

---

# Transnationalisierung und Fragmentierung – Euro-Betriebsratshandeln als multiscalar Praxis

Stefanie Hürtgen

---

## Einleitung

In der Forschung zur Transnationalisierung industrieller Beziehungen wird häufig beklagt, dass die länderübergreifende Vernetzung der ArbeitnehmerInnen und ihrer Gewerkschaftsorganisationen trotz aller positiven Ansätze noch immer am Anfang stünde: Zu oft würden nationale Organisationslogiken, nationale Selbstverständnisse der Akteure und nationale institutionelle Traditionen dominieren und transnationale Verständigung und Vernetzung behindern.

Im folgenden Artikel wird die Feststellung einer gemessen an den sozialen Herausforderungen zu schwachen länderübergreifenden gewerkschaftlichen Vernetzung geteilt, die duale Gegenüberstellung von nationalen vs. länderübergreifenden Einstellungen aber kritisiert. Stattdessen wird für eine multiscalar Betrachtung von Denk- und Handlungsweisen von Euro-Betriebsräten plädiert, also für die Konzeption einer multiscalaren Herstellung von Transnationalität<sup>1</sup>. Transnationalisierung ist hier – in Anlehnung an entsprechende Debatten aus der Migrationsfor-

---

<sup>1</sup> In der „Scale“-Debatte der sog. Radical Geography wird auf die soziale und politische Herstellung räumlicher Maßstabebenen in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen abgehoben, sowie betont, dass diese nicht isoliert voneinander zu betrachten sind, sondern sich als Verhältnis gegenseitig konstituieren (vgl. Brenner 2004; Belina und Michel 2007).

---

S. Hürtgen (✉)

Institut für Sozialforschung (IfS), Senckenberganlage 26, Frankfurt am Main, Deutschland  
E-Mail: [huertgen@soz.uni-frankfurt.de](mailto:huertgen@soz.uni-frankfurt.de)

schung, Europasozilogie und kritischen Humangeographie – ein Mehrebenenprozess, dessen Qualität nicht in der Überwindung einer der sozial-räumlichen Ebenen besteht, sondern in der Art und Weise bestimmt werden muss, diese verschiedenen sozial-räumlichen Ebenen im (alltäglichen und politischen) Denken und Handeln aufeinander zu beziehen. Dies gilt auch für die hier im Mittelpunkt stehenden BelegschaftsvertreterInnen in Europäischen Betriebsräten (EBR), deren Denk- und Handlungsweise sich nicht erschließt, wenn man von einem notwendigen Ebenenwechsel von der nationalen zur nunmehr supranationalen ausgeht, sondern erst, wenn nach den zeitgleichen und miteinander in Zusammenhang stehenden multiscalararen Praxen, also der Art und Weise der (alltäglich-praktischen) Verbindung aller sozial-räumlichen Scales gefragt wird.

Erst diese Perspektive einer alltäglich multiscalar hergestellten Transnationalisierung kann erhellen, so werde ich anhand von eigenem Forschungs- und Interviewmaterial argumentieren, dass für die Denk- und Handlungsweisen und das Selbstverständnis als RepräsentantInnen von Belegschaften nicht eine nationale kulturelle Zugehörigkeit, sondern das Verständnis der eigenen (Lohn-)Arbeit (und die sich daran anschließenden Vorstellungen gestaltbarer oder nicht gestaltbarer Gesellschaftlichkeit) zentral ist. Um dieses Arbeits- und Gesellschaftsverständnis der befragten InterviewpartnerInnen zu erhellen, kann an klassische Studien der Arbeitssoziologie und an neuere Überlegungen von Robert Castel angeknüpft werden. Während die eine Gruppe, ich nenne sie hier die UniversalistInnen, die Arbeit der eigenen Belegschaften als Bestandteil eines von der europäischen Lohnarbeiterschaft als Ganzer erbrachten Beitrages zu einer – nationalen wie europäischen – Gesellschaftlichkeit auffasst und von hier aus die Verallgemeinerung ihrer Ansprüche auf eine soziale und politische Anerkennung dieser Arbeitsleistung anstrebt, versteht eine andere Gruppe, die ich entsprechend als PartikularistInnen bezeichne, die Arbeit ihrer Belegschaft als zwar notwendig zu erbringende Leistung, dies aber im Rahmen einer letztlich nicht beeinflussbaren, schicksalhaften Ökonomie, in der man also nichts erwarten und fordern kann, vielmehr mit allen Mitteln darum kämpfen muss, selbst durchzukommen. Beide Gruppen betonen in den Interviews immer wieder die Wichtigkeit ihrer nationalen Zugehörigkeit, aber anstatt solche Aussagen einfach uninterpretiert „beim Wort“ zu nehmen lässt sich über eine multiscalarare Betrachtung zeigen, dass die Rolle des Nationalen einen sehr unterschiedlichen, ja konträren Stellenwert hat.

