

Zur Ambivalenz politischer Mythenbildung: Gewerkschaften in der europäischen Tarifpolitik

Seeliger, Martin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Seeliger, M. (2021). Zur Ambivalenz politischer Mythenbildung: Gewerkschaften in der europäischen Tarifpolitik. *AIS-Studien*, 14(2), 45-58. <https://doi.org/10.21241/ssoar.75430>

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.

Zur Ambivalenz politischer Mythenbildung. Gewerkschaften in der europäischen Tarifpolitik

Martin Seeliger¹

Zusammenfassung: Die sozialwissenschaftliche Debatte über die politischen Potenziale von Gewerkschaften wird durch eine Reihe suggestiver Tendenzen geprägt. Eine sozialdemokratisch-internationalistische Haltung ist hierbei verbunden mit der Anwendung institutionalistischer und integrationistischer Axiome im Forschungsprozess. Um Fehlschlüsse zu vermeiden, müssen diese Tendenzen in ihren Auswirkungen auf die Wissensproduktion stärker reflektiert werden.

Abstract: Research in social science on trade unions in the course of European integration is shaped by a number of suggestive tendencies. A political affiliation to social democratic and internationalist ideas correlates with a widespread popularity of institutionalist and integrationist axioms. In order to avoid false conclusions, we have to reflect these tendencies and their impact on the production of knowledge more strongly.

1 Einleitung

Beatrice und Sidney Webb, Robert Michels, Seymour Martin Lipset oder auch der Marburger Kollege Frank Deppe – dass die allermeisten Sozialwissenschaftler*innen, die über Gewerkschaften forschen, engagierte Forscher*innen sind, würde wohl kaum jemand bestreiten. Schwieriger würde es, wenn es darum ginge, die theoretischen Implikationen zu beschreiben, die ein solcher engagierter Ansatz mit sich bringt oder mit sich bringen sollte. Im Feld der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung, so will ich im Folgenden argumentieren, finden sich eine Reihe politischer Ausgangshaltungen, die den kollektiven Forschungsprozess prägen,

¹ PD Dr. Martin Seeliger, Institut für Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen, E-Mail: seeliger@uni-bremen.de

die Entstehung von fehlerhaften Befunden begünstigen und somit zu falschen Schlussfolgerungen hinsichtlich der Potenziale von Gewerkschaften in der europäischen Tarifpolitik beitragen.²

Aus einer gewerkschaftlichen Perspektive liegt das Grundproblem europäischer Tarifpolitik in der Bildung von Lohnkartellen. Im Prozess von Globalisierung und europäischer Integration stellt sich die Frage nach dem Ort, an dem diese Kartelle zu bilden wären – auf nationaler oder internationaler Ebene. Den diskursiven Rahmen dieser Debatte bildet seit einigen Jahrzehnten das Konzept eines europäischen Sozialmodells. Zwischen einer EU-weiten Vollharmonisierung von Sozial- und Tarifstandards und der Stärkung nationaler oder sogar regionaler Institutionen der Tarifpolitik zeichnet sich die Debatte um ein Soziales Europa durch eine Vielzahl programmatischer und konzeptioneller Positionen aus. Sein empirischer Gehalt bleibt dabei, wie Seikel (2021: 4) bemerkt, „nicht zu Unrecht umstritten.“

Vor diesem Hintergrund finden sich in der sozialwissenschaftlichen Debatte einige suggestive Tendenzen. Wie ich im Folgenden argumentieren möchte, speisen sich diese aus einer Reihe von zweifelhaften Axiomen, die es erschweren, Konflikte innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu erkennen. Um solche Konflikte besser verstehen zu können, müssen wir die Prämissen der Forschung zu internationalen Gewerkschaften reflektieren.

Meine These lautet, dass hier die Sicht auf die internationale Gewerkschaftspolitik in vielen Fällen durch einen doppelten Bias verklärt wird: Eine sozialdemokratische Haltung korrespondiert mit einem institutionalistischen Fokus der Theorie. Und eine internationalistische Haltung korrespondiert mit einem integrationistischen Fokus – einer politischen Ideologie, Probleme europäischer Integration durch weitere Integrationsmaßnahmen zu lösen.

Im folgenden Abschnitt gebe ich einen kurzen Einblick in den Forschungsstand zur Rolle der Gewerkschaften in der europäischen Tarifpolitik. Im Anschluss stelle ich im Kontrast zu diesem Forschungsstand meine Befunde aus zwei Politikfeldern vor – der Lohnkoordinierung und der Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie. Ein abschließendes Fazit fasst die Befunde mit Blick auf die vertretene These zusammen und verweist auf weiterführende Fragen.

