

Euro-Betriebräte unter der Lupe: zusammenfassender Bericht über die Forschungsliteratur

Müller, Torsten; Hoffmann, Aline

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller, T., & Hoffmann, A. (2002). Euro-Betriebräte unter der Lupe: zusammenfassender Bericht über die Forschungsliteratur. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 9(1), 103-111. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-364105>

Nutzungsbedingungen:

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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

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

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

Forschungsnotiz

Torsten Müller, Aline Hoffmann*

Euro-Betriebräte unter der Lupe. Zusammenfassender Bericht über die Forschungsliteratur**

1. Ziel der Untersuchung

Die Verabschiedung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) im September 1994 stellte nicht nur Praktiker, sondern auch die EBR-Forschung vor neue Herausforderungen und Möglichkeiten. Mit der durch die Verabschiedung der EBR-Richtlinie bedingten Zunahme der Anzahl 'freiwillig' vereinbarter EBRs kam es auch zu einem sprunghaften Anstieg der Forschungsaktivitäten. Entsprechend entwickelte sich die EBR-Forschung seit Mitte der 90er Jahre zunehmend zu einem eigenständigen, dynamischen Forschungsfeld innerhalb der europäischen *Industrial Relations*-Forschung, das geprägt ist von einer wachsenden thematischen und methodischen Differenzierung. Die starke Zunahme der Publikationen sowie die sich herausbildenden parallelen Forschungsstränge innerhalb der EBR-Forschung schufen jedoch eine neue Unübersichtlichkeit.

Dies war der Ausgangspunkt unserer Analyse der deutsch- und englischsprachigen EBR-Literatur. Angesichts der beständig wachsenden und nur noch schwer überschaubaren Vielfalt wissenschaftlicher Untersuchungen über teilweise hoch spezifische Teilaspekte der EBR-Praxis ist das übergeordnete Ziel der Literaturanalyse die Konsolidierung der bisherigen Erkenntnisse der EBR-Forschung und, darauf aufbauend, die Identifizierung noch bestehender Forschungslücken. Dies erschien uns um so dringlicher, da der Fortschritt in jedem Forschungsfeld, aber insbesondere in einem so jungen und genuin international-europäischen Gebiet wie das der EBRs, auf dem länderübergreifenden Austausch von Ideen und Erkenntnissen von parallel arbeitenden Forschern beruht. In diesem Sinne kann die Literaturanalyse auch als kommentierte Bibliographie von über 170 Quellen angesehen werden.

2. Struktur der Untersuchung

Die Bestandsaufnahme der EBR-Literatur gliedert sich in drei Teile: erstens, der Untersuchung der generellen Entwicklungslinien und Charakteristika der EBR-Forschung als ein sich herausbildendes eigenständiges Forschungsfeld; zweitens, der

* Torsten Müller (IRRU, University of Warwick, T.Muller@warwick.ac.uk) und Aline Hoffmann (IRRU, University of Warwick, A.C.Hoffmann@warwick.ac.uk).

** Der vollständige Forschungsbericht wurde unter dem Titel „EWC Research: A Review of the Literature“ im November 2001 als Warwick Paper in Industrial Relations No.65 im Internet unter www.users.wbs.warwick.ac.uk/irru/publications/papers.htm veröffentlicht.

detaillierten Beschreibung und Kategorisierung der bisherigen Forschungsbeiträge; und drittens, der Formulierung einer möglichen zukünftigen Forschungsagenda.

Als Grundcharakteristika der EBR-Forschung ergaben sich deren zunehmende thematische und methodische Differenzierung in mehrere parallele Forschungsstränge sowie deren starke empirisch-pragmatische Orientierung an der Lösung konkreter Probleme. Unserer Analyse zufolge lassen sich diese Merkmale der EBR-Forschung auf das Zusammenspiel dreier Faktoren zurückführen: erstens, die dynamische Entwicklung der EBR-Praxis; zweitens, zeitgleich stattfindende Entwicklungen innerhalb der jeweiligen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen; und drittens, die unterschiedlichen nationalen Traditionen der *Industrial Relations*-Forschung.

