projektes organisierten Panel „Arbeitsbeziehungen in Europa“ beim ÖGS-Kongress wurde den Fragen nachgegangen, wie Gewerkschaften auf die Herausforderungen der Europäisierung reagieren und unter welchen Bedingungen Gewerkschaften selbst zur europäischen Vergesellschaftung beitragen. Obwohl – oder gerade weil – Gewerkschaften nach wie vor primär auf nationalstaatlicher Ebene organisiert sind, wo sie über Machtressourcen wie Mitglieder, Streikfähigkeit und Tarifverhandlungssysteme verfügen, interessierten im Rahmen des Panels insbesondere Gewerkschaftsstrategien, die zu einer ‚Wiedereinbettung‘ der Arbeits- und Sozialbeziehungen auf transnationaler Ebene beitragen, und damit einen Prozess der horizontalen Europäisierung befördern (können). In der Vergangenheit gab es bereits einige Beispiele für transnationale Aktivitäten von Gewerkschaften.

¹ Dipl.-Sozialwiss. Nele Dittmar, Johannes Kepler Universität Linz, Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie; Email: Nele.Dittmar@jku.at.

Insbesondere in der Automobilbranche finden Initiativen zur grenzüberschreitenden Koordinierung von Tarifpolitik statt. Ein weiteres Beispiel für transnationale Aktivitäten sind die über 1000 europäischen Betriebsräte in multinationalen Unternehmen, die über Grenzen hinweg die Kommunikation und den Informationsaustausch fördern. Auch ist insbesondere seit der Finanz- und Schuldenkrise eine Transnationalisierung des gewerkschaftlichen Protests in Europa zu beobachten. Die Gewerkschaften haben europäische Aktionstage organisiert, wie beispielsweise im November 2012, als konzertierte Demonstrationen gegen staatliche Austeritätsprogramme in 28 Ländern stattfanden.

In ihrem Beitrag zum Panel beschäftigten sich Matthias Klemm und Jan Weyand von der FAU Erlangen-Nürnberg mit dem Thema „Kultur und Macht in der ‚horizontalen Europäisierung‘“ am Beispiel der Europäischen Betriebsräte. Der Vortrag basierte auf Daten aus einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt mit dem Titel „Chancen transnationaler Solidarität“, in dessen Rahmen drei europäische Betriebsräte vergleichend untersucht wurden. In ihrem Vortrag gingen Klemm und Weyand der Frage nach, ob „horizontale Europäisierung“ als Modus der Wiedereinbettung der europäischen Arbeitsbeziehungen durch die Interessenakteure verstanden werden kann. Klemm und Weyand beziehen sich bei der Erklärung von horizontalen Europäisierungsprozessen erstens auf den Ansatz des organisationalen Institutionalismus von DiMaggio und Powell (1983) und zweitens auf die Theorie ‚strategischer Handlungsfelder‘ von Fligstein und McAdam (2011). Sie gehen davon aus, dass durch den Anpassungsdruck auf Organisationen durch Wandel in den relevanten institutionellen Umwelten Prozesse der Isomorphie, d.h. der Angleichung von Organisationen in organisationalen Feldern entstehen. Besonders in schwach institutionalisierten Feldern sind jene Feldakteure, die über ausreichende finanzielle, Macht- und Legitimitätsressourcen verfügen, als sog. „institutional entrepreneurs“ (DiMaggio 1988) selbst in der Lage, zur Schaffung, Reproduktion und Zerstörung von Institutionen beizutragen.