2 Zur Dynamik europäischer Tarifpolitik

Als zentrales verteilungspolitisches Instrument stellt die Tarifpolitik den „wohl wichtigsten Maßstab für die Effektivität von Gewerkschaften“ (Wiesenthal 1992: 7) dar. Neben der Aushandlung tariflicher Standards für Arbeit und Beschäftigung umfasst die Tarifpolitik weiterhin auch die Modi ihrer Festlegung und Neuverhandlung (vgl. Kädler 2013: 427). Im Prozess der

² Wie Huchler (2012: 7) in seiner Einleitung zu einem prominenten Debattenband über Stand und Perspektiven der deutschen Arbeits- und Industriosozilogie bemerkt, besitzt die reflexive Debatte deshalb ein „hohes Konfliktpotenzial [...], da sie die Arbeits- und IndustriosozilogInnen damit nicht nur als WissenschaftlerInnen/ForscherInnen und somit als VertreterInnen der Disziplin angesprochen, sondern auch als Subjekte (mit ihren jeweiligen Interessen) betroffen sind.“ Mir geht es hier nicht darum, bestimmte Forscher*innen bloßzustellen oder Forschungswege im Ganzen zu delegitimieren. Mein Ziel ist es vielmehr, suggestive Prämissen reflektieren zu helfen, um unvollständige oder tendenziöse Schlüsse zu vermeiden.

europäischen Integration stellt sich hier ein besonderes Problem: Je stärker nationale Regulierungen im Integrationsprozess aufgeweicht oder abgeschafft werden, desto dringender stellt sich aus gewerkschaftlicher Sicht die Notwendigkeit dar, neue Instanzen der tarifpolitischen Regelsetzung zu etablieren.

Die tarifpolitische Positionsbildung innerhalb der EU findet unter den Gewerkschaften traditionell im symbolischen Bezugsrahmen des europäischen Sozialmodells statt. Seinen Ursprung findet der Begriff in der politischen Diskussion der frühen 1970er Jahre (Pierson/Leibfried 1998). Mit Blick auf die Etablierung gemeinsamer kontinentaler Sozialstandards verweist die Konzeption eines Sozialen Europa auf die Hoffnung der politischen Linken, „jenes ‚europäische Sozialmodell‘ erhalten zu können, das sich durch eine sozial regulierte Variante des Kapitalismus auszeichnet, die auf eine Verbindung von ökonomischer Effizienz und (relativer) sozialer Gleichheit zielt“ (Schulten 2005: 15).

Durch den Abbau nationaler Tarif- und Handelsbarrieren sowie die makroökonomische Kennzahlensteuerung der Wirtschafts- und Währungsunion in den Euroländern hat die Vertiefung der europäischen Integration verschiedene Mechanismen institutionalisiert, die einer internen systematischen Regimekonkurrenz mit Blick auf die nationalen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Vorschub leisten. Ein zentrales Defizit der europäischen Integration liegt gleichzeitig darin, dass eine solche „negative Integration“ (Scharpf 1999) nicht ausreichend durch Maßnahmen einer „positiven Integration“, das heißt einer Einrichtung entsprechender Regulierungsinstanzen in der Sozialpolitik auf EU-Ebene, ergänzt wird. Anders als in der klassischen Integrationstheorie (zumindest implizit) unterstellt, vollzieht sich die Emergenz einer sozialen Dimension des Integrationsprozesses nicht einfach als „Spill-over-Effekt“ (vgl. Haas 1958) aus der fortschreitenden institutionellen und ökonomischen Integration. Vielmehr folgt ihr (Nicht-)Entstehen aus Kräfteverhältnissen im politischen Mehrebenensystem der Europäischen Union.

Vor allem angesichts der Erweiterungsrounds der Jahre 2004 und 2007 haben Johannes Kiess und ich (2018a) für die Etablierung gemeinsamer Positionen im Feld der europäischen Gewerkschaftspolitik ein dreifaches Heterogenitätsproblem identifiziert. Erstens unterscheiden sich die Mitgliedsländer hinsichtlich institutioneller Gegebenheiten wie Arbeitsrecht oder spezifischen Modi der Lohnfindung. Zweitens bestimmen zwischen den einzelnen Organisationen nationale Entwicklungspfade Struktur und Umfang der jeweiligen Gewerkschaftsbewegung, sowie deren ideologische Orientierung. Drittens unterscheiden sich die nationalen Gewerkschaftsbewegungen bezüglich ihrer Machtressourcen, wobei west- und nordeuropäische Gewerkschaften im Vorteil sind. Vor diesem Hintergrund werden gemeinsame Positionen im fortschreitenden Integrationsprozess für europäische Gewerkschaften nicht nur wichtiger, sondern auch schwieriger zu etablieren.