Aus der EBR-Praxis ergab sich im Zeitverlauf aus den unterschiedlichen Entwicklungsstadien der jeweils existierenden EBRs sowie den jeweiligen unterschiedlichen Stadien der Verhandlung, Verabschiedung und Umsetzung der EBR-Richtlinie zwangsläufig eine Vielzahl konkreter Fragestellungen, die von der EBR-Forschung aufgegriffen wurden. Ein wesentlicher Differenzierungsschub ergab sich insbesondere durch die Verabschiedung der EBR-Richtlinie und der damit verbundenen neuen Rahmenbedingungen für die Praxis.

Diese in der EBR-Praxis selbst begründeten Differenzierungstendenzen der EBR-Forschung wurden noch verstärkt durch die Unterschiede in den jeweiligen nationalen Arbeitsbeziehungen und die unterschiedlichen nationalen Traditionen der darauf bezogenen Forschung. Beide Faktoren beeinflussten maßgeblich, welche Teilaspekte der EBR-Praxis von der EBR-Forschung aufgegriffen wurden. So führte z.B. die starke Verrechtlichung der deutschen Arbeitsbeziehungen im Zusammenspiel mit der disziplinären Fragmentierung der deutschen Forschung dazu, dass sich Juristen intensiv mit der Vereinbarkeit der EBR-Richtlinie mit dem deutschen System der Arbeitsbeziehungen auseinandersetzen, während sich Sozialwissenschaftler mit den potentiellen Auswirkungen von EBRs auf die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen beschäftigten. Im Gegensatz dazu war die britische EBR-Forschung, der empirisch-pragmatischen Tradition der britischen *Industrial Relations*-Forschung folgend, von Beginn an gekennzeichnet durch deren Konzentration auf Fallstudienanalysen. Diese starke empirische Orientierung der britischen EBR-Forschung hat ihrerseits ihre materielle Basis in der geringen Erfahrung britischer Akteure mit gesetzlich vorgeschriebenen repräsentativen Arbeitnehmervertretungsstrukturen. Eine vergleichbare Hinwendung zu Fallstudienanalysen fand in der deutschen EBR-Forschung erst zu einem relativ späten Zeitpunkt nach 1997 statt. Folglich lässt sich festhalten, dass die themen-, länder- und disziplinspezifische Differenzierung der EBR-Forschung bisher die Entwicklung eines integrativen, die Analyse verschiedener Teilaspekte verbindenden Forschungsansatzes behinderte.

3. Beschreibung und Analyse der bisherigen Forschungsbeiträge

Das Kernstück der Literaturanalyse stellt die detaillierte Beschreibung und Kategorisierung der bisherigen Forschungsbeiträge dar. Diese lassen sich in fünf Kate-

gorien unterteilen: 1) der Erforschung von Managementstrategien gegenüber dem EBR, 2) der Betrachtung potentieller Auswirkungen von EBRs auf nationale Arbeitsbeziehungen, 3) der Untersuchung der historischen, rechtlichen und politischen Aspekte der EBR-Richtlinie, 4) der empirischen Untersuchung von EBR-Vereinbarungen und EBR-Praxis, und 5) der Untersuchung der Auswirkungen von EBRs auf die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen. Während einige dieser Forschungsbereiche relativ umfassend erforscht sind, gibt es speziell bei den Forschungsfeldern 'EBRs und nationale *Industrial Relations*-Systeme' und 'EBRs und Management' noch erheblichen Forschungsbedarf.