Klemm und Weyand führten aus, dass die Richtlinie zur Einrichtung von Europäischen Betriebsräten zwar die grenzüberschreitende Verflechtung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen fördert, dieses Gremium selbst aber nicht mit Machtmitteln gegenüber den Unternehmen und den nationalen Vertretern ausstattet. Die Euro-Betriebsräte werden als „institutionelle Entrepreneure“ begriffen, die solche Machtmittel auf europäischer Ebene im Prinzip dennoch selbst bilden können. Klemm und Weyand kommen zu dem Ergebnis, dass die Akteure ihre Europäisierungsstrategien auf der Grundlage ihrer jeweiligen – überwiegend national geprägten – institutionellen, kulturellen und normativen Ressourcen betreiben. So produzieren unterschiedliche nationale oder regionale Bedingungen unterschiedliche Vorstellungen internationaler Solidarität. Als Beispiel führten Klemm und Weyand die sog. „share-the-pain“-Strategie an, die vom europäischen Metallgewerkschaftsbund im Angesicht europaweiter Überkapazitäten in der Automobilindustrie ausgegeben wurde, um die durch Umstrukturierungsmaßnahmen entstehenden Lasten ‚gerecht‘ zu verteilen. Diese Strategie transnationaler Kooperation basierte jedoch auf einem Solidaritätsverständnis, das aus Sicht der mittel- und osteuropäischen Unternehmensstandorte aufgrund ganz unterschiedlicher Problemlagen häufig nicht nachvollziehbar war. Die

hohe Bedeutung unterschiedlicher Erfahrungsräume hat zur Folge, dass die Akteure zwar durchaus gegenseitig aufeinander Bezug nehmen, dass dies jedoch häufig nur in der Form der Nutzung generalisierter Semantiken als ‚Worthülsen‘ (zum Beispiel zur internationalen Solidarität) geschieht und gegenseitiges Misstrauen durch die Überlieferung regelrechter ‚Misstrauenserzählungen‘ konserviert und kolportiert wird. Gerade die Europäisierungsversuche von ‚institutionellen Entrepreneuren‘ führen deshalb eher zu weiterer Segmentierung und zu einer Vielzahl konfligierender Europäisierungsprozesse anstatt zu Isomorphie in einem organisationalen Feld. Dieser Befund lässt Klemm und Weyand abschließend die Frage stellen, ob das Konzept der horizontalen Europäisierung damit an seine Grenzen stoßen würde.

Literatur

- DiMaggio, P. (1988): *Interest and agency in institutional theory*. In: Zucker, L.G. (Hrsg.): *Institutional patterns and organizations. Culture and environment*. Cambridge: 3–22.
- DiMaggio, P./Powell, W. (1983): *The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields*. In: *American Sociological Review* 48: 147–60.
- Fligstein, N./McAdam, D. (2011): *Toward a General Theory of Strategic Action Fields*. In: *Sociological Theory* 29: 1–26.

Im zweiten Vortrag des Panels entwickelte Stefanie Hürtgen vom Frankfurter Institut für Sozialforschung den Gedanken, Europäisierung begrifflich als multiscalare Herstellung von Transnationalität zu beschreiben.² Ausgangspunkt war ihre Kritik an der auch in der europäischen Arbeits- und Gewerkschaftsforschung gängigen Herangehensweise, den Nationalstaat zum unhinterfragten Ausgangspunkt ihrer Analyse zu machen. Im Resultat entstehe eine Dualisierung der Betrachtung gewerkschaftspolitischer Akteure, in deren Einstellungen und Herangehensweisen würde das Nationale dem Europäischen gegenübergestellt: Eine ‚europäische‘ Identität erscheine positiv als Überwindung einer ihrerseits als rückwärtsgewandt beschriebenen ‚nationalen‘ Einstellung. Hiermit bleibe die aktuelle Dynamik von Europäisierung konzeptionell verschlossen, insbesondere würde die verbreitet stark fragmentierte, konkurrenzuelle Form von Transnationalisierung nicht erfasst – Europäisierung schein im Bereich Arbeit im Gegenteil kaum stattzufinden.