Die Problematik der politischen Verallgemeinerung sozialer Rechte und Ansprüche stellt sich aber in multiscalarer Betrachtung längst auch innerhalb der Nationalstaaten, wo die EBR-Akteure oft als StandortvertreterInnen agieren, wie auch, wie ich im letzten Teil des Artikels diskutieren werde, auf lokaler Ebene als Problematik einer wachsenden Fragmentierung der Belegschaften. Sichtbar wird

so die Qualität der derzeitigen multiscalaren Transnationalisierung insgesamt, als wesentlich auf soziale Differenz und Spaltung orientierende – und also die Notwendigkeit einer Re-Universalisierung von sozialer und politischer Inklusion auf allen sozialen Ebenen.

---

## **Vom methodologischen Nationalismus zur multiscalaren Handlungspraxis in der europäischen Gewerkschaftsforschung**

### **Ökonomische Europäisierung**

Schon vor der Schaffung des Europäischen Binnenmarktes 1992 und der Europäischen Währungsunion war die Politik der europäischen Einigung verstärkt an Maßnahmen der Privatisierung, Deregulierung und Flexibilisierung sowie der Beseitigung von Handelshemmnissen zur Erzielung von „economies of scale“ orientiert gewesen, mit dem Ziel, den technologischen und ökonomischen Rückstand gegenüber den USA und Japan aufzuholen (Bieling und Schulten 2002). Mit dem Weißbuch zum EG-Binnenmarkt und der Einheitlichen Europäischen Akte (EEA) wurde diese Auffassung gleichsam zum offiziellen Programm, wobei insbesondere auch die wechselseitige Anerkennung nationaler Regulierungsstandards zur Beseitigung von Handelshemmnissen, das sog. Herkunftslandprinzip, gestärkt wurde (vgl. Huffschnid 1994; Cecchini 1988).

Sozialpolitische Unterschiede innerhalb Europas galten nun, bestärkt zudem durch die „competitive architecture“ (Bohle 2002) der Europäischen Währungsunion, als Katalysator von Innovation und Investition, eine Sichtweise, die im Binnenmarktprojekt seitens der Transnationalen Konzerne (TNK) nicht nur begrüßt, sondern auch aktiv mit eingebracht worden war (van Apeldoorn 2002). Die „systemische“ Rationalisierung<sup>2</sup> und Restrukturierung von Unternehmen (Altmann et al. 1986), und die damit einhergehenden Möglichkeiten einer „Aufspaltung der Wertschöpfungsketten“ und ihrer überbetrieblichen „Reorganisation“, beispielsweise

---

<sup>2</sup> Mit den Möglichkeiten der „datentechnischen Verknüpfung“ können die produktionsbezogenen Einheiten (Abteilungen, Zulieferer, Distributionsnetze etc.) stärker miteinander vernetzt und abgeglichen werden, was die Effektivität ihres Zusammenspiels (der „Prozessabläufe“), aber auch die Transparenz der verschiedenen Teilprozesse erhöht und „Dezentralisierung“ von Produktion ermöglicht, d. h. eine Verlagerung von Kompetenz und (prozessualer) Eigenständigkeit in die unternehmerischen Einheiten – allerdings von vornherein gebunden an zugleich stärkere Zentralisierung von Kontrolle und Unternehmenssteuerung als Kehrseite (vgl. Sauer 1987, S. 145).