EBRs und Management: Strategien und Auswirkungen

Ein Großteil der Beiträge, die sich mit dem Verhältnis von EBRs und Management auseinandersetzen, betrachten Managementverhalten und -strategien als unabhängige Variable, die die Entwicklung eines 'effektiven' EBRs entweder hemmt oder fördert. Demgegenüber gibt es vergleichsweise wenig Studien, die explizit die Auswirkungen von EBRs auf Managementprozesse untersuchen. Ein zeitlich konstantes Merkmal der zumeist unter dem Schlagwort „*potential added value*“ geführten Diskussion über mögliche Auswirkungen von EBRs auf das Management von multinationalen Unternehmen ist deren spekulativer Charakter, da sie sich überwiegend auf die fragebogen-gestützte Identifizierung der potentiellen Kosten und Nutzen von EBRs für Management konzentriert. Auch hier spiegeln die jeweiligen Fragestellungen die Tradition der unterschiedlichen nationalen *Industrial Relations*-Systeme wider. Weitgehend vernachlässigt wurde bisher jedoch die empirische Auseinandersetzung mit den real vorfindbaren Auswirkungen von EBRs für Management in Form von interview-gestützten Fallstudienanalysen. Ein solches Vorgehen würde nicht nur die ermittelten potentiellen Kosten und Nutzen von EBRs für Management einem empirischen Test unterziehen, sondern es würde auch die Möglichkeit eröffnen für weitergehende Analysen möglicher management-interner Auswirkungen von EBRs. Vernachlässigt wurde in der bisherigen EBR-Forschung neben der Frage, ob EBRs tatsächlich Einfluss auf Managementstrategien ausüben, insbesondere auch die Frage, ob die Existenz eines EBRs zu Änderungen der management-internen Macht-, Kontroll- und Kommunikationsstrukturen sowie Koordinations- und Entscheidungsprozesse führt. Auffallend ist gerade diesbezüglich, dass auch die Managementforschung mit ihren diversen Unterdisziplinen und hier insbesondere (*International*) *Human Resource Management* diese Fragen bisher komplett ausblendete.

Auswirkungen von EBRs auf nationale Industrial Relations-Systeme

Während die Auswirkungen nationaler Arbeitsbeziehungen und Traditionen auf die Struktur und Funktionsweise von EBRs relativ umfassend erforscht sind, ergab die Analyse der EBR-Literatur, dass sich nur eine sehr geringe Anzahl von Forschungsbeiträgen systematisch mit dem umgekehrten Fall der Auswirkungen von EBRs auf nationale Systeme auseinandersetzen. Für dieses geringe Interesse gibt es unterschiedliche Erklärungen. Zum einen braucht es aufgrund der Trägheit von Insti-

tutionen einige Zeit bis sich mögliche Auswirkungen von EBRs auf die Systeme nationaler Arbeitsbeziehungen feststellen lassen und zum anderen stellte sich diese Frage für einige Länder nicht, da sich die EBR-Richtlinie aufgrund des subsidiären Implementationsmodus mit den jeweiligen nationalen Interessenvertretungssystemen vorerst weitgehend reibungslos in Einklang bringen ließ. Daher ist es wenig erstaunlich, dass sich die weitreichendste Debatte über potentielle Auswirkungen von EBRs in Großbritannien entwickelte, wo es keine Tradition rechtlich begründeter Informations- und Konsultationsrechte für Arbeitnehmer gibt. Aber auch in Großbritannien ging die Diskussion über die Ebene des informierten Spekulierens über potentielle Auswirkungen auf die Struktur des nationalen Systems als Ganzes und auf die Strategien der beteiligten Akteure nicht hinaus. Keine der gestellten Prognosen scheint sich bisher bewahrheitet zu haben – wobei eine systematische empirische Untersuchung der Auswirkungen von EBRs auf die Strukturen und Strategien nationaler Akteure, insbesondere der Gewerkschaften, nicht nur in Großbritannien, noch aussteht.