Zur Einschätzung dieser Konstellation haben wir (ebd.) eine Reihe paradigmatische Positionen im sozialwissenschaftlichen Forschungsstand unterschieden. Erstens gelangen Beiträge aus dem Feld der Vergleichenden Politischen Ökonomie zu dem Ergebnis, dass ein europäisches Sozialmodell, welches Arbeits- und Beschäftigungsstandards auf dem Niveau westeuropäischer Wohlfahrtsstaaten harmonisiert, angesichts der strukturellen Heterogenität zwischen den Ländern und Organisationen als hochgradig unwahrscheinlich einzustufen ist (vgl. Höp-

ner/Schäfer 2010). Aus dem Blickfeld geraten in dieser Rahmung jedoch etwaige Gestaltungspotenziale. Gegen eine solche „strukturalistische oder deterministische Sicht“, so Kowalsky (2010: 139), gelte „es festzuhalten, dass europäische Initiativen, die Konflikte hervorrufen, deutliches Politisierungs- und damit Veränderungspotenzial haben.“

Eine entsprechende Perspektive haben wir als mobilisierungspolitischen Euro-(Zweck)-Optimismus bezeichnet. Als Ausgangspunkt dienen hier die Herausforderungen, die Gewerkschaften zu transnationaler Organisation motivieren. Ebbinghaus und Visser (1994: 250) unterscheiden diesbezüglich zwischen ›Stoß- und ›Sog-Effekten. Während Einflussverlust und Lohndruck von der nationalen Ebene die Notwendigkeit internationaler Zusammenarbeit erhöht, verspricht die Vorstellung einer starken europäischen Regulierungsebene aus dieser Perspektive neue Chancen politischer Einflussnahme. Die zentrale Prämisse entsprechender Ansätze folgt aus der Annahme, dass Gewerkschaften im Prozess der europäischen Integration ihre Interessen notwendigerweise im internationalen Rahmen vertreten müssen.³ Die Grundidee dieser politischen Ausrichtung bringen Bormann und Jungehülsing (2016: 58) auf den Punkt: „Die Interessen der vom Kapital Ausgebeuteten sind weltweit prinzipiell dieselben und die Empörung über die damit verbundene Ungerechtigkeit sollte auch weltweit verbreitet sein.“ Eine entsprechende Überzeugung leitet auch Brunkhorst (2014: 167), wenn er für die europäischen Lohnabhängigen eine „transnationale Klassenlage“ konstatiert, die durch die richtige Form der Auseinandersetzung nationaler Gewerkschaftsvertreter miteinander in ein geteiltes „Klassenbewußtsein umschlagen“ könne. Eine ähnliche Perspektive vertreten auch Loh und Skupien (2016: 594), indem sie die Potenziale einer europäischen Gewerkschaftsbewegung herausstellen:

„Eine starke und funktionierende europäische Gewerkschaftsbewegung, institutionalisiert etwa in Form des Europäischen Gewerkschaftsbundes, kann als zentraler – oder zumindest als ergänzender – Akteur für eine weiter erstarkende europäische Öffentlichkeit und transnationale Parteien dienen.“

Mit ihrem Vorschlag einer starken europäischen Lohnkoordinierung zur Verhinderung von Standortwettbewerb sowie der Einführung eines europäischen Mindestlohns, greifen die Autoren zur Untermauerung ihres Vorschlags zwei häufig vorzufindende Bezugspunkte Erwägungen optimistischen Rasonierens auf (vgl. Schroeder/Weinert 2003; Schulten et al. 2005). Ergänzend legen sie nahe, eine europäische Arbeitslosenversicherung einzuführen und so „quasi unter der Hand [sic! M.S.] Transferleistungen innerhalb der Union [zu] ermöglichen.“ Charakteristisch für diese Sichtweise ist also nicht nur die – häufig stark ins Positive verzerrte – Sicht auf die politischen Potenziale der Gewerkschaften. Wie hier der Vorschlag einer subtilen Durchsetzung verteilungspolitischer Maßnahmen illustriert, mischen sich in diesem Literaturstrang politische Analysen und programmatische Ratschläge.