Dem setzte Hürtgen entgegen, Europäisierung auch soziologisch als Mehrebenenprozess zu beschreiben. Diese sei dann nicht mehr als Überwindung des Nationalen zu denken, sondern als ein „(Re-)Scaling“, d.h. als Dynamisierung aller sozialer Scales (europäisch, national, regional, lokal) und subjektiv als Entwicklung entsprechend multipler Raumbezüge (Amelina et al. 2012; Brenner et al. 2008). Anhand eigener empirischer Studien zu normativen Vorstellungen von ArbeitnehmerInnenvertreterInnen in transnationalen Konzernen aus verschiedenen Ländern demonstrierte Hürtgen, dass auch lokale oder nationale Praktiken oft eine transnationale Dimension haben und umgekehrt. Zugleich fänden Prozesse der Herauslösung aus

² Dieser Berichtsteil wurde von Stefanie Hürtgen verfasst.

regionalen normativen Einbettungen statt: Ob bspw. ein Lohn gerecht erscheint, sei in den Augen von Beschäftigten und ihren Repräsentanten nur noch bedingt von regionalen und nationalen Standards abhängig, sondern beziehe sich – innerhalb des eigenen Landes, aber längstens auch länderübergreifend – in hohem Maße auf Produktionswerke mit ähnlichem technologischen Standard. Sozialstandards von anderen Beschäftigtengruppen vor Ort würden nicht selten als für eigene Ansprüche nicht gültiger Maßstab zurückgewiesen. Zugleich spielten nationale Bezüge (bspw. in der gedanklichen Verteidigung gewerkschaftlicher Standards) weiter eine bestimmende Rolle.

Erst die theoretische Wahrnehmung einer solchen alltagspraktischen ‚Melange‘ von Raumbezügen erlaube es, so Hürtgen, die o.a. Dualisierung zu verlassen, und nach der Qualität der europäischen Ausrichtung zu fragen. Hier unterscheidet Hürtgen zwei Idealtypen „multiscalarer“ Orientierungen: den universalistisch/inkluisiven und den partikularistisch/ausgrenzenden Typus. Während der erste sowohl eine starke nationale Gewerkschaftsverankerung aufweist, wie auch eine Angleichung (hoher) Lohn- und Arbeitsstandards für alle ArbeitnehmerInnen in Europa anstrebt, ist im zweiten Typus die nationale gewerkschaftliche Verankerung nur schwach ausgeprägt und hohe Standards für alle werden als Illusion abgetan: europäisch, national und lokal. Dieser Typus entwickelt zudem stark abwertende, kulturalistische Deutungsmuster, sowohl gegenüber Belegschaften anderer Länder wie gegenüber prekär Beschäftigten vor Ort. Auch dieser zweite Typus agiert europäisch – im Gegensatz zum ersten Typus jedoch in stark kompetitiver Weise. In beiden Typen sind lokale und nationale Argumentations- und Herangehensweisen hochgradig präsent, sie haben aber einen anderen Stellenwert und konstituieren insofern eine andere Qualität subjektiver Europäisierung.

Literatur

Amelina, A./Glick-Schiller, N./Faist, T./Nergiz, D. (2012): Methodological Predicaments of Cross-Border Studies. In: Diess. (Hrsg.): Beyond Methodological Nationalism: Research Methodologies in Cross-Border Studies. London: 18–37.

Brenner, N./Jessop, B./Jones, M. (2008): Theorizing sociospatial relations. In: Environment and Planning D: Society and Space 26: 389–401.

Im folgenden Beitrag gingen Susanne Pernicka und Julia Hofmann von der JKU Linz der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Solidarität von Gewerkschaften nach. Die europäische Integration ist (nach wie vor) geprägt von der Inkongruenz zwischen der wirtschaftlichen und der sozialen Dimension der Integration. Pernicka und Hofmann stellten die Frage, ob dies ein Hindernis für die Herausbildung einer europäischen Gesellschaft darstellt. Grundsätzlich ist eine europäische Vergesellschaftung auch auf Basis von als gerecht empfundenen Marktergebnissen denkbar. Die rationale Verfolgung der eigenen Interessen ermöglicht und befördert soziale Integration bei gleichzeitiger sozialer Indifferenz (Vobruba 2013). Diese soziale Gleichgültigkeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten bzw. ihren Bevölkerungen wird derzeit allerdings durch verschiedene Entwicklungen herausgefordert: die Gemeinschaftswährung schließt externe Abwertung als Mittel zur Steigerung der natio-