in Form von Verlagerung von einzelnen Fertigungsschritten, hatte bereits in den 70er Jahren neben einem regionalen (Sengenberger 1978) auch einen europäischen und globalen Charakter angenommen (Fröbel et al. 1977). Im Zuge eines Binnenmarktpjekts, das sozialpolitische Differenz als Möglichkeit der Generierung von Wachstum begriff, beschleunigte sich dieser Prozess, und die Unternehmen nutzten in wachsendem Maße, je nach Branche, Markt- und Konkurrenzsituation, die sozialpolitischen Verschiedenheiten europäischer Länder zur flexiblen Modellierung ihrer Wertschöpfungsketten (Bohle 2006).

## Dual vorgestellte Europäisierung

In dieser Situation widmete sich die Gewerkschaftsforschung verstärkt der Frage, wie der wachsenden „Mobilität“ des Kapitals von Gewerkschafts- und Beschäftigtenseite begegnet werden könne, um, wie es nun verbreitet hieß, der ökonomischen Europäisierung auch eine der Arbeits- und Sozialstandards sowie der Lebensbedingungen folgen zu lassen (Lecher 1997). Dabei schien insbesondere die 1994 in Kraft getretene EU-Richtlinie zur Etablierung Europäischer Betriebsräte besonders interessant, weil sie bei aller Beschränkung als Möglichkeit einer Dynamisierung der ins Stocken geratenen sozialen Europäisierung interpretiert wurde. Die zentrale Frage war, ob und inwieweit die EBR-Akteure in der Lage sein würden, den neuen Möglichkeitsraum zur Erweiterung ihrer Handlungsspielräume im Sinne einer länderübergreifenden Institutionalisierung der Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen zu nutzen.

Ein solcher Aufbau europäischer Interessenvertretungsstrukturen wurde paradigmatisch als Überwindung nationalstaatlicher institutioneller Unterschiede und Mentalitäten gefasst. Ausgangspunkt waren Prämissen verschiedener institutionentheoretischer Ansätze, wonach soziales und ökonomisches Handeln stets in regelgeleiteten Zusammenhängen erfolgt, die über Regeln, Normen etc. wie auch offizielle Politik strukturiert und tradiert werden, was nicht zuletzt Erwartungssicherheit und Orientierung der Akteure ermöglicht (Schmid und Maurer 2006, S. 21 ff.). Von hier aus wurde nun, bei der Frage nach der Europäisierung, seitens der ForscherInnen der Nationalstaat als politische und soziale Verdichtung von Institutionen und Traditionen zur unangefochtenen Referenz, und zwar in einer doppelten Weise:

*Erstens* betrachteten die DiskutantInnen selbst die Frage der Europäisierung wesentlich aus der Perspektive der bislang bestehenden nationalen institutionellen Verschiedenheiten von Gewerkschaftssystemen, ihren *nationalen Pfadabhängigkeiten*. Um zu einer Europäisierung zu gelangen ist es hiernach Programm, „nati-

onalcharakteristische Merkmale und Probleme der Gewerkschaften“ (Lecher und Naumann 1991, S. 17) herauszuarbeiten, um Schwierigkeiten und Handlungsweisen auf europäischer Ebene zu erfassen. Der Grundsatz der kulturell-institutionellen Verschiedenheit ist Leitmotiv der Betrachtung. Werner Altmeyer (2004, S. 38) beginnt ein Kapitel über „Arbeitsbeziehungen im Europäischen Wirtschaftsraum“ mit dem Satz: „Die hauptsächliche Schwierigkeit bei der Bildung und der Arbeit Europäischer Betriebsräte liegt in den unterschiedlichen Vertretungssystemen der einzelnen Länder, die verschiedene Wertprofile und historische Traditionen repräsentieren.“ Auch viele andere AutorInnen konzeptionalisierten EBR-Akteure entlang ihrer „kulturellen Disposition“ (Knudsen 2004), die dann im EBR zu Verständigungs- und Kommunikationsproblemen führen würden, weil „unterschiedliche Vertretungskulturen“ und „Mentalitäten“ aufeinander prallen würden. Entsprechend notwendig sei es, über Seminare und Coachings das gegenseitige Verständnis füreinander und die jeweilige Kommunikationskompetenz zu erhöhen (Knudsen 2004).