Historische, rechtliche und politische Aspekte der EBR-Richtlinie

Als politischer Durchbruch nach Jahrzehnte langen Verhandlungen im Bereich der Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene weckte die EBR-Richtlinie auch Interesse über das engere Feld der industriellen Beziehungen hinaus. Unserer Literaturanalyse zufolge lassen sich die Beiträge, die sich mit der Entwicklung der EBR-Richtlinie auseinandersetzen in verschiedene Teilbereiche gliedern: erstens wurde die politische und inhaltliche „Abstammung“ der Richtlinie als sozialpolitisches Instrument über mehrere Generationen zurückverfolgt. Dabei wird die EBR-Richtlinie in dem historischen Kontext verschiedener Kommissionsinitiativen seit den 70er Jahren (z.B. die sog. Vredeling Richtlinie und das Statut für eine Europäische Aktiengesellschaft) verortet und die Aufnahme, Verwerfung, oder Anpassung verschiedener Regulierungsansätze erörtert. Zweitens und eng verbunden mit dieser Diskussion zeichnete sich eine soziologisch-politologisch geprägte Untersuchung der Rolle, Interessen und Strategien der Kommission, der Mitgliedstaaten, und der nationalen und europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als maßgebliche Akteure ab. Drittens entwickelte sich eine umfangreiche juristische Analyse der europaweiten Umsetzung der EBR-Richtlinie in nationales Recht und der voraussichtlichen Revision der Richtlinie. Angesichts der andauernden Schwierigkeit der sozialpolitischen Regulierung auf europäischer Ebene wurde die EBR-Richtlinie viertens aus sozialwissenschaftlicher Sicht als besonders anschauliches Beispiel europäischer Sozialregulierung behandelt. Die Debatte kreist im Wesentlichen darum, ob die gebotene Flexibilität der EBR-Richtlinie zur weiteren Fragmentierung der sozialpolitischen Regulierung führt oder als Präzedenzfall einen historischen Beitrag zu deren Konsolidierung leistet. Fünftens wurden die Möglichkeiten und Grenzen der EBR-Richtlinie als Instrument zur Förderung oder Sicherung der industriellen Demokratie ausgelotet. Während die einen hervorheben, dass die EBR-Richtlinie keine unabdingbaren industriellen Bürgerrechte schafft und daher kaum von einer Sicherung der industriellen Demokratie die Rede sein kann, argumentieren andere, dass schon die

Ausübung und der Ausbau der bescheidenen Rechte schrittweise die industrielle Demokratie fördert.

Empirische EBR-Forschung

Unsere Literaturanalyse ergab, dass sich die Beiträge der empirischen EBR-Forschung in zweifacher Hinsicht unterteilen lassen: zum einen zeitlich in Studien, die vor und nach der Verabschiedung der EBR-Richtlinie erstellt wurden und zum anderen methodisch in die Analyse von EBR-Vereinbarungen und die fragebogen- und/oder interview-gestützte Untersuchung der EBR-Praxis.

Das Hauptziel der 'frühen' Studien vor der Verabschiedung der EBR-Richtlinie war zum einen die Identifizierung der politischen und ökonomischen Faktoren, die zu der Einrichtung freiwillig vereinbarter Informations- und Konsultationsgremien Ende der 80er /Anfang der 90er Jahre führte; und zum anderen die Untersuchung der strukturellen Merkmale und Funktionsweise dieser freiwilligen EBRs. Während diese Zielsetzungen den generellen Bedarf in Praxis und Forschung an grundsätzlicher Information über die Rolle dieser neuen genuin europäischen Institution der Arbeitnehmerinteressenvertretung zu Beginn der 90er Jahre widerspiegeln, so erweiterte die Verabschiedung der EBR-Richtlinie und der damit verbundene sprunghafte Anstieg der Anzahl existierender EBRs die empirische Basis der EBR-Forschung beträchtlich. Entsprechend kam es in Folge der Verabschiedung der EBR-Richtlinie zu einer starken Ausweitung der Forschungsaktivitäten im Bereich der Analyse von schriftlichen EBR-Vereinbarungen, die zu differenzierteren Aussagen über die Bestimmungsfaktoren der Form und des Inhalts von EBR-Vereinbarungen führten.

