

Axel Hauser-Ditz, Markus Hertwig,
Ludger Pries, Luitpold Rampeltshammer

Transnationale Mitbestimmung?

Zur Praxis Europäischer Betriebsräte
in der Automobilindustrie

Transnationale Mitbestimmung?

Arbeit – Interessen – Partizipation

Herausgegeben von Ludger Pries and Rainer Trinczek

Band 8

Ludger Pries, Prof. Dr., ist Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung an der Ruhr-Universität Bochum, *Axel Hauser-Ditz*, Dipl.-Pol., ist dort wissenschaftlicher Mitarbeiter. *Markus Hertwig*, Dr. rer. soc., arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, *Luitpold Rampeltshammer*, Dr. rer. pol., leitet die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Universität des Saarlandes.

Axel Hauser-Ditz, Markus Hertwig,
Ludger Pries, Luitpold Rampeltshammer

Transnationale Mitbestimmung?

Zur Praxis Europäischer Betriebsräte
in der Automobilindustrie

unter Mitarbeit von Jessica Buchholz und Valentina Mählmeyer

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie.
Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.
ISBN 978-3-593-39152-6

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Copyright © 2010 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).
Printed in Germany

Besuchen Sie uns im Internet: www.campus.de

© Campus Verlag GmbH

Inhalt

Vorwort.....	7
1 Einleitung.....	9
2 Stand der Forschung.....	15
2.1 Forschung zu Europäischen Betriebsräten.....	15
2.2 Forschung zu transnationalen Organisationen.....	26
3 Theoretisch-methodischer Rahmen.....	35
3.1 Typologie von Unternehmen und EBRs.....	39
3.2 Erklärungsfaktoren für EBR-Typus und -Wirksamkeit.....	43
3.3 Methodik der empirischen Untersuchung.....	63
Fallstudien in Automobilkonzernen	
4 Daimler.....	83
4.1 Das Unternehmen Daimler AG.....	83
4.2 Der Daimler-EBR.....	93
4.3 Zwischenfazit.....	114
5 Volkswagen.....	117
5.1 Der Volkswagen-Konzern.....	117
5.2 Der Europäische Volkswagen-Konzernbetriebsrat.....	131
5.3 Zwischenfazit.....	157
6 PSA Peugeot Citroën.....	163
6.1 Der PSA-Konzern.....	163
6.2 Das PSA Comité de Groupe Européen.....	172
6.3 Zwischenfazit.....	201
7 Renault.....	205
7.1 Der Renault-Konzern.....	205
7.2 Der Renault-EBR.....	215
7.3 Zwischenfazit.....	229

8	Honda.....	233
8.1	Die Honda Motor Co. Ltd. und Honda Europa	233
8.2	Die Honda European Communication and Consultation Group (HECCG).....	245
8.3	Zwischenfazit.....	256
9	Toyota Motor Europe (TME).....	261
9.1	Die Toyota Motor Corporation (TMC) und Toyota Motor Europe (TME)	261
9.2	Toyota European Forum (TEF).....	277
9.3	Zwischenfazit.....	297
10	Ford of Europe.....	301
10.1	Das Unternehmen Ford of Europe	301
10.2	Der Europäische Ford-Betriebsrat (EFB)	316
10.3	Zwischenfazit.....	337
11	General Motors.....	341
11.1	Das Unternehmen General Motors (GM).....	341
11.2	Der Europäische Betriebsrat bei GM.....	351
11.3	Zwischenfazit.....	373
12	Zusammenfassung und Ausblick – Eurobetriebsräte als transnationale europäische Institution?	377
12.1	Organisationsmuster und Typen von EBRs	380
12.2	Der <i>organisational fit</i> zwischen EBR und Unternehmen	383
12.3	Institutionelle und Stammland-Effekte.....	389
12.4	Entwicklungsverläufe und einschneidende Ereignisse	393
12.5	Akteursstrategien und die Bedeutung von Persönlichkeiten	397
12.6	Regulierungswirksamkeit und Output.....	400
	Literatur.....	405
	Quellen	421
	Tabellen.....	422
	Abbildungen.....	423
	Abkürzungsverzeichnis	424
	Anhang.....	425

Vorwort

Die hiermit vorgelegten Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie zur Entwicklungsdynamik und Wirksamkeit von Europäischen Betriebsräten in der Automobilindustrie wurden im Rahmen einer von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Untersuchung zwischen 2007 und 2010 am Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung an der Ruhr-Universität erarbeitet. Das engere Projektteam bestand aus Axel Hauser-Ditz, Markus Hertwig, Ludger Pries und Luitpold Rampeltshammer. Als wissenschaftliche Hilfskräfte haben Jessica Buchholz, Valentina Mählmeyer, Martin Seeliger und Katharina Westerholt einen weit über das normale Maß hinausgehenden Beitrag zum Projekterfolg geleistet. Für die organisatorische Abwicklung des Projektes danken wir Susanne Axt-Sokolowski. Veronika Dehnen war bei der Vorbereitung und Durchführung einiger Interviews in Frankreich eine große Hilfe.

Holm-Detlev Köhler (Spanien), Hiroshi Kumon (Japan), Miguel Martínez Lucio (Großbritannien), Udo Rehfeldt sowie Elsie Charron (Frankreich), und Stanislaw Rudolph (Polen) haben durch Expertisen, Ratschläge und kritische Kommentare sowie durch Kontaktherstellung zum Gelingen des Projektes beigetragen. Zudem haben uns Thomas Haipeter, Ulrich Jürgens, Günther Koch, Georg Leutert, Thomas Metz, Tommaso Pardi, Frederic Speidel, Manfred Wannöffel und Georg Wolter hilfreiche und konstruktive Kommentare zu einzelnen Abschnitten dieses Buches gegeben.

Wir danken den beteiligten Institutionen und Personen und darüber hinaus ganz besonders allen Interviewpartnerinnen und -partnern für die Zeit und das Interesse, das sie diesem Vorhaben gewidmet haben.

Bochum, im September 2010

*Axel Hauser-Ditz, Markus Hertwig,
Ludger Pries, Luitpold Rampeltshammer*

1 Einleitung

Seit den 1990er Jahren hat sich eine reichhaltige sozialwissenschaftliche Forschung zum Prozess der europäischen Einigung entwickelt. Vor allem aus politikwissenschaftlicher und soziologischer Perspektive wurden viele Studien zur Europäisierung durchgeführt, die diese als multidimensionalen und Mehrebenen-Prozess Grenzen überschreitender Vergesellschaftung betrachten. Ein wichtiger Bestandteil dieses Europäisierungsprozesses ist die Einrichtung der Europäischen Betriebsräte (EBRs). Mit der Verabschiedung der EBR-Richtlinie durch den EU-Ministerrat im Jahre 1994 sollte gezielt die soziale und politische Dimension der europäischen Einigung unterstrichen werden. Nach drei Dekaden mehr oder minder zäher Aushandlungen und variierender Modellentwürfe wurde so eine neue institutionelle Ordnung der Partizipation und Interessenregulierung in Unternehmen geschaffen, die mindestens Tausend Beschäftigte in mindestens zwei EU-Mitgliedsländern bei mindestens 150 Beschäftigten in jedem Land aufweisen.

Diese neue Institution der EBRs entwickelte und festigte sich in einem komplexen Prozess der Verabschiedung supranationaler (EU-)Richtlinien, des Erlassens nationaler (Ausführungs-)Gesetze und einer dazu voraus-, parallel- und nachlaufenden Praxis grenzüberschreitender Interessenregulierung (Keller 2001; Lecher u.a. 2001; Pries 2010; Pardi 2006). Im Jahre 2010 existierten etwa 950 EBRs in europaweit tätigen Unternehmen. Das sind mehr als ein Drittel aller Unternehmen, in denen die formalen Voraussetzungen für die Gründung eines EBRs vorliegen (vgl. im Einzelnen Kapitel 2.1 weiter unten). In den Unternehmen mit EBR sind immerhin etwa 17 Millionen Menschen beschäftigt. Angesichts zunehmender grenzüberschreitender Aktivitäten von Unternehmen können EBRs ein wichtiges Instrument sein, um die rein ökonomische durch eine sozialpolitische Europäisierung von Interessenvertretung und Verhandlungsstrukturen zu ergänzen.