In dieser Perspektive geriet nicht nur – auch wenn es überall *benannt* wird – ein zentrales, um nicht zu sagen: existenzielles Problem für die Belegschaftsvertretungen *konzeptionell* völlig aus dem Blick, nämlich die allgegenwärtige Standortunsicherheit<sup>3</sup>; zudem waren die ForscherInnen mit der unhinterfragt, als selbstverständlich vorausgesetzten Bezugsgröße des Nationalstaates nicht mehr in der Lage, nach länderübergreifenden Einstellungen und Handlungsweisen überhaupt zu *fragen*, während umgekehrt Verhaltensweisen und Äußerungen von BelegschaftsvertreterInnen als „typisch deutsch“, „typisch französisch“ usw. letztbegründend in die vorausgesetzte nationale Kulturverhaftetheit eingeordnet werden (siehe hierzu kritisch Hürtgen 2008, S. 28 ff.). EBR-Akteure erschienen so wesentlich als RepräsentantInnen nationalstaatlich tradiertter Kulturen und nicht mehr als RepräsentantInnen von in allen nationalen Kulturen aufzufindenden lohnabhängig Beschäftigten; das begriffliche Band zwischen den ihrerseits vorausgesetzten nationalen Entitäten war zerrissen.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> So beschreiben Stirling und Tully (2004, 79 ff.) Konfliktsituationen zwischen „Hoch-“ und „Niedriglohnländern“ im EBR, ordnen die Spannungen und Konflikte, die sich rund um die Frage von Verlagerungen ergeben, dann aber als „typischen Kulturkonflikt“ ein, ohne weiter auf die ökonomische und soziale Dimension von faktischer Lohnkonkurrenz einzugehen. Stattdessen folgt die schon erwähnte Aufforderung, sprachliche und kulturelle Barrieren zu überwinden und sich insgesamt eines achtsamen Umgangs miteinander zu befleißigen (ähnlich neben vielen anderen auch Miller 1999).

<sup>4</sup> Schon früh gab es daran Kritik: Adelheid Hege monierte wiederholt den „Ethnozentrismus“ in der Gewerkschaftsforschung (z. B. 1998, S. 11) und Meardi (2000, S. 25 f.) kritisiert die „theoretical laziness“, die mit der Markierung von Arbeitnehmerverhalten als – in seinem Fall – „typisch polnisch“ einhergehe (hier: für bessere Löhne zu streiken), während

*Zweitens* wurde den Mitgliedern von Euro-Betriebsräten zugleich nahegelegt, selbst die nationale Sichtweise zu verlassen, diese zugunsten einer europäischen zu *überwinden*. Die „Emanzipation vom Nationalstaat“ (Lecher et al. 1998, S. 255) wurde so zum entscheidenden Maßstab dafür, ob in den Denk- und Handlungsweisen von EBR-Akteuren „Europäisierung“ anzutreffen sei oder nicht. Der *Grad der Überwindung nationaler Einstellungen* avancierte in diesen Diskussionen zum vorrangigen Kriterium; die Leitfrage lautet seitdem, ob es im EBR gelinge, eigene „europäische“ oder „transnationale“ Normen, Interaktionsweisen und Strategien herauszubilden, die sich vom Nationalstaat ablösen (Lecher et al. 2001; Müller et al. 2004, S. 47 ff.). „Europäisch“ und „national“ stehen sich in dieser Konzeption einer „fortschrittlichen“ bzw. „rückständigen“ Orientierung gegenüber<sup>5</sup>. Auf der einen Seite steht die progressiv verstandene „europäische Identität“ bzw. das „europäische Bewusstsein“ (Tholen et al. 2006), auf der anderen das negativ konnotierte „nationale Beharrungsvermögen“ (Kotthoff 2006, S. 28). Letzteres avancierte, wie oben geschildert, zum primären Grund für die verbreiteten Befunde einer schwierigen, stockenden Zusammenarbeit im EBR: „Die meisten EBR-Mitglieder“, so bspw. Kotthoff (2006, S. 28) verstünden sich „primär als nationale Interessenvertreter und [interessieren] sich hauptsächlich für ihre nationalen Belange“, was die Entstehung einer „transnationalen Identität“ verhindere.