Unsere Analyse der Untersuchungen von freiwilligen EBR-Vereinbarungen ergab, dass sowohl das Zustandekommen solcher Vereinbarungen als auch deren strukturelle und operationale Merkmale von dem Zusammenspiel vier verschiedener Faktoren beeinflusst wurde: erstens, nationale Einflüsse durch die jeweiligen politischen und institutionellen Rahmenbedingungen im Stammland des jeweiligen Unternehmens; zweitens, sektorale Einflüsse zum einen durch das sektor-spezifische Ausmaß der Internationalisierung der Produktion und zum anderen durch die Initiative sektoraler europäischer Gewerkschaftsverbände; drittens, unternehmensspezifische Einflüsse durch die Organisations- und Produktionsstruktur der jeweiligen Unternehmen; und viertens, gesetzgeberische Einflüsse durch die subsidiären Bestimmungen im Anhang der Richtlinie. Die Untersuchungen der EBR-Vereinbarungen ergaben aber auch, dass die Stärke des Einflusses der jeweiligen Faktoren im Zeitverlauf schwankte. Während der Abschluss und die Form der frühen freiwilligen Vereinbarungen maßgeblich von nationalen Faktoren beeinflusst wurde, scheinen im Zeitraum 1993-95 sektorale und gesetzgeberische Einflüsse eine größere Rolle gespielt zu haben. Darüber hinaus zeigten Untersuchungen der sog. Artikel 6-Vereinbarungen, dass nach September 1996 die subsidiären Bestimmungen und Lernprozesse der beteiligten Akteure in zunehmendem Maße Form und Inhalt der Vereinbarungen bestimmten.

Es ist jedoch wichtig, darauf hinzuweisen, dass die vergleichende Analyse von EBR-Vereinbarungen immer nur ein grobes Abbild der eigentlichen EBR-Praxis sowie der Handlungen und Strategien der jeweiligen Akteure liefern können. Dieser methodologische Vorbehalt wurde bestätigt von zahlreichen empirischen Fallstudienanalysen, die verdeutlichen, dass die eigentliche Praxis häufig über die formalen Inhalte von EBR-Vereinbarungen hinausgehen. Gleichwohl trugen die Untersuchungen der EBR-Vereinbarungen wesentlich zu einem besseren Verständnis der Funktionsweise von EBRs bei und leisteten einen wichtigen Beitrag sowohl zur EBR-Praxis als auch zur EBR-Forschung. Für Praktiker stellen die Analysen z.B. einen wichtigen Bezugsrahmen als *benchmark* bei Verhandlungen einer eigenen EBR-Vereinbarung dar. Vom Standpunkt der EBR-Forschung ergänzen die Untersuchungen der EBR-Vereinbarungen die detailliertere Fallstudienanalyse, indem sie einen generellen Überblick über sich herausbildende Praktiken und Tendenzen der Entwicklung von EBRs geben. Darüber hinaus liefern die Analysen von EBR-Vereinbarungen wichtige Anhaltspunkte für die Generierung von Hypothesen über die mögliche Entwicklung von EBRs und die Rolle und Strategien der beteiligten Akteure, die die Grundlage für weitergehende qualitative Fallstudienanalysen bilden können.