Welche Rolle aber spielen EBRs tatsächlich im Europäisierungs- und Internationalisierungsprozess der Unternehmen allgemein und hinsichtlich der Regulierung konzernweiter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen? Haben sie tatsächlich wichtige Informations- und Konsultationsfunktionen in der Interessenregulierung zwischen Management und Arbeitnehmern? Oder dienen sie eher als Clearingstelle zwischen den Arbeitnehmervertretungen der verschiedenen Länder und Standorte? Sind EBRs aus der Sicht des Managements eher lästige bürokratische und im Zweifelsfalle kostspielige Zusatzeinrichtungen oder wichtige Kommunikationsinstrumente und eventuell sogar ernste Verhandlungspartner? Halten die gewerkschaftlichen Akteure die EBRs für hilfreiche Organe in der Europäisierung von Interessenvertretung oder stehen sie diesen eher skeptisch bis misstrauisch gegenüber, weil sie sich zu (betriebssyndikalistischen) Konkurrenzeinrichtungen der Interessenregulierung entwickeln könnten oder bestenfalls ein Treffpunkt divergierender Standortinteressen sind? Sind sie nur formale Aushängeschilder, deren Arbeit oder gar Existenz von den Beschäftigten der Unternehmen gar nicht wahrgenommen wird?

Die (sozialwissenschaftliche) Forschung über EBRs hat seit der Mitte der 1990er Jahre eine Vielzahl wertvoller Befunde zu den Entstehungsbedingungen, zu den formalen Rechtsgrundlagen sowie zur Praxis und zur Interessenregulierungswirksamkeit von EBRs vorgelegt. Auf einige der oben gestellten Fragen lassen sich demnach zumindest partielle Antworten geben (vgl. Kapitel 2). Während es an empirisch gehaltvollen Untersuchungen in zahlreichen Branchen und Ländern nicht mangelt, wurde indes immer wieder selbstkritisch ein konzeptionelles Defizit konstatiert (s. Müller/Hoffmann 2002: 108, 111). Dieses konzeptionelle Defizit hat in Bezug auf den in Frage stehenden Forschungsgegenstand eine externe und eine interne Seite. Die externen Aspekte dieses »konzeptionellen Defizits« beziehen sich auf die Tatsache, dass zwischen der EBR-Forschung und der sonstigen sozialwissenschaftlichen Europäisierungsforschung nur wenig wechselseitiger Austausch stattfindet. So behandelt zum Beispiel Münch (2001) aus soziologischer Perspektive sehr differenziert die verschiedenen Dimensionen der sozialen Einigung Europas;¹ aber die EBRs werden in ihrer Bedeutung nicht explizit diskutiert. Auch die politikwissenschaftliche Mehrebenenanalyse der europäischen Einigung ist auf die europäischen staatlichen Institutionen, auf die politischen Parteien und auf Interessen-

1 Münch (2004) bezieht sich spezifischer auf die Umstellung der nationalen Beschäftigungs- und Sozialpolitiken im Rahmen der Europäisierung-

verbände fokussiert und nimmt die EBRs (und den Sozialen Dialog) kaum als Forschungsgegenstand wahr. Umgekehrt schenkt aber auch die EBR-Forschung diesen Studien kaum Beachtung.

Die internen Aspekte des »konzeptionellen Defizits« der EBR-Forschung betreffen vor allem die fehlende theoretische Fundierung vorhandener (empirischer) Forschungsbeiträge. Wenn theoretische Modelle formuliert wurden, so erfolgte die Analyse in der Regel aus einer *Industrial-Relations*-Perspektive, die sich am Muster der Studien zu nationalen Interessenvertretungsstrukturen orientierte und auf den EBR als Akteur in einer Kapital-Arbeit-Beziehung fokussierte. Im Mittelpunkt stand oft die Typisierung der existierenden EBRs nach dem Charakter der Austausch- und Machtbeziehungen zwischen einem EBR und dem Management, den nationalen Beschäftigtenvertretungen und den Gewerkschaften. Weniger beachtet wurde dabei, dass EBRs mehrdimensionale und Mehrebenen-Plattformen beziehungsweise -Organisationen sind. EBRs setzen sich aus sozial-räumlich auf verschiedene Länder verteilten Elementen zusammen. Die in ihnen integrierten individuellen und kollektiven Akteure (ver)handeln auf der Basis unterschiedlicher national-kultureller Institutionensysteme und Traditionen und müssen sich für zielgerichtetes und gemeinsames Verhalten nach außen koordinieren. Eine einfache konzeptionelle Anlehnung der EBR-Forschung an die traditionelle *Industrial-Relations*-Forschung, die weitgehend für nationalstaatliche Bezugssysteme entwickelt wurde, reicht deshalb nicht aus. Ebenso wenig können EBRs durch eine einfache Anwendung beziehungsweise Anpassung der theoretisch-analytischen Instrumente untersucht werden, die im und für den Kontext der deutschen Betriebsrats-Forschung entwickelt wurden.

Ein weiterer (und zum Teil durch die fehlende theoretische Durchdringung beförderter) Kritikpunkt betraf die Methodologie vieler EBR-Studien. In empirischen Untersuchungen wurden die Dynamik und Praxis von EBRs oftmals über die Analyse des Interessenhandelns und der Wahrnehmungen einiger weniger für relevant befundener Akteure – häufig der Vertreter von Management und Arbeitnehmern in der Unternehmenszentrale und teilweise noch in einem weiteren ausgewählten Land – erfasst. Diese methodologische Engführung führte letztlich dazu, dass die Interessen und Strategien, die Wahrnehmungen und Deutungen eines Großteils der beteiligten Akteure – nämlich der EBR-Mitglieder aus den verschiedenen Ländern, Gewerkschaftstraditionen und vertretenen sozialen Gruppen (nur Arbeitnehmer oder auch Management) – gar nicht oder nur ver-

mittelt über die Aussagen von EBR-Vorsitzenden, Sprechern oder Beratern erhoben werden konnten.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die Studie drei wesentliche Ziele: Ein *erstes Ziel* besteht darin, einen theoretisch-analytischen Rahmen für das Studium von EBRs sowie ihrer Kontext- und Bedingungsfaktoren zu entwickeln, der zumindest einen Teil des konstatierten konzeptionellen Defizits berücksichtigt. Hierzu werden die bislang in der EBR-Forschung verwendeten Ansätze der Industrial-Relations-Forschung systematisiert (Kapitel 2.1) und um Konzepte der Transnationalisierungs- und Organisationsforschung, vor allem der Forschung zu internationalen beziehungsweise grenzüberschreitend tätigen² Unternehmen, ergänzt (Kapitel 2.2), welche für den Untersuchungsgegenstand EBR angemessen erscheinen. Eine konzeptionelle Neuerung des Projektes betrifft dabei die spezifische analytische Perspektive auf EBRs: Aus dem Blickwinkel einer organisationssoziologischen und Transnationalisierungsperspektive lässt sich ein EBR *als pluri-lokale Non-Profit-Organisation fassen, die als Interaktionsplattform innerhalb eines grenzüberschreitend tätigen Unternehmens existiert und diesem gegenüber agiert*. Für die inhaltliche Charakterisierung der EBR (und auch der EU-weit tätigen Unternehmen) wird dabei eine ex ante-Typologie internationaler Organisationen entwickelt, die sich auf die von Bartlett und Ghoshal (1989) vorgeschlagene Typologie globaler, internationaler, multinationaler und transnationaler Unternehmen stützt.