Eine dritte Gruppe von Beiträgen zur gewerkschaftlichen Europadebatte fasst die Defizite politischer Mobilisierung im grenzüberschreitenden Maßstab schließlich aus handlungstheoretischer Perspektive. Entgegen der Möglichkeit effektiver Organisation von Gewerkschaftsmacht auf europäischer Ebene erkennt Platzer (2010: 5) drei „organisationspolitische Transnationalisierungsdefizite“: Zum einen bestünden „seit je gravierende Asymmetrien“ gegenüber

³ Wie auch Globalisierung insgesamt; siehe hierzu die instruktive Debatte im *Global Labour Journal* bei Webster (2010).

den unternehmerischen Vertretungsstrukturen auf europäischer Ebene, welche sich zweitens in geringer Personalausstattung und drittens in einer „strukturellen Unterfinanzierung“ der europäischen Verbände widerspiegelten, deren Budget mit 20 bis 60 Prozent von der Bezuschussung der EU Kommission abhängt (vgl. auch Martin/Ross 2001). Während eine grundsätzlich positive Haltung gegenüber den Gewerkschaften und dem europäischen Integrationsprojekt die meisten Beiträge zum Thema auf die Potenziale einer europäischen Gewerkschaft fokussieren lässt, besteht – zumindest in den meisten Fällen – eine grundsätzliche Sensibilität für deren Defizite und Schwächen.

In der Debatte um die Potenziale europäischer Gewerkschaftspolitik finden sich demnach verschiedene Positionen, deren unterschiedliche epistemologische Annahmen in der empirischen Forschung zu divergierenden Einschätzungen führen. Während die vergleichende Politische Ökonomie die Differenzen nationaler Rahmenbedingungen als Handlungsbarrieren gewerkschaftspolitischer Mobilisierung herausarbeitet, unterstreichen eurozweckoptimistische Beiträge die Potenziale einer europäisierten Gewerkschaftsbewegung in programmatisch-prinzipieller Absicht. Letztlich erscheint die handlungstheoretische Perspektive als am besten geeignete Sichtweise zum Verständnis der Potenziale europäischer Gewerkschaftspolitik in der sozialen Praxis. Wie im Folgenden zwei Beispiele zeigen sollen, gelingt es den Beiträgen zum Thema dennoch häufig nicht, eine realistische Perspektive auf die Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Einflussnahme im Feld der europäischen Tarifpolitik einzunehmen.

3 Positionsbildung in der europäischen Tarifpolitik: Befunde aus zwei Feldern

Im Folgenden stütze ich mich auf die Befunde eines Forschungsprojektes, das ich zwischen 2012 und 2016 am Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung zur tarifpolitischen Positionsbildung von Gewerkschaften im Prozess der europäischen Integration durchgeführt habe.⁴ Als Beispiel für die von mir proklamierten Tendenzen stelle ich diese Befunde nachfolgend im Spiegel des Forschungsstandes dar.

3.1 Die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsfreiheit

Die Dienstleistungsfreiheit ist eine der Prinzipien des gemeinsamen Marktes als europäischem Wirtschaftsraum. Ende des Jahres 2004 schlug das Generaldirektorat Binnenmarkt und Dienstleistungen unter der damaligen Leitung von Frits Bolkestein die sog. Dienstleistungsrichtlinie vor. Mit dem Herkunftslandprinzip enthielt diese eine Regelung, die das Territorialitätsprinzip tariflicher Standards in Frage stellte. Durch die Beschäftigung ausländischer Dienstleister sollte es innerhalb der EU möglich werden, schwächere Lohn- und Arbeitsstandards zu importieren.

⁴ Auf Basis von 88 Interviews mit Gewerkschafter*innen aus sieben europäischen Ländern habe ich hier die Etablierung gemeinsamer Positionen in den genannten Feldern sowie in der Debatte um den europäischen Mindestlohn untersucht (siehe Seeliger 2017, 2019 sowie exemplarisch Seeliger/Wagner 2018; Nachtwey/Seeliger 2020). Eine umfassende Auseinandersetzung mit der (vermeintlichen) Frontstellung zwischen optimistischen und skeptischen Positionen zur Rolle der Gewerkschaften in der europäischen Integration siehe die Sammelbände von Kiess/Seeliger (2018, 2019).

In der Auseinandersetzung um die Dienstleistungsfreiheit ergab sich die Herausforderung für die Gewerkschaften vor allem aus den Konsequenzen der Erweiterungsrounden der Jahre 2004 und 2007. Das Gefälle in Wohlstand, Lohnkosten und Arbeitsrecht schaffte Anreize für die Lohnabhängigen der neuen Mitgliedsländer, durch die Unterschreitung dieser Standards einen Wettbewerbsvorteil zu erwirken.