Auf diese Weise entstand ein bis heute herrschender Dualismus, der die „nationale“ und die „europäische“ Ebene von Vergesellschaftung und Handlungsorientierung gegeneinander in Anschlag bringt. Verstärkt wurde diese Sichtweise durch den lange Zeit hohen Stellenwert des Konzepts der Varieties of Capitalism (Hall und Soskice 2001), in dem die nationale Pfadabhängigkeit als institutionelles Angebotssetting im Sinne komparativer Kostenvorteile an im Prinzip länderübergreifend agierende Unternehmen konzipiert wurden, was insbesondere auch Arbeitsrecht und Arbeitnehmervertretungen einschloss, die damit einmal mehr auf

---

ganz ähnliche Forderungen auch in Westeuropa keine analytische Rolle spielen; Richard Hyman polemisierte gegen europäische, gewerkschaftlich ausgerichtete Länderstudien, die angetreten seien, einen „Vergleich“ anzustellen, aber dem methodologischen Grundsatz der Unvergleichbarkeit folgten. Er resümiert: „Die Logik, die diesem Ansatz zugrunde liegt, scheint eher zu sein: jeder Kontext ist einzigartig und in jedem Land muss die Gewerkschaftsbewegung nach ihren eigenen Begriffen analysiert werden.“ (Hyman 1998, S. 56 f.; dt. Übers. d. A.).

<sup>5</sup> Lecher et al. (1998, S. 255) schildern beispielsweise, dass „Supranationalisierung“ (so der von ihnen gebrauchte Begriff) ein riskanter, nicht vorauszusetzender Prozess sei: „Man kann den Prozess der Supranationalisierung mit der take-off-Phase eines Passagierflugzeugs vergleichen. Es ist möglich, dass die Maschine ‘nicht abhebt’, d. h. die Arbeitsbeziehungen bleiben national“, oder es komme, so die Autoren weiter, zu Prozessen der „Renationalisierung der Arbeitsbeziehungen“.

ihre national-institutionelle Verhaftetheit festgelegt waren (z. B. Hoffmann 2006).<sup>6</sup> Konzeptionell blieb abermals unklar, wie es von hier aus zu der allgemein als erstrebenswert deklarierten Europäisierung von Arbeitnehmerhandeln kommen sollte, und auch, was diese „Europäisierung“ jenseits einer etablierten Verständigungspraxis eigentlich beinhalten soll (vgl. hierzu Hürtgen 2014a).

## Die Frage nach multiscalaren Praxen

Man kann hier – in Fortführung entsprechender Kritiken von Nina Glick Schiller, Thomas Faist, zu Teilen auch Ulrich Beck<sup>7</sup> – von einem handlungslogischen „methodologischen Nationalismus“ sprechen (vgl. Amelina et al. 2012), insofern das empirisch zu untersuchende Handeln von Euro-Betriebsräten als national strukturiertes Handeln weitgehend *vorausgesetzt* wurde bzw. durchaus häufige Aussagen von EBR-Mitgliedern, zuvorderst in der Tat ein bestimmtes *Land* zu vertreten, ihrerseits nicht kritisch-deutend hinterfragt, sondern als Bestätigung der vorausgesetzten These wahrgenommen wurden (vgl. Hürtgen 2011). Auf diese Weise entstand die o.a. duale Gegenüberstellung von einerseits nationalen und andererseits supranationalen („europäischen“) Handlungsvorstellungen von EBR-Mitgliedern.