Ein *zweites Ziel* dieser Studie besteht darin, auf Grundlage eigener konzeptioneller Überlegungen die EBRs ausgewählter Unternehmen der Automobilindustrie zu typisieren und diese empirisch begründeten Typenzuweisungen kausal zu erklären. Hierzu wird ein theoretisches Modell mit insgesamt vier Einflussdimensionen zugrunde gelegt (Kapitel 3.1 und 3.2). Dieses Modell umfasst sowohl Erklärungsfaktoren, die bereits in früheren

2 In der Forschungsliteratur insgesamt finden sich unterschiedliche Begriffe zur Bezeichnung grenzüberschreitend aktiver Unternehmen (international, multinational, transnational etc.); eine einheitliche Nomenklatur gibt es nicht. In einigen Studien werden die verschiedenen Begriffe zur inhaltlichen Charakterisierung unterschiedlicher Typen grenzüberschreitend aktiver Unternehmen gebraucht (s. z.B. Perlmutter 1969; Bartlett/Ghoshal 1989). In dieser Studie werden die Begriffe grenzüberschreitend und international synonym und in einem sehr breiten Sinn für alle Organisationen verwendet, die mit eigenen Ressourcenstrukturen in mehr als einem Land beziehungsweise Nationalstaat dauerhaft aktiv sind. Der Begriff *internationale Organisation* wird also bewusst wesentlich breiter als Oberbegriff verwendet. Die Begriffe *jokal*, *global*, *multinational* und *transnational* dienen hingegen der inhaltlichen Charakterisierung der hier analysierten internationalen Organisationen. Zu spezifischeren Begriffsinhalten vgl. Kapitel 2.1.

EBR-Studien konzipiert wurden und sich als empirisch erklärungsrelevant erwiesen haben, als auch Überlegungen, die im Wesentlichen auf Konzepte der Organisationsforschung rekurrieren und die auf die Begründung organisationaler Strukturen und Praktiken abzielen. Die vier Erklärungsdimensionen sind (a) der Stammlandeffekt beziehungsweise der Einfluss der jeweiligen nationalen institutionell-kulturellen Kontexte, (b) die Pfadabhängigkeit oder historische Evolution der entsprechenden (Unternehmenswie EBR-)Organisationen, (c) die Orientierungen, Strategien und sonstigen Besonderheiten der relevanten Akteure und (d) die Strukturen beziehungsweise der Internationalisierungstypus des Unternehmens – im weiteren Verlauf auch als *organisational fit* zwischen dem Unternehmenstypus und dem Typus des entsprechenden EBR bezeichnet. Durch die systematische Berücksichtigung dieser vier Einflussdimensionen wird eine Kombination handlungs- und strukturtheoretischer Perspektiven angestrebt. Die institutionellen, historischen, akteursbezogenen und situativen Kontextbedingungen von EBRs werden dabei einerseits als gleichsam »geronnene« Ergebnisse früherer Entwicklungen und Ereignisse, also als Handlungsergebnisse aufgefasst und andererseits als handlungsstrukturierende Filter und Begrenzungen behandelt. Hierdurch soll einerseits eine voluntaristische Perspektive und andererseits eine deterministische Sichtweise auf die Handlungsmöglichkeiten von EBRs vermieden werden.

Ein *drittes Ziel* der Studie besteht schließlich darin, die *Interessenregulierungswirksamkeit* von EBRs explizit zu diskutieren, ohne diese mit öffentlich sichtbaren Aktivitäten oder der Konflikthaftigkeit der EBR-Aktivitäten gleichzusetzen. Als zentrales Problem- und Themenfeld, an dem diese Regulierungswirksamkeit untersucht wird, wurde die Sicherung von Standorten und Beschäftigung auf der europäischen Ebene ausgewählt. Zu diesem Zweck wurde ein Konzept entwickelt, welches unterschiedliche Dimensionen von »Interessenvertretungsausgangspunkt« umfasst und somit einen differenzierten Vergleich der EBRs ermöglicht (Kapitel 3.3).

Die Anwendung von Konzepten der Transnationalisierungsforschung erforderte in *empirisch-methodischer Hinsicht* eine besondere Vorgehensweise bei der Konzeption der empirischen Erhebung. Die Perspektive auf EBRs als Non-Profit-Organisationen, deren räumlich verteilte Akteure beziehungsweise Akteursgruppen in unterschiedlichen national-kulturellen und institutionellen Kontexten verankert sind und daher über je spezifische Interessen-, Wahrnehmungs- und Wertemuster verfügen, erforderte eine angemessene Berücksichtigung dieser *Teilgruppen* in der Erhebung. Um einen

methodologischen Zentrum-Peripherie-Bias zu vermeiden, wurden neben dem europäischen Stammland weitere Länder mit Produktionsstandorten analysiert und entsprechend neben dem EBR-Vorsitzenden und den EBR-Mitgliedern des Stammlandes sowohl Arbeitnehmer- als auch Managementvertreter anderer europäischer Standorte in die Untersuchung einbezogen.

In den empirischen Teilen dieser Studie wird das theoretische Konzept auf insgesamt acht grenzüberschreitend tätige und im europäischen Zusammenhang wichtige Automobilkonzerne – Daimler, Volkswagen, PSA, Renault, Honda, Toyota, Ford und General Motors – angewendet. Die Datenerhebung stützt sich dabei neben einer Berücksichtigung bereits vorliegender Untersuchungen und neben Dokumentenanalysen aus den Unternehmen und ihren EBRs in erster Linie auf Experteninterviews an Standorten der untersuchten Unternehmen in jeweils (soweit vorhanden) fünf Ländern: Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen und Spanien sowie gegebenenfalls zusätzlich dem jeweiligen Land, in dem der EU-Stamm-sitz des Unternehmens liegt. Zusätzlich hierzu wurden Experteninterviews in Verbänden und in der Wissenschaft durchgeführt (vgl. Kapitel 3.3). In den Kapiteln 4–11 werden die Ergebnisse der acht Fallstudien gegliedert nach den entsprechenden Unternehmen und EBRs vorgestellt. Eine Querschnittsauswertung entlang der hier interessierenden Fragestellungen nach der EBR-Typik, der Regulierungswirksamkeit sowie der Erklärung dieser Befunde mithilfe der vier bereits erwähnten Einflussdimensionen erfolgt in Kapitel 12. Hier werden die zentralen Befunde der Studie zusammengefasst und weitere Forschungsbedarfe aufgezeigt.

2 Stand der Forschung

Im Rahmen dieser Veröffentlichung ist es nicht möglich, die ganze Breite der bereits vorliegenden Forschungsbefunde zu EBRs darzustellen, sie ausführlich oder gar umfassend zu erörtern. Hierzu existieren auch schon verschiedene Systematisierungsversuche (vgl. Hertwig u.a. 2009; Müller/Hoffmann 2001; Waddington/Kerckhofs 2003; Whittall u.a. 2007). Vielmehr sollen im Folgenden zunächst einige Besonderheiten und Schwachstellen der bisherigen Forschung zu EBRs skizziert werden, aus denen heraus sich die Anlage dieser Untersuchung rechtfertigt (Kapitel 2.1). Ausführlicher wird dann auf die Forschung zu grenzüberschreitend tätigen (Profit- und Non-Profit-)Organisationen eingegangen, um den spezifischen, hier verwendeten Forschungsansatz verständlich zu machen (Kapitel 2.2).

2.1 Forschung zu Europäischen Betriebsräten

2.1.1 Phasen der Entwicklung von EBRs

Das Interesse an Forschung zu EBRs als der ersten grenzüberschreitenden Institution unternehmensinterner Arbeitnehmervertretung begann bereits vor der Verabschiedung der Richtlinie zur Einführung von EBRs im Jahre 1994, verstärkte sich jedoch nach deren Implementierung in nationale Gesetze beträchtlich. Forschung zu EBRs wird von unterschiedlichen Fachrichtungen beziehungsweise aus verschiedenen Perspektiven durchgeführt: *Historische Analysen* unterscheiden gewöhnlich drei Phasen der Entwicklung von EBRs (so z.B. Rivest 1996; Platzer/Weiner 1998: 393ff.; Keller 2001). Während der ersten Phase vor Verabschiedung der Richtlinie (bis 1994) richtete sich der Fokus der Forschung auf Analysen zu den Strategien der Akteure im Umgang mit der Richtlinie zu EBRs (Hall 1992; Danis/Hoffmann 1995) und auf die freiwillig eingerichteten Gremien zur Information

und Konsultation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In dieser Phase wurden 49 EBR-Vorläufer in 46 Unternehmen gegründet (Kerckhofs 2003: 15). Trotz der Freiwilligkeit der Vereinbarungen spielten diese Vorläufer-EBR eine wichtige Rolle als praktische Vorbilder, denn sie ermöglichten es den Gewerkschaften, Druck auf die politischen Akteure zur Verabschiedung der Richtlinie auszuüben (Nagel 1999: 325f.).