nalen Wettbewerbsfähigkeit aus und verlagert den Druck zur Abwertung nach ‚innen‘ (Abwertung durch Lohnzurückhaltung); die Europäische Wirtschaftspolitik sieht monetäre Transfers an die europäischen Schuldnerländer vor, die an Bedingungen von strukturellen Reformen und die Herstellung nachhaltiger Staatsfinanzen gebunden sind; und hohe (Jugend-)Arbeitslosigkeit, soziale Bewegungen gegen die staatliche Austeritätspolitik, Gewerkschaftsproteste, Rechtspopulismus etc. erhöhen die Konfliktbereitschaft innerhalb und zwischen europäischen Ländern. Solche Konflikte müssen jedoch keine (weitere) gesellschaftliche Desintegration zur Folge haben. Vielmehr können sie die soziale Integration einer Gesellschaft befördern, da Konflikte ein Ende der sozialen Indifferenz bedeuten und damit – nach Simmel (1992/1908) – intensivere Vergesellschaftung ermöglichen können als rationale Interessenverfolgung bei gleichzeitiger sozialer Indifferenz. Voraussetzung für die integrative Wirkung von Konflikten sind allerdings Institutionen zur Einhegung bzw. Austragung dieser Konflikte. Existierende Institutionen zur Konfliktaustragung (wie der EuGH) weisen einen Bias in Richtung (Binnen-)Marktlogik auf und tragen daher kaum zu einem „europäischen Sozialraum“ bei (Höpner 2009, S. 407). Pernicka und Hofmann stellten daher die Frage, welche Rolle Gewerkschaften beim Aufbau solcher transnationaler Institutionen der Konfliktregulierung zukommen kann und welche Faktoren gewerkschaftliche Strategien zum Aufbau solcher Institutionen befördern oder beeinträchtigen könnten. Julia Hofmann wird sich damit in ihrem Dissertationsvorhaben am Beispiel der transnationalen Kooperation von Gewerkschaften zur Organisierung von Gegenbewegungen („European Action Days“) zu staatlicher Sparpolitik weiter beschäftigen. Der Fokus soll darauf liegen, die begünstigenden Faktoren herauszuarbeiten und herauszufinden, wie einflussreich die hinderlichen Faktoren tatsächlich sind. Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass derzeitige Konflikte und Spannungen eher zu gesellschaftlichen Desintegrationstendenzen beitragen könnten, da Verteilungskonflikte auf europäischer Ebene kaum institutionell eingehegt sind.

Literatur

Höpner, M. (2009): *Integration durch Usurpation – Thesen zur Radikalisierung der Binnenmarktintegration*. In: *WSI-Mitteilungen* 8/2009: 407–415.

Simmel, G. (1992) [1908]: *Soziologie*. Frankfurt.

Vobruba, G. (2013): *The Eurozone crisis: no way back*. <http://www.opendemocracy.net/georg-vobruba/eurozone-crisis-no-way-back>. (abgerufen am 10.10.2013)

Torben Krings von der JKU Linz widmete sich in seinem Beitrag dem Thema Gewerkschaften und transnationale Arbeitsmobilität. Im Zusammenhang mit der Transnationalisierung von Arbeitsmärkten ist ein Anstieg von Migration in Europa zu beobachten. Insbesondere im Zuge der ‚EU-Osterweiterung‘ ist eine neue Dynamik der Arbeitsmobilität in Europa zu beobachten. Dies stellt auch Gewerkschaften vor bedeutsame Herausforderungen. In seinem Beitrag untersuchte Krings, unter welchen Bedingungen Gewerkschaften MigrantInnen erreichen können. Zunächst führte er aus, dass Gewerkschaften ein ambivalentes Verhältnis zu Migration haben. Der gewerkschaftlichen Tradition der internationalen Solidarität stehen die Einbettung der Gewerkschaften in nationale Gesellschaften und ihre Verpflichtung einer nationalen