Mit einem gewissen Zeitverzug kam es auch zu einer Intensivierung der empirischen Fallstudienforschung. Im Mittelpunkt der Fallstudienanalysen stand insbesondere die Erforschung der 'Effektivität' von EBRs aus Arbeitnehmersicht. Hierbei wurde jedoch häufig versäumt eine genaue Definition vorzunehmen, was einen 'effektiven' EBR ausmacht. Es besteht jedoch ein impliziter Konsens, dass die Entwicklung einer europäischen Identität unter den EBR-Mitgliedern sowie deren grenzüberschreitende Kooperation Grundvoraussetzungen für die Entwicklung eines 'effektiven' EBRs sind. Vor diesem Hintergrund versuchte ein Großteil der empirischen Studien die Faktoren zu isolieren und zu untersuchen, die die Entwicklung eines 'effektiven' EBRs hemmen oder fördern. Die hierbei untersuchten Faktoren lassen sich zum einen untergliedern in extern vorgegebene Faktoren, die von der Arbeitnehmerseite nur schwer zu beeinflussen sind (Existenz weitreichender nationaler Arbeitnehmervertretungsstrukturen, unterstützende Haltung des Managements, Existenz einer homogenen Produktions- und integrierten Organisationsstruktur des Unternehmens) und zum anderen in interne Faktoren, die von der Arbeitnehmerseite leichter zu beeinflussen sind (interne Kohäsion unter den EBR-Mitgliedern, Trainingsmaßnahmen, Unterstützung durch Gewerkschaften).

Die Ergebnisse der Studien sind stark geprägt durch die Einbettung der jeweils untersuchten EBRs in unternehmens-, sektor- und länderspezifischen Rahmenbedingungen sowie der unterschiedlichen Wahrnehmungen der beteiligten Akteure. Diese Vielfalt der identifizierten fallspezifischen Einflussfaktoren auf die Entwicklung von EBRs erschwert die Generalisierung der Fallstudienresultate. Die Generalisierbarkeit der fallspezifischen Ergebnisse wird zudem erschwert durch differierende theoretische Annahmen, die den Untersuchungen zugrunde liegen. So führten strukturalistische Untersuchungen einerseits und stärker akteurszentrierte Analysen andererseits teilweise zu gegenteiligen Ergebnissen.

Auswirkungen von EBRs auf die Entwicklung eines europäischen Industrial Relations-Systems

Die Beiträge im Rahmen dieses EBR-Forschungsfeldes lassen sich in die beiden diametral entgegengesetzten idealtypischen Kategorien euro-pessimistischer und euro-optimistischer Forschungsansätze unterteilen. Die grundsätzlich unterschiedliche Bewertung der potentiellen Auswirkungen von EBRs auf die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen lässt sich im wesentlichen auf die den beiden Argumentationslinien zugrunde liegenden unterschiedlichen normativen Grundvorstellungen des Europäisierungsprozesses zurückführen. Diese unterschiedlichen normativen Grundvorstellungen euro-pessimistischer und euro-optimistischer Analysen manifestieren sich erstens, in deren unterschiedlichen Gewichtung des Einflusses struktureller und akteursbezogener Faktoren im Rahmen der Untersuchung der potentiellen Auswirkungen von EBRs; zweitens, in der unterschiedlichen Konzeption europäischer Arbeitsbeziehungen; und drittens, in der Formulierung unterschiedlicher Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen damit EBRs einen positiven Beitrag zu Europäisierung der Arbeitsbeziehungen leisten können.

Euro-pessimistische Beiträge der EBR-Forschung tendieren dazu, einen strukturalistischen Forschungsansatz zu verfolgen in Verbindung mit einer engen Konzeption europäischer Arbeitsbeziehungen, die die Existenz rechtlich vorgeschriebener Arbeitnehmerrechte als notwendige Bedingung für die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen definiert. Im Gegensatz dazu verfolgen euro-optimistische Analysen in der Regel einen stärker akteurszentrierten Ansatz in Verbindung mit einer breiten Definition europäischer Arbeitsbeziehungen, die alle Formen grenzüberschreitender und supranationaler Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auf unterschiedlichen Ebenen umfasst. Als eine Folge dieser unterschiedlichen normativen Grundvorstellungen und Konzeptionen machten die beiden Argumentationslinien unterschiedliche Auswirkungen der EBR-Richtlinie zum Bewertungsmaßstab ihrer Analysen.