Die zweite Phase umfasst die Zeit von der Verabschiedung der Richtlinie im Jahre 1994 bis zur Umsetzung in die jeweiligen nationalen Gesetze im September 1996. Nach Kerckhofs wurden in dieser Zeit ungefähr 400 freiwillige EBR-Gründungsvereinbarungen (so genannte Artikel 13-Vereinbarungen) abgeschlossen. Die Eigenart der Artikel 13-Vereinbarungen besteht darin, dass sich Unternehmen nicht an die verbindlichen Erfordernisse, die in der Richtlinie festgelegt wurden, halten mussten. Vielmehr ermöglichten sie die Aushandlung von »betriebspezifischen« Vereinbarungen, die auch nach Inkrafttreten der nationalen Umsetzungsgesetze Bestandsschutz genossen (Hoffmann 1997; Lecher u.a. 2001: 194). Diese Möglichkeit von Verhandlungen »under the shadow of the law« (Bercusson 1992) endete mit dem Ablauf der Frist für die Umsetzung in je nationales Recht im September 1996.

Die dritte Phase beginnt mit der Einführung einer »gesetzlichen Standardprozedur« (Lecher u.a. 2001: 11) nach Artikel 6 der Richtlinie. Die Forschung in dieser Zeit richtete sich auf die Umsetzung der Richtlinie (Jäger 1996; Buschak 1997), auf die erfolgreiche Etablierung von EBRs (Whittall 2000b zu BMW; Eller-Braatz/Klebe 1998; Haipeter 2006 und Kotthoff 2006b zu GM) und auf die Aktivitäten von EBRs (s. z.B. Bartmann 2005; Dehnen/Rampeltshammer 2010; Klemm/Siebens 2004).

Untersuchungen zu EBRs aus *juristischer Perspektive* analysieren beispielsweise die Spezifika nationaler Umsetzungsmodi der EBR-Richtlinie, entweder in einem Land (z.B. Bercusson/Dickens 1996 für Großbritannien; Blanke 1999 für Deutschland) oder in einem Vergleich der Implementation in mehreren Ländern (z.B. Buschak 1997; Bueggel 2002). Zudem wurde im Zuge komparativer Studien die Effektivität der Umsetzung der EBR-Richtlinie thematisiert (z.B. die Länderstudien zu Frankreich, Deutschland, Belgien und den Niederlanden in Rigaux/Dorssesmont 1999). Einige *ökonomische Studien* untersuchen quantitative Aspekte, wie zum Beispiel die Zusammenhänge zwischen dem Entstehen von EBRs und spezifischen Unternehmensmerkmalen wie etwa der Branche oder der Unternehmensgröße. In einer ökonomischen Analyse freiwilliger EBR-Vereinbarungen fan-

den Addison und Belfield keine signifikante Korrelation zwischen Produktivität und Performanz des Unternehmens einerseits und der Existenz von EBRs andererseits (Addison/Belfield 2002). In einer neueren Studie untersucht Vitols die Gemeinwohleffekte von EBRs in Bezug auf Kreditgeber, Aktienbesitzer, Manager und Beschäftigte. Er kommt zu dem Ergebnis, dass EBRs keine negativen Auswirkungen auf Kreditgeber und Aktienbesitzer, für Manager und Beschäftigte jedoch »clear positive benefits« mit sich bringen (Vitols 2009: 7).

Die Forschungen aus *politikwissenschaftlicher Perspektive* fokussieren demgegenüber auf Faktoren wie Macht, Interessen und Institutionen und auf die Dynamiken, die Entwicklungs- und Entstehungsbedingungen von EBRs im Kontext des Europäischen Mehrebenensystems (Jachtenfuchs/Kohler-Koch 1996). EBRs werden als Akteure in Macht- und Aushandlungsbeziehungen analysiert. In ihrer Analyse von ökonomischen und politischen Faktoren zur Erklärung der Existenz (oder nicht-Existenz) eines EBR, erachten Streeck und Vitols politische Faktoren (Stärke der Arbeitnehmervertretung im Heimatland des Unternehmens und der Einfluss der französischen sozialistischen Partei) für erklärungsmächtiger als sozio-ökonomische Variablen (Konzentration von Produktion und Internationalisierung von Beschäftigung) und resümieren daher, dass »voluntary supranational works councils are rooted in diverse national political and institutional conditions, especially the power and access to political and legal resources of national unions and employers« (Streeck/Vitols 1995: 268).

Beiträge aus der Forschungsperspektive der *Industriellen Beziehungen* konzentrieren sich hauptsächlich auf das Beziehungsgeflecht innerhalb des Dreiecks von Arbeit (betriebliche Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften), Kapital (Unternehmensleitungen und Arbeitgeberverbände) und Staat (Müller-Jentsch 1997). In dieser Tradition sind die Funktionen und die Modi Operandi von EBRs die wesentlichen Untersuchungsgegenstände. Im Hinblick auf die Funktionen von EBRs wurde untersucht, inwieweit EBRs die Demokratisierung der Arbeitswelt befördern (Ramsay 1997), welchen Beitrag sie zur Weiterentwicklung von industriellen Bürgerrechten (Streeck 1999) oder zur Entwicklung einer europäischen Identität (Beiträge in Whittall u.a. 2007) leisten.

Ein Schwerpunkt der Forschung liegt auf der Frage, ob die Einrichtung von EBRs Impulse für ein sich neu entwickelndes System europäischer Erwerbsregulierung geben kann. Die EBR-Richtlinie wird von mehreren Forschern als ein wichtiger Schritt in diese Richtung angesehen (Martin/

Ross 1999; Hoffmann u.a. 2002; Müller/Platzer 2003; Weiss 2006; Platzer 2009; Lecher/Platzer 2003). Die Neuheit der Institution EBR besteht laut Müller und Platzer in der Kombination von drei Prinzipien: Regulierung, Subsidiarität und Vorrang von Verhandlungen. Aus dieser Perspektive stellt das europäische System der Industriellen Beziehungen einen Bestandteil eines Mehrebenen-Systems dar, welches durch die Verflechtungen zwischen nationaler und supranationaler Ebene charakterisiert ist (vgl. vor allem Schulten 1998).

In der *Transnationalismuskforschung* wird bislang nur wenig Bezug auf EBRs genommen. EBRs werden hier als grenzüberschreitende Organisationen konzipiert (Pries 2008a, Pries 2010; vgl. auch Hertwig u.a. 2009), deren Wirken ein Element einer emergierenden Netzwerktextur transnationaler Erwerbsregulierung darstellen kann, die sich erst aus der Zusammenschau und Integration der unterschiedlichen Ebenen von (nationalen und supranationalen) Regulierungsmechanismen ergibt. Hervorgehoben wird dabei, dass sich prinzipiell unterschiedliche Entwicklungspfade und Muster von Internationalisierungsprozessen differenzieren lassen. Neben den Akteursstrategien spielen auch strukturelle und institutionelle Kontextbedingungen eine entscheidende Rolle, deren Zusammenwirken in konkreten Fällen empirisch zu analysieren ist (Pries 2008a: 330).

Hinsichtlich der Einschätzung des regulativen Potenzials von EBRs hat sich besonders in der Bundesrepublik eine kontroverse Debatte entzündet, bei der oftmals eine pessimistisch-skeptische und eine optimistische Position unterschieden werden. Die *euroskeptische Position* verweist auf das Fehlen von Mitbestimmungsrechten der EBRs; für die zentralen Probleme und Aufgaben grenzüberschreitender Interessenvertretung (Unternehmensverlagerungen etc.) werden daher nur sehr geringe Einflussmöglichkeiten gesehen (Keller 2001: 100). Sehr drastisch hat Wolfgang Streeck die pessimistische Sichtweise auf EBRs zusammengefasst: da EBRs keine Mitbestimmungsrechte besitzen und eher als Verlängerung von nationalen Interessen in die europäischen Gremien fungieren, seien sie »neither European nor works councils« (Streeck 1997) – weder europäisch, noch mit einem (deutschen) Betriebsrat vergleichbar.