Im Forschungsstand zur politischen Rolle europäischer Gewerkschaften gilt die Positionsbildung zur Dienstleistungsrichtlinie gemeinhin als Fall gelungener Zusammenarbeit. Gewerkschaften aus Ost und West konnten hier trotz unterschiedlicher Hintergründe eine gemeinsame Position entwickeln. Durch eine in der Folge organisierte gemeinsame Kampagne gelang es schließlich, das Herkunftslandprinzip aus der Richtlinie zu entfernen (Gajewska 2009; Bernaciak 2011; della Porta/Caiani 2008).

Demgegenüber habe ich in meiner eigenen Untersuchung zur tarifpolitischen Positionsbildung im Prozess der europäischen Integration Evidenz für starke, ungelöste Konflikte innerhalb des Politikfelds gefunden. Für den Ausgangspunkt der Diskussion Ende 2004 erkennt ein ehemaliger Vertreter des Europäischen Gewerkschaftsbundes eine allgemeine „fear from the hordes of Eastern Europe“, welche auch ein Repräsentant der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter bestätigt:

„Ich meine, die ganzen osteuropäischen Kollegen mit ihren Gewerkschaftsstrukturen. Und ihren schlecht ausgebauten Verträgen und Kontrollsystemen und relativ tiefen Sozialstandards, in den EU-Markt aufgenommen werden, dass da natürlich die ganze Diskussion des Lohndumpings ganz neu los geht, ist ja nicht ganz falsch.“

Die mit erheblicher Vehemenz vertretene Position der westeuropäischen Gewerkschafter resoniert in der Debatte in Konflikten innerhalb der osteuropäischen Schwesterorganisationen. Einem Vertreter der ungarischen Föderation Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége zu Folge sei die Anerkennung westlicher Standards unter ungarischen Gewerkschaftern keineswegs von vornherein als Selbstverständlichkeit angesehen worden:

„Wir hatten auch Konflikte unter uns hier in diesem Saal, wo ich und einige angegriffen wurden von unseren Gewerkschaften, dass... Es ist besser, wenn man weniger als der Einheimische verdient, aber immerhin es gibt Arbeitsplatz, da kommt viel mehr als zu Hause.“

Diskrepanzen im Hinblick auf Ressourcenausstattung, Sprachkompetenz und ein Erleben von Etabliertenvorrechten auf Seiten der westeuropäischen Kollegen durch die Osteuropäer zeigen sich auch in der folgenden Passage desselben Vertreters: „Wir sind dazugekommen. Das ist so, das ist normal. Da ist schon eine Familie und Du kommst von außen. Das ist ganz verständlich.“

Die Metapher der Familie als Sphäre nicht instrumenteller, sondern affektiv motivierter Kooperation verweist hier neben den materiellen Diskrepanzen weiterhin auf ein Anerkennungsdefizit. Eine ähnliche Einschätzung äußert ein Vertreter der deutschen IG BAU als Antwort auf die Frage, ob die Vertreter aus den östlichen Beitrittsländern eigentlich souveräne Europäer seien: „Ne, sehe ich nicht so. Also, viele haben Europa als solches, EU, mit all seiner Widersprüchlichkeit und Brüchigkeit eigentlich noch gar nicht richtig begriffen.“ Und im selben Sinne schließt auch ein polnischer Vertreter des EGB pointiert, das ‚Soziale Europa‘ sei „pretty much a Western idea.“ Entwickelt von westeuropäischen Vertretern mit westeuropäi-

schen Maßstäben sehen sich die Osteuropäer einem abgeschlossenen Konzept gegenübergestellt, das sie nun akzeptieren sollen. Von einer deliberativ-einvernehmlichen Positionsbildung kann hier – anders als dies der Spiegel sozialwissenschaftlicher Forschung suggeriert – nicht die Rede sein. Der Forschungsstand zum Thema spiegelt eine Sichtweise, die Ungleichheiten und Konflikte zwischen den verschiedenen nationalen Vertretergruppen relativiert. Der EGB erscheint als ein Ort, an dem sich die Gewerkschaften kennenlernen, austauschen und untereinander deliberieren. Konflikte bleiben im Spiegel der Forschung weitgehend im Dunkeln und so werden die Potenziale internationaler Kooperation in der Darstellung systematisch überhöht.