Euro-pessimistische Beiträge konzentrieren sich im wesentlichen auf die strukturellen Rahmenbedingungen, die durch die EBR-Richtlinie geschaffen wurden. Vor diesem Hintergrund kritisieren euro-pessimistische Beiträge die starke voluntaristische Orientierung der EBR-Richtlinie und die damit verbundene Aufgabe des Versuchs einer europaweiten Harmonisierung von Arbeitnehmerrechten. Dies wiederum führt zu verstärktem Wettbewerb unter den *Industrial Relations*-Systemen und fördert das Zustandekommen mikro-korporatistischer Arrangements. Insofern führt die EBR-Richtlinie nicht zur Entstehung eines einheitlichen europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen, sondern fördert die Entstehung eines national fragmentierten Regulierungssystems und untergräbt nationale Standards in Ländern mit weitreichenden Arbeitnehmerrechten.

Obwohl euro-optimistische Analysen sehr wohl die institutionellen Defizite der EBR-Richtlinie und die damit verbundenen Gefahren syndikalistischer Tendenzen erkennen, betonen sie den durch die EBR-Richtlinie beträchtlich erweiterten Hand-

lungsspielraum der Arbeitnehmer für grenzüberschreitende politische Aktivitäten. Aus einer euro-optimistischen Perspektive werden die institutionellen Defizite der EBR-Richtlinie mehr als wett gemacht durch die sich in der EBR-Praxis ergebenden Möglichkeiten zu grenzüberschreitenden Arbeitnehmerkontakten. Daher ist der zentrale Gegenstand euro-optimistischer Analysen die Untersuchung der internen EBR-Dynamik und die Europäisierung von Gewerkschaftsstrukturen und -strategien.

Diese unterschiedlichen analytischen Schwerpunktsetzungen sind auch Ausdruck eines unterschiedlichen normativen Verständnisses der Entwicklungslogik eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen. Während euro-pessimistische Studien tendenziell in Analogien zu Nationalstaaten argumentieren, betonen euro-optimistische Studien den qualitativ neuen Charakter des sich herausbildenden europäischen Mehrebenensystems der Arbeitsbeziehungen. Der euro-optimistischen Logik folgend fördert die EBR-Richtlinie strukturelle und strategische Anpassungsprozesse bei nationalen und europäischen Gewerkschaften, was wiederum Druck auf die Arbeitgeberseite ausübt, entsprechend nachzuziehen und sie damit offener macht für voluntaristische Regulierungsmechanismen auf europäischer Ebene. Folglich sind unabdingbare Arbeitnehmerrechte keine institutionelle Voraussetzung für die Herausbildung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen, wie bei den Euro-pessimisten, sondern deren potentielltes Ergebnis.

4. Entwicklung einer Forschungsagenda

Auf der Grundlage der ausführlichen Beschreibung und Analyse der bisherigen EBR-Literatur beschäftigt sich der dritte und abschließende Teil unserer Untersuchung mit der möglichen zukünftigen Entwicklung der EBR-Forschung. Dies umfasst sowohl die Formulierung weiterführender Forschungsfragen als auch einige weitergehende Überlegungen zu möglichen Kriterien der Entwicklung eines integrativen und holistischen Ansatzes der EBR-Forschung, der die konstatierte länder- und disziplinspezifische Differenzierung der bisherigen EBR-Forschung überwindet und die verschiedenen, scheinbar wenig zusammenhängenden Teilbereiche der EBR-Forschung systematisch verbindet.

Unserer Literaturanalyse zufolge ergeben sich für die jeweiligen Teilbereiche der EBR-Forschung je nach deren Grad der Erforschung unterschiedliche Anforderungen an zukünftige Forschungsaktivitäten. In den beiden bisher schwächer erforschten Teilbereichen der Beziehung von EBRs und Management bzw. EBRs und nationalen *Industrial Relations*-Systemen geht es primär darum, die Kausalstruktur bisheriger Analysen umzukehren und die Frage der Auswirkungen von EBRs auf management-interne Kommunikations- und Entscheidungsprozesse bzw. die Auswirkungen von EBRs auf Strukturen und Strategien nationaler Akteure aufzugreifen. Im Gegensatz dazu ergibt sich für die stärker erforschten Teilbereiche der EBR-Forschung der Bedarf, den bisherigen Wissensstand systematisch zu vertiefen.