Demgegenüber steht eine *optimistische Einschätzung*, die trotz der limitierten Befugnisse von EBRs in erster Linie deren Entwicklungspotenzial hin zu grenzüberschreitend wirksamen Gremien der Interessenvertretung im Blick hat. Lecher u.a. sehen starke Anzeichen dafür, dass sich EBRs zu einer unterstützenden Säule von europäischen Arbeitsbeziehungen entwi-

ckeln könnten (Lecher u.a. 1998a: 269). Diese Haltung wird gestärkt durch die Befunde von Müller und Hoffmann, die einen Entwicklungsprozess von EBRs ausmachen, der sich darin zeigt, dass »the actual practice usually exceeds the formal content of EWC agreements« (Müller/Hoffmann 2002: 229). Diese Einschätzung wird von Telljohann (Telljohann 2005) gestützt, der anhand eines Samples von 50 EBRs feststellt, dass EBRs eine Rolle einnehmen können, die über die rechtlichen Bestimmungen der Richtlinie hinausgehen kann. Auch Blanke betrachtet die Einführung von EBRs als bemerkenswerten Fortschritt hin zu supranationalen Interessenvertretungen (Blanke 1999: 522; s. auch Müller-Jentsch 2007: 140; Müller/Platzer 2003: 79).³

Hinsichtlich der *theoretischen Sichtweisen* auf EBRs dominierte lange Zeit eine akteurszentrierte Perspektive. Erst in jüngerer Zeit wird in einigen Beiträgen auf die Bedeutung struktureller Faktoren – vor allem die Einflüsse der nationalen Struktur der Arbeitnehmervertretung, des Sektors, unternehmensspezifische Faktoren und die Einstellung des Managements gegenüber dem EBR – für die Erklärung der Funktionen und Arbeitsweisen von EBRs hingewiesen (Marginson u.a. 2004: 212, Telljohann 2005; Kotthoff 2006a: 174; Pries 2008b, Hertwig u.a. 2008; Hertwig u.a. 2009). Die Studien von Marginson (1992; 1994) verdeutlichen, dass ein eindimensionaler Ansatz für die Erklärung der unterschiedlichen Operationsmodi von EBRs zu kurz greift und dass die Ausgestaltung der Unternehmensstrukturen die Entscheidung zur Gründung eines EBRs im Unternehmen erheblich beeinflusst. Unter diese strukturellen Faktoren subsumiert Marginson die Existenz einer europäischen Managementebene, eine integrierte Produktionsstruktur und Inhaberleitung. Spätere Arbeiten bauten auf den Studien von Marginson u.a. auf und untersuchten beispielsweise den Einfluss von EBRs auf den Prozess und die Ergebnisse von Managemententscheidungsprozessen in britischen und US-amerikanischen Unternehmen (Marginson u.a. 2004). Die Ergebnisse dieser Studie belegen, dass auch für die Varianz im Einfluss von EBRs auf Managemententscheidungen neben akteursbezogenen Faktoren (ManagementEinstellung gegenüber dem EBR, Interaktion innerhalb des EBRs) Strukturfaktoren (Unternehmensausrichtung, europäische Managementstruktur) eine wichtige Rolle spielen.

3 Ein weiteres zentrales Thema der EBR-Forschung ist die Frage nach den Rückwirkungseffekten, die EBRs auf nationale Systeme der Erwerbsregulierung ausüben.

2.1.2 Deckungsrate und Charakteristika von EBRs

Eine Auswertung der Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) zeigt, dass bis Anfang 2010 insgesamt 1.154 EBRs gegründet wurden, von denen 952 noch aktiv sind. Von den 2.385 Unternehmen, die unter die Richtlinie fallen und einen EBR installieren könnten, haben bis Anfang 2010 898 Unternehmen einen EBR gegründet. Dies entspricht einer Deckungsrate von 37,6 Prozent. Aus der Datenbank geht weiterhin hervor, dass der Deckungsgrad bei den größeren Unternehmen höher ist als bei kleineren. In Unternehmen mit weniger als 5.000 Beschäftigten liegt der Deckungsgrad bei 27,9 Prozent, während er in Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten 63,9 Prozent beträgt.

Neben der Forschung zur Verteilung und Deckungsrate von EBRs ist ein zweiter Forschungsstrang die Auswertung der Gründungsvereinbarungen von EBRs. Die Befunde zeigen, dass die Gründungsvereinbarungen wichtig für die konkrete Bestimmung der Aktivitätsfelder und der Aktionsformen von EBRs sind (Carley/Hall 1996; Gilman/Marginson 2002). Anhand der Analyse von 344 EBR-Gründungsvereinbarungen finden Gilman und Marginson vier Einflussfaktoren, welche die Variation der unterschiedlichen Bestimmungen in den Vereinbarungen erklären: Einflüsse (1) des Sektors, (2) des Landes der Unternehmenszentrale, (3) der Vorgaben der EBR-Richtlinie beziehungsweise der sogenannten subsidiären Bestimmungen des Anhangs der Richtlinie (statutory model effect), in denen ein »Modell-EBR« beschrieben wird, und (4) einen Lerneffekt, das heißt die Imitation guter Praxis (Gilman/Marginson 2002: 46ff.).

Eine dritte Forschungslinie besteht in der Analyse der Funktionen und Operationsmodi von EBRs. Hauptsächlich konzentrieren sich diese Studien auf zwei Themen: erstens die Bedingungen, welche die Struktur von EBRs beeinflussen, und zweitens die Bedeutung von EBRs für die Interessenvertretung. In Bezug auf die Struktur von EBRs und ihrer Wirkungskraft wurden bereits in frühen Untersuchungen *Typologien* von EBRs gebildet. In ihrer Untersuchung von 23 EBRs analysieren Lecher u.a. (Lecher u.a. 1998a; Müller/Platzer 2003) die Aktivitäten der EBRs auf vier Interaktionsfeldern (zwischen EBR-Mitgliedern, zwischen Management und EBR, zwischen Gewerkschaften und EBR und zwischen den nationalen Arbeitnehmervertretungen und dem EBR). Sie verdichten das Material zu einer ersten Typologie von EBRs (mit den vier Typen symbolischer, dienstleistender, projektorientierter und beteiligungsorientierter EBR), die im We-

sentlichen Effektivitätsunterschiede von EBRs abbildet. Bisher, so die Einschätzung von Lecher und Platzer, hat nur ein Bruchteil der EBRs wirksame Akteursqualität entwickelt (Lecher u.a. 2001: 200). Eine gleichsam evolutionär-automatische Entwicklung vom symbolischen zum beteiligungsorientierten EBR sehen Lecher und Platzer hingegen nicht (Lecher/Platzer 2003: 599; s. auch Platzer 2009).

Auf der Grundlage von zwölf Fällen präsentiert Kotthoff eine ähnliche Typologie mit fünf unterschiedlichen Typen (Kotthoff 2006a), die er anhand von sieben Untersuchungsdimensionen bildet (Struktur und Organisation des EBRs, Struktur und Organisation des Konzerns, Interessenvertretungswirksamkeit des EBRs, EBR-interne Beziehungskonstellationen, alltägliche Europäisierung, EBR und Person und Betreuung des EBRs durch die Gewerkschaft(en)). Die EBR-Typologie von Bicknell basiert auf der Unterscheidung zwischen ethnozentrischen, polyzentrischen und eurozentrischen Internationalisierungsmustern, die sie von Perlmutter (Perlmutter 1969) übernimmt. Als Grundlage der Typisierung dient die »strategic disposition towards international development« (Bicknell 2007: 117), die mithilfe von neun Variablen operationalisiert wird. Bei der Anwendung dieser Faktoren auf EBRs mit starkem deutschen Einfluss legt sie dar, dass diese EBRs überwiegend entweder ethno- oder polyzentrisch, aber nicht eurozentrisch sind.