3.2 Initiativen zur europäischen Lohnkoordinierung

Unter Bedingungen der Wirtschafts- und Währungsunion erfährt die politische Auseinandersetzung um den Lohn einen signifikanten Bedeutungszuwachs (Streeck 2013). Bei anpassbaren Wechselkursen konnten nationale Regierungen Lohn- und Preisinflationen ausgleichen. Unter den Bedingungen der Währungsunion ist das nun nicht mehr möglich. Für die Gewerkschaften lässt sich daher ein besonderer Anreiz vermuten, über eine absichtlich moderate Lohnentwicklung nationale Arbeitsplätze zu erhalten. Tatsächlich unterhalten die Gewerkschaften des Metallsektors seit den 1990er Jahren Initiativen zur Koordinierung der Lohnabschlüsse mit dem Ziel, einen solchen Unterbietungswettbewerb zu verhindern (Glassner 2009).

Innerhalb dieser Koordinierungsinitiativen kommt der IG Metall eine Protagonistinnenrolle zu, die sich aus der Bedeutung des Metallsektors als wichtigstem Exportsegment der europäischen Wirtschaft ergibt. Im Zuge dieser Initiativen haben die Gewerkschaften vereinbart, eine Lohnentwicklung im Einklang mit Produktivitäts- und Inflationsentwicklung anzustreben. Man kann eindeutige Bekenntnisse zu dieser Regelung aus den Publikationen dieser Gewerkschaften und auch des europäischen Dachverbandes ablesen. Ein eindeutiges Bekenntnis zur Lohnformel (mindestens Produktivitätszuwachs plus Inflationsrate) findet sich in der ‚Politischen Resolution 2011-2015‘ des neu gegründeten Verbandes IndustriALL Europe (2012: 13; auch 2012a sowie 2014). Diese Position bekräftigt auch die im Juni 2014 in Wien abgehaltene tarif- und sozialpolitische Konferenz der Organisation:

„Lohnerhöhungen, die über den Produktivitätszuwachs und Inflationsausgleich hinausgehen, sind wirtschaftlich sinnvoll und sozial verantwortlich, weil eine Umverteilung von Kapital- zu Lohnneinkommen der beste Weg zur Konjunkturbelebung ist“ (IndustriALL 2014).

An anderer Stelle (Seeliger 2017: 212) habe ich ausgerechnet, inwiefern die IG Metall dieser Koordinierungsregel von der Einführung eines festen Wechselkurses zwischen 1998 bis 2013 entsprochen hat. Innerhalb des genannten Zeitraums liegt die kumulierte Negativabweichung im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie bei 2,9 Prozent, beziehungsweise 3,3 Prozent; je nachdem, ob man die nationale Inflationsrate oder die Zielinflationsrate der EZB hinzuzieht.⁵ Praktisch wird das Ziel der Lohnformel also nicht erreicht. Dass es Lohnkoordinierung gibt, so lässt sich hier schließen, ist also – wenigstens der Außendarstellung nach – eine Angelegenheit von großer tarifpolitischer Salienz. Andererseits wird sie nicht in ihrem nominellen

⁵ Obwohl sich diese Tendenz im Verlauf der letzten Jahre – zumindest bis zum Eintritt in die Corona-Krise – leicht gebessert hat, ändert sich die beschriebene Dynamik nicht grundsätzlich.

Sinne praktiziert. Die beteiligten Organisationen betreiben sie vielmehr, um äußeren Erwartungen gerecht zu werden und ihre Handlungsfähigkeit mit Blick auf eine Koordinierung in der Zukunft zu erhalten.

Dieses Spannungsfeld, welches sich auch als Diskrepanz zwischen normativ wünschbaren und entsprechend der Mitgliederlogik Machbarem bezeichnen lässt, stellt die Forschungsliteratur zwar teilweise in Rechnung (siehe Schulten 2001 oder Traxler/Brandl 2009). Insgesamt fällt die Einschätzung aber wesentlich optimistischer aus, als dies die hier dargestellten empirischen Befunde zulassen. So schließen etwa Hoffmann und Hoffmann (1997: 130), die europäischen Gewerkschaften seien „not far from a convergent and coordinated wage strategy and a coordination of national negotiations, which would be a necessary and appropriate answer to the processes of Europeanization and globalization.“ Ähnlich diagnostiziert Weinert (Weinert 2001: 333) auch nach dem Eintritt in die Währungsunion einen „Prozess schleicher Entdiplomatisierung“ in diesem bislang unverbindlich koordinierten Politikbereich. Ganz allgemein lassen sich in den Beiträgen mit der Wahrnehmung von Internationalisierung als Funktionserfordernis (Glassner/Pochet 2011) und solidarischem Wertbezug (Schulten/Müller 2013) zwei Referenzgrößen als treibende Kräfte dieser Entwicklung ausmachen. Neben wirtschaftlichen Beweggründen deuten Beiträge aus dem Forschungsfeld aber auch auf die Bedeutung kultureller Gemeinsamkeiten und geteilter Wertbezüge hin. So verweisen etwa Glassner und Pernicka (2014) auf das Vorhandensein kulturell-kognitiver Institutionen, die im Prozess internationaler Zusammenarbeit geteilte Wertbezüge vermitteln (zum Beispiel durch den bei tarifpolitischen Konferenzen erfolgenden Austausch mit anderen Delegierten). Die positive Darstellung hat hier den Preis einer – sozialwissenschaftlich gerahmten – Umdeutung ihrer nominellen Ziele. Initiativen zur Lohnkoordinierung sind dann so lange erfolgreich, wie man sie nicht an der Frage misst, ob dort tatsächlich Löhne koordiniert werden.⁶