Eine solche duale Gegenüberstellung von progressiver europäischer und rückwärtsgewandter nationaler Herangehensweise blendet allerdings weitgehend einen Diskussionsstand aus, nach dem Globalisierung und Europäisierung nicht einfach als Prozesse der ökonomischen und sozialen *Ausdehnung* begriffen werden können, sondern als fundamentale Veränderung *aller* sozialräumlichen Ebenen von Vergesellschaftung verstanden werden müssen. In den unterschiedlichen Disziplinen wird diese Problematik begrifflich verschieden behandelt: Früh war von Globalisierung als *Glokalisierung* die Rede (Robertson 1998), in der Politikwissenschaft ist die Europäisierung als Mehrebenenprozess seit langem etabliert (Jachtenfuchs und Kohler-Koch 1996), in der kritischen Humangeographie ist Eu-

---

<sup>6</sup> (Gewerkschaftliche) Veränderungsprozesse erschienen im VoC-Ansatz als „national adjustments“ (Hall und Thelen 2005, S. 14) an letztlich unbestimmt bleibende „Herausforderungen“ wie „veränderten Handlungsbedingungen für Unternehmen“, die nebulös als „developments“, „Globalization“, „new market pressures“ oder auch „changed environment“ beschrieben wurden. Anpassung ist so ein weitgehend enttheoretisierter, naturhafter Prozess.

<sup>7</sup> Beck und KollegInnen können mit ihrem kosmopolitischem Ansatz hier nur mit Einschränkungen angeführt werden, weil sie in Anschluss an die berechtigt vehemente Kritik am „methodologischen Nationalismus“ abermals auf eine – zudem reichlich voluntaristisch konzeptionalisierte – „Überwindung“ des Nationalen abzielen, und damit faktische Vergesellschaftungsprozesse, wie beispielsweise eine Stärkung nationaler Wettbewerbsstrukturen, negieren (vgl. Beck und Grande 2004).

ropäisierung als (permanente) *Reterritorialisierung* gefasst (Brenner 2004). Allen Ansätzen ist gemein, Europäisierung und Globalisierung nicht als „überlokale“ (ökonomische) Vernetzungen zu begreifen, sondern als Dynamisierung und Veränderung aller sozial-räumlichen Scales.

Diese Rekonfiguration aller sozial-räumlichen Scales, das „*Re-Scaling*“, entsteht nun aber gerade nicht in der Logik stabil voranschreitender, den Nationalstaat gewissermaßen in sich aufhebender Vergesellschaftung, sondern als Resultat einer umfassenden gesellschaftlichen Ökonomisierung, die „neoliberal“ genannt werden kann, weil sie betriebswirtschaftliche Konkurrenzlogiken in die institutionellen und politischen Vergesellschaftungsformen verallgemeinert und dabei insbesondere das Prinzip der sozialen Differenz als Kosten- und Standortvorteil zum auch politischen Inhalt und Maßstab erhebt (Hürtgen 2014b). Re-Scaling bedeutet somit, dass sozial-räumliche Ebenen im Wettbewerb gegeneinander in Anschlag gebracht werden. Dies erfolgt einerseits auf der Ebene der Nationalstaaten, die über einen Politikmodus der „wettbewerbsstaatlichen Integrationsweise“ (Ziltner 1999) selbst zentrale Motoren (konkurrenzzieller) Europäisierung darstellen (durch (Herab-)Setzung nationaler Standards von Löhnen, Steuern, Infrastruktur usw., was in der jüngeren Wirtschafts- und Finanzkrise noch verschärft wurde). Konkurrenz und Differenz sind aber ebenso auch *innerhalb* von Ländern zentral, man denke an die zahlenmäßig keineswegs weniger bedeutsamen intraregionalen Verlagerungsentscheidungen (Ahlers et al. 2009), an die Ausnutzung regionaler Lohngefälle, wie es bspw. zwischen Ost- und Westdeutschland besteht, oder auch an den Aufbau regionaler und lokaler Sonderwirtschaftszonen wie in Polen und Ungarn (vgl. Hürtgen et al. 2009, S. 150 ff.). Hinzu kommen die in letzter Zeit wieder verstärkt Beachtung findenden Prozesse sozialer Fragmentierung unmittelbar am selben Ort, im selben Betrieb, derselben Abteilung, der gleichen Werkhalle usw., durch Anstellung prekär Beschäftigter oder durch Vergabe von „inhouse-Aufträgen“ an Fremdfirmen.