Im Hinblick auf die Bedeutung von EBRs für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zeigt Waddington anhand einer Befragung von 473 EBR-Mitgliedern, dass die Qualität der Partizipation von EBRs in Bezug auf die Beteiligungsmöglichkeiten (Information und Konsultation), die in der EBR-Richtlinie vorgeschrieben sind, erheblich variiert. Die Daten zeigen, dass viele EBRs über wichtige Angelegenheiten entweder nicht oder nicht ausreichend informiert werden und dass noch weniger zu diesen Aspekten konsultiert werden; die Partizipation von vielen EBRs ist, gemessen an den Vorgaben der EBR-Richtlinie, als mangelhaft einzuschätzen.

2.1.3 Forschung zu EBRs in der Automobilindustrie

Eine ganze Reihe von Studien über EBRs untersuchen Handeln und Strategien einzelner EBRs in speziellen Krisensituationen, wie zum Beispiel bei Werksschließungen. Ein besonderer Schwerpunkt dieser Fallstudien lag dabei auf EBRs in der Automobilindustrie. Nicht zuletzt zählen einige

große Automobilhersteller zu den Pionieren bei der Einrichtung von EBRs; im Jahre 1996, vor dem Ablauf der sogenannten Artikel 13 Phase, hatten alle europäischen Automobilhersteller europäische Informations- und Konsultationsgremien eingerichtet (Hancké 2000: 55). Automobilkonzerne scheinen auch aufgrund der hohen Dynamik von Internationalisierungs- und Restrukturierungsprozessen, technologischem Wandel und Marktentwicklungen reichlich Bedarf für grenzüberschreitende Interessenregulierungsprozesse zu erzeugen.

In den frühen Phasen wurde die Rolle von EBRs in der europäischen Automobilindustrie skeptisch gesehen. Während dieser Zeit wurden EBRs nicht selten durch das Management oder die Gewerkschaften instrumentalisiert und dadurch Abwärtsspiralen auf Konzernebene in Richtung immer niedrigerer Tarif-, Arbeits- und Sozialstandards zusätzlich angeheizt (Hancké 2000). Diese lokalen Bündnisse für Beschäftigung, die der Standortsicherung und der Steigerung der Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen dienen, hat Zagelmeyer vor Augen, wenn er kritisch von »brothers in arms in the European car war« spricht (Zagelmeyer 2001).

Dieser kritischen Beurteilung stehen eine Vielzahl von Publikationen gegenüber, welche die Entwicklung von EBRs in der europäischen Automobilindustrie zu genuin europäischen und im Hinblick auf die Interessenvertretung durchaus effektiven Gremien nachzeichnen, die die einseitige Fokussierung nationaler oder lokaler (Standort-)Interessen überwinden. Eller-Bratz und Klebe (1998) zeigen, wie der EBR von General Motors gegen den entschiedenen Widerstand der europäischen Unternehmensleitung erfolgreich eine nationenübergreifende Position der Arbeitnehmervertretungen zur beabsichtigten Benchmark-Analyse erreichte. Der EBR war in der Lage, die Konkurrenz zwischen Arbeitnehmervertretern der unterschiedlichen Standorte zu kontrollieren und abzumildern. Dies gelang aufgrund »einer phantasiereichen und zeitnahen Kombination nationaler Informations- und Mitbestimmungsrechte« (Eller-Braatz/Klebe 1998: 449). Letztendlich stärkte die Lösung dieser Konfliktsituation innerhalb des EBRs nicht nur die nationalen Arbeitnehmervertretungen, sondern vor allem den EBR selbst im Hinblick auf dessen interne Kohäsion, die ein stabilisierender Faktor bei den folgenden Entwicklungen war. In späteren Auseinandersetzungen über die weitgehenden Restrukturierungsmaßnahmen, die mehrere Produktionsstandorte betrafen, war der EBR in der Lage, ein Maß an Partizipation zu erreichen, das weit über die gesetzlichen Bestimmungen in der EBR-Richtlinie hinausgeht (Bartmann/Blum-Gee-

nen 2007; Rott 2008; Dehnen/Rampeltshammer 2010).⁴ Fetzer (2008) spricht im Zusammenhang mit dem EBR von General Motors von einer »risk community«; um das Risiko von Standortwettbewerben und in der Folge Produktionsverlagerungen zu minimieren, schließen sich die Arbeitnehmervertreter zu einer handlungsfähigen Einheit dann zusammen, wenn (a) auftretende Probleme nicht auf Standortebene gelöst werden können und (b) die Schwierigkeiten innerhalb des Unternehmens als gemeinsame Schwierigkeiten von allen Akteuren angesehen werden. Erst die Wahrnehmung der EBR-Mitglieder, dass die Beschäftigten gegenüber Strategien der Unternehmensglobalisierung (wie zum Beispiel Produktionsverlagerungen) verletzbar sind, kann demnach als ein wichtiger Grund für die Entwicklung des EBRs bei General Motors gesehen werden.

Der Entschluss, einen EBR bei BMW zu gründen, wurde vom Konzernbetriebsrat in Deutschland im Verlaufe der Akquisition der Britischen Rover Group im Jahre 1994 gefasst. Die Motivation für die Gründung war die Befürchtung der Arbeitnehmervertretung von BMW, dass es durch die Integration der Rover Standorte zu einer Verschlechterung der relativ hohen Regulierungsstandards bei BMW kommen könnte. Die anfänglich negative Haltung des Managements veränderte sich, als vor dem Hintergrund der Einführung der EBR-Richtlinie die Vorteile freiwilliger Vereinbarungen erkannt wurden (Whittall 2000b: 67f.). Während der Longbridge-Krise von 1998 und 1999 spielten die Ressourcen des deutschen Konzernbetriebsrats eine große Rolle im Vergleich zu den eingeschränkten Kompetenzen des EBRs von BMW. Die wesentliche Funktion des EBRs war es, eine Basis für bilaterale Gewerkschaftskooperation bereitzustellen (Whittall 2000b: 78). Die Ergebnisse dieser Studie zeigen zum einen, dass im Angesicht von weitreichenden strukturellen Unterschieden (Systeme der Arbeitsbeziehungen, der Ungleichverteilung von EBR-Sitzen und Kompetenzen) sogenannte »weiche Faktoren« wie zum Beispiel Vertrauensbildung, regelmäßige Interaktionen und Vernetzung zunehmend an Wertigkeit gewinnen und zum anderen, dass der Standort der Unternehmensleitung (aufgrund gewohnter Interaktionsmuster auf Basis der nationalen Systeme

4 Haipeiter (2008) benennt fünf Faktoren, die für diese Entwicklung des EBRs von General Motors wesentlich sind: Die Herausbildung einer europäisch integrierten Managementstruktur, Plattform- und Parallelproduktion, Lernprozesse der Akteure im EBR, der amerikanischen Ursprung von General Motors und die konfliktreichen Arbeitsbeziehungen im Konzern. In ähnlicher Weise zeichnen Dehnen und Rampeltshammer den Entwicklungsverlauf des EBRs nach (2010).

der Erwerbsregulierung) einen starken Einfluss auf die aktuelle Praxis der EBRs ausüben kann.