Mitgliedschaft gegenüber entgegen. Historisch gesehen bewegten sich die Strategien von Gewerkschaften im Umgang mit MigrantInnen in einem „Kontinuum von Inklusion zu Exklusion“ (Kahmann 2006). Als Beispiel für den unterschiedlichen Umgang mit Migration führte Krings die Reaktionen westeuropäischer Gewerkschaften auf die geplante Öffnung der Arbeitsmärkte für ArbeitnehmerInnen aus den neuen mittelosteuropäischen Mitgliedstaaten an. Während britische und irische Gewerkschaften die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen Mitgliedstaaten unterstützten, waren Gewerkschaften aus Deutschland und Österreich gegen eine (sofortige) Öffnung des Arbeitsmarktes und drängten auf Übergangsfristen. Diese unterschiedlichen Haltungen von Gewerkschaften sind vor dem Hintergrund einer unterschiedlichen Gewichtung eines „organizing unionism“ (Heery et al. 2000) zu betrachten. In liberalen Marktwirtschaften wird ein größeres Gewicht auf die Organisierung neuer Mitglieder – zum Beispiel MigrantInnen – gelegt, während in koordinierten Marktwirtschaften der Fokus eher auf institutionellen Ressourcen wie Sozialpartnerschaft, Tarifverhandlungen und Betriebsräten liegt. Dennoch findet sich auch hier mittlerweile eine stärkere Orientierung hin zum ‚Organizing‘.

Anhand von Daten des European Social Survey zeigte Krings, dass der gewerkschaftliche Netto-Organisationsgrad von im Ausland geborenen ArbeitnehmerInnen in vielen europäischen Ländern unter dem der im Inland geborenen ArbeitnehmerInnen liegt. Allerdings ist bei einem längeren Aufenthalt die Wahrscheinlichkeit von MigrantInnen, Gewerkschaftsmitglied zu werden, fast ebenso hoch wie bei Einheimischen. Dies legt den Mythos von der ‚Unorganisierbarkeit‘ von MigrantInnen ad acta. Allerdings bedeutet dies auch, dass insbesondere Ost-West-Migration Gewerkschaften vor neue Herausforderungen stellt, da ein Großteil dieser Mobilität zirkulär und temporär ist. Krings schließt daraus, dass eine Transnationalisierung gewerkschaftlicher Strategien Voraussetzung ist, um mobile ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Dies umfasst einen verstärkten Austausch mit Gewerkschaften in den Herkunftsländern, die Rekrutierung von MigrantInnen als Organizers sowie die Schaffung transnationaler Organisationsformen (einen Versuch stellte beispielweise der Europäische Verband der Wanderarbeiter dar).

Literatur

Heery, E./Simms, M./Simpson, D./Delbridge, R./Salmon, J. (2000): Organizing Unionism Comes to the UK. In: Employee Relations 22(1): 38–57.

Kahmann, M. (2006): The Posting of Workers in the German Construction Industry: Responses and Problems of Trade Union Action. In: Transfer 12(2): 183–96.

Den Abschluss des Panels bildete der Vortrag von Susanne Pernicka und Vera Glassner von der JKU Linz zu „Gewerkschaften als Akteurinnen europäischer Vergesellschaftungsprozesse“, der unter Bezugnahme auf neuere theoretische Ansätze des soziologischen Neoinstitutionalismus der Frage nach den Bedingungen für transnationale Gewerkschaftsstrategien im Feld der Lohnpolitik nachging. Kernpunkt des Beitrags war die These, dass Rational Choice-Theorien und existierende Perspektiven auf Institutionen nur einen begrenzten Beitrag zur Erklärung dauerhafter, transnationaler Gewerkschaftskooperation leisten können und dass vielmehr eine