In dieser Perspektive auf Europäisierung als wesentlich nach betriebswirtschaftlichen Konkurrenzmöglichkeiten dynamisierte Rekonfiguration aller sozial-räumlichen Scales (d. h. als eine die Nationalstaaten gleichermaßen übergreifende wie durch sie hindurchgehende, sie querende *Transnationalisierung*) kann die Frage nach auch subjektiver transnationaler Solidarisierung und nach „horizontaler“ Europäisierung nicht länger als Überwindung nationaler und lokaler zugunsten von „höherstehenden“ europäischen Denk- und Handlungsweisen aufgefasst werden. Vielmehr ist den Akteuren ihrerseits als heuristischer Ausgangspunkt zuzugestehen, sozial-räumliche Scales in ihrer Gesamtheit mitzukonfigurieren. In empirischen Untersuchungen ist mithin nach „multiplen Raumbezügen“ (Heidenreich et al. 2012) zu fragen bzw. nach „multiscalaren Praxen“ (Herod 2014).



Diese sozial-räumlichen Scales stehen dabei, darauf ist bereits verwiesen worden, in einem unauflösbaren *Zusammenhang*: Sie sind keine voneinander getrennten „Scheiben“, sondern stellen begriffliche Abstraktifikationen dar zur Markierung sozial-räumlicher Reichweiten, die die sozialen Akteure im Gesamt hervorbringen.<sup>8</sup> Entsprechend ist auch das Denken und Handeln beispielsweise von Euro-Betriebsräten nicht auf einer dieser „Scales“ anzusiedeln, sondern muss als „multiscalar Praxis“, als „multipler Raumbezug“ in den Blick genommen werden. Transnationalisierung ist entsprechend auch in der Handlungsorientierung nicht als „Ein-Ebenen-Prozess“ zu begreifen. Dabei gewinnt die nationalstaatliche Ebene im Prozess des Re-Scaling sogar noch an Relevanz, aber umgekehrt ist die nationale Ebene nicht mehr exklusiv als „Container“ von Einstellungen, Handlungsorientierungen und Wertemustern vorauszusetzen und zu ontologisieren<sup>9</sup>.

Damit aber verschiebt sich die Fragestellung. Es kann nun nicht länger darum gehen, *ob* die EBR-Akteure supranational handeln, die Frage ist vielmehr, auf welche Weise sie die verschiedenen sozial-räumlichen Ebenen in ihr Denken und Handeln integrieren, sie in ihrer Gesamtheit selbst mit hervorbringen bzw. (wie es in der kritischen Geographie heißt) *framen*. Damit wird die prinzipielle Macht-Asymmetrie zwischen Kapital und Arbeit keineswegs in Frage gestellt (vgl. hierzu Knirsch 2014, S. 26 ff.), aber es wird davon ausgegangen, dass soziale (Lohnarbeits-)Verhältnisse nicht einfach ein Resultat „objektiver“ Bestimmungen und Kapitalbewegungen sind, sondern mit davon abhängen, wie sich auch die weniger mächtigen Akteure auf Seiten der Lohnarbeit aufeinander und auf den sozialen (transnationalen) Raum, in dem sie agieren, beziehen.