Der EBR bei Volkswagen wurde bereits 1990 gegründet und war damit der erste eines europäischen Automobilherstellers. Die Entscheidung des Managements, den EBR offiziell als Interessenvertretungsorgan anzuerkennen, war auch vom Wunsch getragen, eine führende Rolle hinsichtlich des Ausbaus der sozialen Dimension der Europäischen Union zu spielen (Helbig 1999: 247). Trotz der Dominanz der deutschen Interessenvertreter innerhalb des Gremiums war der VW-EBR in der Lage, relevante Unternehmensentscheidungen im Interesse ausländischer Standorte zu beeinflussen (Mertens 1994; Haipeter 2000; Müller u.a. 2004a; Hertwig u.a. 2008).⁵

Fasst man den knappen Überblick über wichtige Beiträge der EBR-Forschung zusammen, so fällt in theoretisch-konzeptioneller Hinsicht die relativ enge Anlehnung der EBR-Forschung an die Industrial-Relations-Perspektive auf. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen die Entstehungsgeschichte, die Strukturen oder Typologie sowie die Effektivität der EBRs als abhängige beziehungsweise zu erklärende Variablen. Die objektiven Rahmenbedingungen (der Einbettung in die Arbeitsbeziehungsinstitutionen auf nationaler und EU-Ebene), die konzern- und managementbezogenen Faktoren (EBR-Vereinbarungen, Struktur des Konzernmanagements und Managementpolitiken gegenüber dem EBR) sowie die auf unterschiedliche Gruppen bezogenen Handlungs- und Entscheidungsprozesse werden als unabhängige beziehungsweise erklärende Variablen behandelt. In der Forschungspraxis wird dies häufig auf die Analyse der genannten vier Beziehungsdimensionen (nach Lecher u.a. 1999) EBR – Management, EBR – Gewerkschaften, EBR – nationale Interessenvertretungen und EBR-interne Beziehungen reduziert, die in ähnlicher Weise auch in klassischen Untersuchungen von Betriebsräten in Deutschland Anwendung fanden (vgl. Fürstenberg 1958; Kotthoff 1981 und 1994; Müller-Jentsch/Seitz 1997).

Die vorliegenden Untersuchungen unterscheiden sich zwar nach ihrer jeweiligen Gewichtung handlungstheoretischer und strukturalistischer Analyseelemente, sie bewegen sich aber weitgehend im engeren Rahmen der Industrial-Relations-Forschung. Weder die eher politikwissenschaftliche europäische Integrationsforschung (vgl. zum Mehrebenensystem-Ansatz

⁵ Eine vergleichende Analyse der (internationalen) Interessenvertretungen bei VW und bei Renault ist von Speidel (2005) vorgelegt worden. Das System (internationaler) Interessenvertretung bei Daimler wird von Müller u.a. (2004a) untersucht.

Jachtenfuchs/Kohler-Koch 1996; Schulden 1996, 1999; Müller u.a. 2004a) noch die Debatte um die Konvergenz oder Divergenz nationaler Institutionensysteme im Globalisierungsprozess (Hall/Soskice 2001) oder die organisationssoziologische und Transnationalisierungsforschung (vgl. weiter unten) wurden in EBR-Studien bislang systematisch berücksichtigt. In dieser Hinsicht besteht ein hoher Bedarf an konzeptioneller Systematisierung der EBR-Forschung (vgl. auch Müller/Hoffmann 2002: 108, 111).

Methodisch – so lässt sich resümieren – wurde das Forschungsfeld der EBRs bisher entweder mithilfe von (einer begrenzten Zahl von) Einzelfallstudien, mit zum Teil recht umfangreichen Dokumentenanalysen (z.B. aller EBR-Vereinbarungen), durch die systematische Analyse von Sekundärmaterialien (wie z.B. Geschäftsberichten) und schließlich durch auf größere Fallzahlen ausgerichtete standardisierte Befragungen zu Einzelaspekten bearbeitet. Die Komplexität des Forschungsgegenstandes macht einerseits den Einsatz von Instrumenten der klassischen Umfrageforschung problematisch und erzwingt andererseits eine Einengung der Fragestellungen. Entsprechend konzentrierten sich die bisher durchgeführten Befragungen jeweils auf Teilaspekte der EBR-Arbeit, ihre Rolle und Funktionsweise, ohne dabei systematisch auch die Strukturen der jeweiligen grenzüberschreitenden Unternehmensorganisation in den Blick zu nehmen (vgl. z.B. Lecher u.a. 2001: 177ff.; Vitols 2003; Waddington 2003). Oft wurden bei den bisher durchgeführten Fallstudienuntersuchungen Interviews lediglich am Stammsitz und in einem weiteren Konzernstandort durchgeführt (so z.B. Lecher u.a. 2001: 55; Telljohann 2005: 83).⁶ Gerade aufgrund dieser Stärken und Schwächen der bisherigen EBR-Forschung erscheint eine systematische Berücksichtigung von Fragestellungen, Theoriemodellen und Forschungsmethoden der Studien über internationale Organisationen und hier vor allem internationale Unternehmen Erfolg versprechend.

⁶ Für die hier angestrebte organisationssoziologische und Transnationalisierungs-Perspektive erscheint diese Vorgehensweise vor allem deshalb als defizitär, weil mit ihr ein klares Zentrum-Peripherie-Verhältnis bereits ex ante unterstellt ist und die vielfältigen (möglicherweise dezentralen) Interaktionsbeziehungen zwischen den einzelnen nationalen beziehungsweise betrieblichen Einheiten des EBRs nicht in den Blick gelangen.

2.2 Forschung zu transnationalen Organisationen

Bei den EBRs handelt es sich, so eine Ausgangsannahme dieser Studie, um dauerhafte, verteilte Leistungsorganisationen, deren Teilelemente beziehungsweise Teilorganisationen einerseits über die Grenzen mehrerer Nationalstaaten hinweg interagieren und die andererseits jeweils in spezifische national-kulturelle Institutionensettings eingebettet sind. Solche verteilten Leistungsorganisationen werden in der organisationssoziologischen und Management-Forschung zu internationalen Unternehmen seit den 1960er Jahren intensiv thematisiert. Inzwischen wendet sich auch die sozialwissenschaftliche Transnationalisierungsforschung (Pries 2008a) verstärkt den grenzüberschreitenden Organisationen zu (Portes u.a. 2002; Pries/Sezgin 2010). Die sozialwissenschaftliche Forschung zu internationalen Organisationen ist mittlerweile so umfangreich, dass sie hier auch nicht annähernd gewürdigt werden kann. Zudem unterscheiden sich sowohl die theoretischen Traditionen wie die empirischen Forschungsfelder zwischen den beiden Bereichen der Profit- und der Non-Profit-Organisationen sehr stark. Im Folgenden werden deshalb relevante Forschungsergebnisse sowohl für die Profit- als auch für die Non-Profit-Organisationen unter besonderer Berücksichtigung der Transnationalisierungsperspektive dargestellt.

2.2.1 Profit-Organisationen

In der *organisationssoziologischen und allgemeinen organisationswissenschaftlichen Forschung* gibt es eine breite Tradition der Entwicklung von Idealtypen grenzüberschreitender beziehungsweise internationaler⁷ Unternehmen. Hierbei steht das Spannungsverhältnis zwischen nationalstaatlich verfassten Regel-, Normen- und Institutionengefügen einerseits und den Ressourcenstrukturen, Koordinations- und Steuerungsmechanismen sowie Wert- und Normorientierungen innerhalb der grenzüberschreitend tätigen Leistungsorganisationen andererseits im Mittelpunkt des Interesses (vgl. Dunning 1979 und 1995). Die beiden wichtigsten Fragen der Erforschung internationaler Unternehmen beziehen sich auf geeignete *Typisierungsmodelle* sowie auf die dafür angemessenen *Analyse- und Messinstrumente* (Friedrichs 1997; Hirsch-Kreinsen 1997 und 2010; Pries 2000).

⁷ Zur Verwendung der Begriffe vgl. Kapitel 3.

In Bezug auf die Typisierungsmodelle internationaler Unternehmen sind (1) die räumlichen Verteilungsmuster der unterschiedlichen Unternehmensteile, (2) die spezifischen grenzüberschreitenden Kooperations- und Koordinationsmuster und (3) die für die jeweilige Bestimmung von (1) und (2) betrachteten Aspekte beziehungsweise Merkmale relevant.

Hinsichtlich der *Raumverteilungsmuster* hat sich seit den frühen Arbeiten von Perlmutter (1969), Dunning (1979) bis hin zu den Arbeiten von Porter (1986), Bartlett/Ghoshal (1989) und Doz/Williamson (2001) weitgehend die Perspektive etabliert, wonach zwischen monozentrischen und polyzentrischen Unternehmensstrukturen beziehungsweise zwischen einem Zentrum-Peripherie-Modell und einem Netzwerkmodell unterschieden wird (Macharzina 2003). So wird zum Beispiel die Frage untersucht, inwieweit netzwerkförmige Organisationsstrukturen die Verfolgung internationaler Strategien erleichtern oder überhaupt erst ermöglichen. Hierbei spielt die prozessorientierte Untersuchung von – über viele Orte und Länder verteilten – Wertschöpfungsketten eine herausragende Rolle (vgl. Welge u.a. 1998; Riedl 1999; Pries/Schweer 2004; Mense-Petermann/Wagner 2006).