umfassendere Perspektive auf Institutionen – insbesondere eine Erweiterung des Institutionenbegriffs um eine kulturell-kognitive Dimension – erforderlich ist. Während aufgrund von bestehenden (nationalen) Interessendivergenzen und ökonomischem Wettbewerb aus Rational Choice-Perspektive transnationales kooperatives Handeln von Gewerkschaften unwahrscheinlich ist, gibt es doch Gegenbeispiele, wie etwa den Aufbau dauerhafter Strukturen der Lohnkoordinierung im Metallsektor auf transnationaler Ebene durch die Gewerkschaften. Deren Ziel ist die Ausübung normativen und moralischen Drucks auf nationale Tarifverhandler, eine solidarische Lohnpolitik zu verfolgen. In der Literatur bleibt jedoch bisher die Frage unterbelichtet, warum sich Gewerkschaften strategisch am Aufbau formaler lohnpolitischer Institutionen beteiligen und diese Institutionen auch von Gewerkschaften aus den Ländern unterstützt werden, die aus einer Rational Choice-Perspektive ein Interesse an Lohnunterbietungsstrategien und Abweichungen von gemeinsamen Koordinierungsprinzipien hätten.

Die Entscheidung von Gewerkschaften über ihre Handlungsebenen hängt von den Mitteln ab, die ihnen auf den unterschiedlichen Ebenen zur Verfügung stehen. Pernicka und Glassner schlugen vor, zur Bestimmung der zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mittel den Machtressourcenansatz (assoziative, strukturelle und institutionelle Macht) heranzuziehen und um ein umfassenderes Verständnis von Institutionen zu erweitern. Die drei Säulen von Institutionen nach Scott (2008) umfassen regulative (z.B. Arbeitsrecht), normative (z.B. Erwartungsdruck auf Arbeitgeber, an Tarifverhandlungen teilzunehmen) und kulturell-kognitive (z.B. ein Verständnis von Solidarität) Institutionen. Pernickas und Glassners Fokus lag auf der kulturell-kognitiven Dimension von Institutionen. Kulturbezogenes Verhalten von Akteuren kann zwei Ausprägungen annehmen, einerseits die unbewusste Übernahme von selbstverständlichen Deutungen, Wahrnehmungen und Praktiken sowie andererseits den bewussten Einsatz von Ideologien und Deutungssystemen zur Veränderung von Institutionen. Durch „institutionelle Arbeit“ (Lawrence et al. 2009) können (und müssen) Gewerkschaften selbst zum Auf- oder Abbau von Institutionen auf europäischer Ebene beitragen. Bestehende oder geschaffene Institutionen dienen den Gewerkschaften dann wiederum als (positive oder negative) Ressourcen, die Kooperation ermöglichen oder behindern können.

Pernicka und Glassner untersuchten transnationale gewerkschaftliche Strategien zum Aufbau von Institutionen lohnpolitischer Koordinierung im europäischen Metallsektor und analysierten unterstützende (und beeinträchtigende) Institutionen als Machtressourcen. Am Beispiel des Westeuropäischen Tarifverhandlungsnetzwerks zwischen Belgien, den Niederlanden und Deutschland wurde gezeigt, dass die in den Ländern bestehende kooperative Tarifpolitik, eine gemeinsame konservativ-korporatistische Wohlfahrtsstaatstradition und eine stabilitäts- und produktivitätsorientierte Lohnpolitik unterstützende regulative und normative Institutionen sowie gemeinsame Wissensbestände und Deutungsmuster institutionelle Ressourcen darstellen, die die transnationale Kooperation der Gewerkschaften befördern.

Literatur:

Lawrence, T. B./Suddaby, R./Leca, B. (Hrsg.) (2009): Institutional work. Actors and agency in institutional studies of organizations. Cambridge.

Scott, W. R. (2008): Institutions and Organizations. Ideas and Interests. 3rd Edition. Thousand Oaks et al.

Auf Grundlage der verschiedenen Beiträge ergaben sich im Rahmen des Panels fruchtbare Diskussionen, die die Beteiligten im kommenden Frühjahr im Rahmen eines Workshops fortführen wollen. Daraus soll ein gemeinsamer Sammelband zum Thema „Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen“ entstehen.