Weitergehende Forschungsfragen im Bereich der europäischen Sozialpolitik kreisen um die Bedeutung des Regulierungsansatzes der EBR-Richtlinie und eines

sich herauskristallisierenden Politikstils für zukünftige Gesetzgebungsinitiativen. Sowohl juristisch als auch sozialpolitisch sollte die Untersuchung möglicher Umsetzungslücken, die Revision der Richtlinie, der Soziale Dialog und die Übertragbarkeit des Ansatzes der EBR Richtlinie auf andere Bereiche der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermitbestimmung angegangen werden. Nicht zuletzt sollte die Bedeutung der EBR-Praxis und der europäischen Sozialpolitik für die Entwicklung der industriellen Demokratie in Europa herausgearbeitet werden.

Im Bereich der empirischen EBR-Forschung verdeutlicht die Fallspezifität der Fallstudienresultate und die Vielfalt der methodologischen und theoretischen Forschungsansätze den Bedarf an einer systematischen Kategorisierung der Entwicklungslinien von EBRs, die der Wechselwirkung von externen und internen Einflussfaktoren Rechnung trägt. Die diesbezüglich geeignete Methode scheint die Durchführung breit angelegter, interview-gestützter, international vergleichender Fallstudien zu sein, die es ermöglicht, bestimmte Variablen konstant zu halten. Unserer Literaturanalyse zufolge wurden in jüngster Zeit erste Schritte in diese Richtung gemacht.

Im Bereich der Untersuchung der potentiellen Auswirkungen von EBRs auf die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen beziehen sich die weitergehenden Forschungsfragen auf die empirische Überprüfung der Vorhersagen euro-pessimistischer und euro-optimistischer Studien. Diesbezüglich geht es insbesondere um die empirische Untersuchung des Zusammenhangs zwischen EBRs und nationalen Regulierungssystemen und Akteuren: ob also, wie von den Euro-pessimisten vorhergesagt, EBRs zur Erosion nationaler Standards führen oder ob sie im Gegenteil zum Entstehen einer 'europäischen' Identität bei nationalen Arbeitnehmervertretern beitragen, wie von euro-optimistischen Studien postuliert wurde. In diesem Zusammenhang geht es darüber hinaus um die empirische Untersuchung ob EBRs tatsächlich zur Europäisierung der Strukturen und Strategien nationaler Gewerkschaften beitragen was Eurooptimisten als wesentlichen Indikator für die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen ansehen.

Neben dem generellen empirischen Forschungsbedarf in Form von weitergehenden international vergleichenden Forschungsprojekten ermittelte unsere Literaturanalyse auch Bedarf an einer konzeptionellen Weiterentwicklung der EBR-Forschung. Für ein umfassendes Verständnis der dynamischen Entwicklung von EBRs und ihren potentiellen Auswirkungen für verschiedene Akteure auf nationaler und europäischer Ebene ist die Entwicklung eines integrativen Forschungsansatzes nötig. Ein solcher integrativer Ansatz müsste sowohl die unterschiedlichen parallelen Forschungsstränge der EBR-Forschung verbinden, als auch die länder- und disziplinspezifische theoretische und methodische Fragmentierung der EBR-Forschung überwinden. Daraus folgt die Notwendigkeit der methodischen Verbindung von Makro-Analysen von Vereinbarungen und interview-gestützten Mikro-Analysen einzelner Fälle, sowie der analytischen Verbindung von struktur- und akteurszentrierten Forschungsansätzen, deren Trennung insbesondere in der Diskussion um die Auswirkungen von EBRs auf die Entwicklung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen zu einer analytischen Pattsituation führte.