4 These ‚Suggestive Programmatik‘

Wie ich anhand der beiden Beispiele verdeutlichen wollen, folgen Teile der sozialwissenschaftlichen Forschung dem Prinzip einer programmatischen Überbetonung der tarifpolitischen Kooperations- und Durchsetzungsfähigkeit europäischer Gewerkschaften im internationalen Rahmen. Für die suggestive Programmatik in der sozialwissenschaftlichen Forschung möchte ich im Folgenden vier mögliche Gründe nennen. Zum einen findet sich unter den Vertreter*innen der Arbeitssoziologie eine genuine internationalistische Orientierung. Die Überzeugung, dass eine Internationalisierung des Arbeitsmarktes auch grenzüberschreitende Muster seiner Regulierung erfordert, korrespondiert hierbei mit einem ultimativen Gleichheitsideal. Staatsbürgerschaft und Aufenthaltsort reichen aus dieser Sicht nicht aus, um soziale Positionen normativ zu rechtfertigen. Auch das Verständnis der Einigung Europas als Friedensprojekt mag vor dem Hintergrund der Kriegsgeschichte des letzten Jahrhunderts eine Rolle spielen. Von dieser unter Arbeitssoziolog*innen verbreiteten Haltung nehme auch ich mich nicht aus. Bekenntnisse zu einer, durch strukturelle Ungleichheiten geprägte EU– ob explizit

⁶ Streng genommen ließe sich ohnehin nur von Lohnforderungskordinierung sprechen, denn was koordiniert wird, sind ja keine Löhne, sondern lediglich entsprechende Orientierungen. Aber auch die werden dann nicht eingehalten.

vorgebracht oder die eigene Argumentation implizieren – helfen einer effektiven gewerkschaftlichen Mobilisierung jedoch nicht, wenn sie entsprechende Asymmetrien verschweigen oder die Potenziale zu ihrer Überwindung systematisch erhöhen.

Zweitens prägten die genannte Programmatik die Anwendung von Theorien aus der Industrial Relations-Forschung. Deren suggestive Programmatik hat Klaus Dörre (2016: 351) als „Institutionenfixierung“ beschrieben, die eine analytische Verdoppelung „institutioneller Beharrungskräfte“ und damit eine „Entdramatisierung des industriellen Klassenkonflikts“ bedingt. Anders als verschiedene Autor*innen des eingangs angeführten Debattenbandes muss man für eine entsprechende Kritik nicht zwangsläufig ein „historisches Tief der Marx’schen Theorie“ (Huchler 2012: 11) konstatieren. Mit Blick auf die gesellschaftstheoretische Leerstelle lässt sich bereits der Tatbestand politökonomischer Heterogenität als praktisch unüberwindbares Hindernis gegenüber der Entstehung eines europäischen Sozialmodells konstatieren. Die Projektion politischer Hoffnung auf ein – wie auch immer geartetes – Soziales Europa basiert hierbei auf dem geflissentlichen Ignorieren struktureller Barrieren, wie sie aus der politökonomischen Heterogenität der EU-Länder folgen (siehe beispielhaft den Beitrag von Loh/Skupien 2016). Mit Abstrichen lässt sich eine entsprechende Ignoranz optimistischer Fachvertreter*innen hinsichtlich der neoliberalen Schlagseite des Integrationsprojekts erkennen.⁷