Bezüglich der *Koordinationsmuster* werden von einigen Autoren *Wertorientierungen* und gemeinsame Kulturvorstellungen ins Zentrum der Analyse gerückt (Hofstede 1997). Andere Autoren identifizieren vor allem personale Verflechtungen und *Netzwerke* als den entscheidenden Mechanismus, der den Zusammenhalt und das Zusammenwirken der einzelnen Teile internationaler Unternehmen ermöglicht (Carroll/Fennema 2002; Borghoff 2005). Schließlich werden auch unpersönliche organisationsweite Mechanismen wie bürokratische Kontrolle, Benchmarking beziehungsweise kennzifferngestützte oder diskursive Koordination als mögliche vorherrschende Integrationsformen identifiziert (Dörrenbächer 2000; Pries 2000; Welge/Holtbrügge 2003).

Eine vielbeachtete und – in abgewandelter Form – auch für das hier verfolgte Vorhaben genutzte Konzeption ist die Typologie von Bartlett und Ghoshal. Aufbauend auf Arbeiten von Perlmutter (1969) und Porter (1986) entwickelten Bartlett und Ghoshal (1989) vier Idealtypen grenzüberschreitender Unternehmen. Sie unterscheiden zwei eher einem Zentrum-Peripherie-Verhältnis folgende Unternehmenstypen (global und international) und zwei eher dezentral und multi-polar strukturierte Typen internationaler Unternehmen (multinational und transnational).⁸ Dabei hal-

⁸ Hier zeigt sich der bei Bartlett/Ghoshal (1989) – wie auch in anderen organisationswissenschaftlichen Studien – sehr spezifische Gebrauch des Begriffs *internationale Organi-*

ten sie die »transnational corporation« im Hinblick auf die zukünftige Unternehmensinternationalisierung für Erfolg versprechender als die Typen globaler, internationaler und multinationaler Unternehmen. Vor dem Hintergrund zahlreicher theoretischer und konzeptioneller Einwände und Kritikpunkte gegen die Typologie von Bartlett/Ghoshal hat Harzing (2000) mithilfe der Analyse eines relativ großen Samples weitgehend die strukturellen Eigenschaften von drei (multinational, global und transnational) der vier Bartlett/Ghoshalschen Unternehmenstypen empirisch bestätigt. Dies ist insofern beachtlich, als die Typologie von Bartlett und Ghoshal nur auf neun Fallstudien beruhte, Harzing den heuristischen Wert dieser Typologie der Unternehmensorganisation aber für 166 Dependancen von 37 international tätigen Unternehmen belegen konnte (vgl. auch Meier 1997).

Transnationale Organisationen verfügen demzufolge über Merkmale, welche sie als einen spezifischen Typus internationaler Organisation kennzeichnen. Hierzu zählen insbesondere die grenzüberschreitende Dispersion und dezentrale Struktur der materiellen Ressourcen, Standorte, Beschäftigten und Wissensbestände, eine nicht monozentrische, sondern polyzentrische organisationsspezifische Kultur, eher heterarchische und raumverteilte Macht- und Interessenbündelungen statt ausgeprägter Zentrum-Peripherie-Strukturen bei einer gleichzeitig engen Reaktionsverbundenheit und Interdependenz der verstreuten Organisationseinheiten im Sinne starker Koordination. Transnationale Organisationen werden aufgrund der oben genannten Merkmale auch als Heterarchien, »globale Lernnetzwerke« oder »multi-centre-structures« bezeichnet. Gerade die transnationalen Koordinations- und Steuerungsprozesse ermöglichen eine dynamische Einbettung von transnationalen Organisationen in ihre – nach den einzelnen Standorten jeweils variierenden – komplexen und heterogenen Umwelten.

Neben die Gestaltung von Ressourcenflüssen der Primäraktivitäten treten die zugrundeliegenden Informations-, Kommunikations- und Entscheidungsprozesse in den Mittelpunkt, welche nicht nur die Grundlagen zur effizienten Erfüllung der Primäraufgaben bereitstellen, sondern auch das Fundament für Lern- und somit für Evolutionsprozesse bilden. Es

sation im Sinne einer grenzüberschreitend tätigen Organisation, die ein deutliches Zentrum-Peripherie-Verhältnis und eine schwache Koordination der Aktivitäten ihrer Teileinheiten aufweist. Auch der Begriff *multinationale Organisation* wird hier spezifischer (im Sinne von dezentralisierten und nur schwach koordinierten grenzüberschreitenden Organisationen) verwendet und nicht als Oberbegriff für alle grenzüberschreitend tätigen Profit-Organisationen, wie dies teilweise in der Forschung über multinationale Unternehmen der Fall ist (vgl. genauer auch Kapitel 3).

wird davon ausgegangen, dass in transnationalen Organisationen klassische hierarchische Strukturen und Prozesse nicht ausreichen, um der globalen Komplexität und Heterogenität Rechnung zu tragen. Die Einbettung der Organisationseinheiten in unterschiedliche lokale Kontexte bei gleichzeitig starker überlokaler Koordination ermöglicht transnationalen Organisationen emergente rekursive und reflexive Strukturen und Prozesse.

Die jeweils ins Zentrum der Analyse gerückten Raumverteilungsmuster und Koordinationsmechanismen beeinflussen sehr stark die für relevant gehaltenen Merkmale von Unternehmensinternationalisierung. Zur *Identifikation und Charakterisierung* von internationalen Leistungsorganisationen, vor allem internationalen Unternehmen, werden zum Beispiel von der OECD zwei Indizes, der *Transnationalisierungsindex*⁹ und der *network-spread-index*¹⁰, verwendet. Beide Indizes geben jedoch weitgehend nur Informationen über das *Raumverteilungsmuster* der internationalen Tätigkeit, nicht jedoch über deren *Vernetzung und Koordination* an. Weiterhin werden hier nur Aspekte objektiver Ressourcenverteilung gemessen, nicht jedoch zum Beispiel formale Regelungen, Routinen, Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen oder gar Unternehmenskulturen, welche die eigentlichen Wertschöpfungsprozesse erst ermöglichen.

In der indikatororientierten Forschung über internationale Unternehmen und Internationalisierungsstrategien (Ruigrok/van Tulder 1995; Riahi-Belkaoui 1998 und 1999) wurden einige weitere Konzepte zur Ermittlung des Internationalisierungsgrades von Unternehmen mittels quantitativer Daten entwickelt. Eine weitere Möglichkeit der Messung internationaler Organisationen über Indikatorbildung besteht in der Clusterung nach organisationalen Mustern und nationalen Kulturen (vgl. z.B. Hofstede 1997). Neuere Methodenkonzepte versuchen kulturspezifische Clusterdaten mit »harten« geographischen Verteilungsdaten zu kombinieren (vgl. Fisch/

9 Er setzt sich zusammen aus den Verhältnissen von Auslandsaktiva/Gesamtaktiva, Auslandsumsatz/Gesamtumsatz und Anzahl im Ausland Beschäftigter/Anzahl insgesamt Beschäftigter (World Investment Report 2002: 88). Auch Van Tulder u.a. (2001) nutzen den »Transnationality Index« als Kombination der drei unternehmensbezogener Indikatoren zur Operationalisierung von Internationalisierung (ebd.: 47). Ihre Untersuchung der 100 größten Unternehmen (core companies) ergab einen durchschnittlichen Transnationalisierungsindex von rund 35 Prozent; betrachtet man dagegen nur die Konzerne mit den meisten Internationalisierungsaktivitäten, so werden bei diesen Transnationalisierungsindizes zwischen 50 und 55 Prozent erzielt (ebd.: 57f).

10 Er misst über den vorgenannten Index hinaus das Verhältnis der Anzahl an Ländern, in denen ein Unternehmen eine Niederlassung hat, zu der Gesamtzahl an Ländern, in denen dies möglich wäre (World Investment Report 2002: 109).