Diese Fragestellung möchte ich im Folgenden insbesondere auch anhand von eigenem Interviewmaterial verfolgen, das in den Jahren zwischen 2002 und 2007 im Zusammenhang mit einem langjährigen Forschungsprojekt zu EBR-Akteuren in Frankreich, Deutschland und Polen entstand (vgl. Hürtgen 2008). In der folgenden Darstellung kommt sowohl veröffentlichtes Interviewmaterial zum Einsatz, das dann mit genauer Angabe belegt wird, als auch unveröffentlichtes. In

---

<sup>8</sup> Andrew Herod (2014) bemüht die Metapher des mehrdimensionalen Spinnennetzes: Eine Ebene ist nicht zu betreten, ohne dass die anderen in Bewegung geraten; für die Europasozio-logie formulieren beispielsweise Heidenreich et al. (2012, S. 13): „Scales stellen auf die soziale Konstruktion von Räumen in der Wechselwirkung zwischen unterschiedlichen Ebenen ab und erfassen so die soziale Dimension räumlicher Prozesse angemessener als die Vorstellung unabhängiger Ebenen“.

<sup>9</sup> „The goal of their critique has not been to negate the significance of the nation-state but to ensure that the nation-states are not the exclusive framework of study and analysis but one of several possible social contexts within which to empirically analyze social relations, institutions, cultures, spaces and ethnicities and histories.“ (Amelina et al. 2012, S. 2).

diesem Fall werden nur die synonymisierten Namen angegeben, die abgekürzten Nachnamen stehen für das Land der jeweiligen InterviewpartnerIn: Frankreich (F), Deutschland (D) und Polen (P). Zudem greife ich – zusammenfassend – auf Material eines weiteren Forschungsprojektes (vgl. Hürtgen et al. 2009) zurück, das in den Jahren 2004 bis 2006 erhoben wurde.

---

## **Euro-Betriebsräte: Multiscalar Praxen und Standortperspektive**

### **Nationale oder Standortinteressen?**

In der Tat finden sich in den Interviews von EBR-Mitgliedern oft Aussagen darüber, dass man zunächst „sein Land“ im Blick habe. Hier sei man gewählt, habe das Mandat, folge den Gesetzen. Allerdings sollten solche Aussagen nicht ohne Weiteres und ohne weitere Interpretation als „nationale Orientierung“ aufgefasst, sondern entlang ihres impliziten Wissensgehaltes genauer analysiert werden. Dabei ist es in einem ersten Arbeitsschritt auffällig, dass in den meisten dieser Äußerungen neben dem „Land“ sofort und „in einem Atemzug“ auch der (eigene) Standort genannt wird.

Aber natürlich auch im EBR: Jeder sieht erst mal, in erster Linie sein Land, sein Land und dann seinen Betrieb. Das ist so. Und das machen die [anderen im EBR] auch. Natürlich interessiere ich mich in erster Linie für Berlin, und dann für [das Unternehmen] in Deutschland. Europaweit – das kommt ganz zum Schluss. (Demiray D.; zit.n. Hürtgen 2008, S. 262)

Demiray D., Mitglied im EBR-Lenkungsgremium eines großen Mischkonzerns mit Standort Berlin, nennt hier typischerweise in einem Atemzug unterschiedliche Scales: Den Standort, die Stadt, das Land. Es wäre aber unzulässig, diese Ebenen in eine nationale zusammenzuziehen, denn wie sich in den weiteren Darstellungen zeigt, werden diese in der *Handlungsperspektive* der InterviewpartnerInnen systematisch getrennt: Im Alltäglichen der Belegschaftsvertretung geht es nicht um das Land, sondern um den Standort; dieser muss gegen permanente Restrukturierungen und Infragestellungen geschützt und gesichert werden.

Was ich im EBR [...] erlebe, ist eher die Manifestierung nationaler Interessen. Das ist auch verständlich und nachvollziehbar. Weil, wenn sie wie beim [Produkt X] halt vier verschiedene Länder haben oder vier verschiedene Standorte, die das gleiche Produkt bauen, im Grunde aber nur für drei Werke Aufträge da sind – im Grunde versucht



<http://www.springer.com/978-3-658-07555-2>

Horizontale Europäisierung im Feld der  
Arbeitsbeziehungen

Pernicka, S. (Hrsg.)

2015, X, 228 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-07555-2