Hinsichtlich ihrer politischen Orientierung ist für weite Teile der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften im Prozess der europäischen Integration ein sozialdemokratisches Politikideal verbunden. Eine entsprechende Kultur akademischer Wissensproduktion korrespondiert mit der Programmatik der einschlägigen Förderungsinstanzen, wie der Otto-Brenner-, der Hans Böckler- oder auch der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine besondere Verbindung zum europäischen Projekt weist ebenfalls das European Trade Union Institute als dem EGB untergeordnete Forschungseinrichtung auf. Indem sie für die Bearbeitung des Problemkomplexes der europäischen Integration grundlegende unverzichtbare Beiträge von zumeist hoher methodischer und explorativer Qualität liefern, helfen sie, sozialwissenschaftliche Integrationsforschung aus gewerkschaftlicher Sicht erst möglich zu machen. Gleichzeitig folgen vielen der so entstehenden Untersuchungen bestimmten theoriepolitischen Engführungen. Häufig fallstudienbasierte Beiträge zu spezifischen ‚Dysfunktionen‘ des Arbeitsmarktes unterstellen hierbei ein Modell ‚fairer‘ Beschäftigung und implizieren damit marktwirtschaftliche Ordnungsvorstellungen, die die aktuellen Kräfteverhältnisse nicht länger zu gewährleisten vermögen. Gegen ‚Sozialdumping‘ zu argumentieren, setzt beispielsweise immer auch eine (implizite) Idee von angemessenen Beschäftigungsbedingungen voraus, die dann womöglich auch durch effektive Kartellbildung im (europäischen) Arbeitsmarkt erstritten werden kann. Nicht nur die mangelnde Organisationsfähigkeit europäischer Gewerkschaften auf der Anbieterseite, sondern auch die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs oder die restriktive Austeritätspolitik der Troika sprechen jedoch als ordnungspolitischer Rahmen gegen eine solche tarifpolitische Mobilisierung. Mit ihrer moralischen Affiliation zum

⁷ Gegenteilig erkennen die Vertreter der Forschungsgruppe ›Staatsprojekt Europa‹ (2011: 7) eine „Dominanz des Neoliberalismus [...] in den Institutionen der EU“, deren Gesamtkomplex von Streeck (2013) als „Liberalisierungsmaschine“ und von Deppe (2013) als Organ eines „autoritären Kapitalismus“ bezeichnet wird.

Projekt eines europäischen Sozialmodells können (oder wollen) die Förderinstanzen entsprechende Handlungshemmnisse nicht ausreichend in Betracht ziehen.⁸ Die verbreitete Tendenz, Probleme europäischer Integration durch Maßnahmen weiterer europäischer Integration lösen zu wollen, möchte ich schließlich als axiomatischen Integrationismus bezeichnen, um abschließend zum Befund eines doppelten Bias zu gelangen, der die sozialwissenschaftliche Perspektive auf europäische Gewerkschaftspolitik in weiten Teilen prägt.

	Politischer Bias	Theoretischer Bias
Arbeitsmarktbezug	Sozialdemokratische Haltung	Institutionalistischer Fokus
Regulierungsebene	Internationalistische Haltung	Integrationistische Axiome

Tabelle 1: Doppelter Bias im Feld der Sozialwissenschaft internationaler Gewerkschaftspolitik

5 Fazit

Was nun tun? Die Konsequenz aus der bis hier hin geführten Kritik kann sicher nicht darin aufgehen, den Internationalismus oder die Sozialdemokratie als (mal mehr und mal weniger) zivilisatorische Errungenschaften aufzugeben. Um zu belastbaren und erkenntnisfördernden Ergebnissen zu gelangen, müssen wir als Sozialwissenschaftler*innen allerdings stärker reflektieren, welche forschungsleitenden Axiome hieraus folgen. Anstatt einer, wie Kühl kritisch (2012: 27) formuliert „affirmative[n] Reflexionstheorie der Gewerkschaften“ das Wort zu reden, muss eine aufgeklärte Sozialwissenschaft internationaler Gewerkschaftspolitik sowohl sich selbst, als auch die Protagonistinnen der von ihr beforschten Politikfelder kritisch hinterfragen. Zwei Vorschläge will ich hierzu abschließend unterbreiten.

Angesichts des strukturell stark begrenzten Potenzials europäischer Tarifpolitik müssen wir die symbolische Konstruktion eines europäischen Sozialmodells als solche – sowohl in der sozialwissenschaftlichen als auch in der politischen Praxis – kenntlich machen. Grundsätzlich sind derartige symbolische Rahmen – besonders unter Bedingungen von Heterogenität und Widersprüchlichkeit – eine Grundvoraussetzung politischer Kooperation (siehe etwa Ansell 1997). Als „gesellschaftspolitische Zukunftsformel“ beschreibt der Begriff eines europäischen Sozialmodells Aust et al. (2002: 273) zu Folge „ein politisch-ideologisches Konstrukt [...], das europäische Gemeinsamkeiten definiert und propagiert, die erst noch zu realisieren wären.“ Ein zentrales Charakteristikum der Zukunft besteht nun darin, dass wir nicht wissen, wie sie sich darstellen wird. Eine gewisse Form der Mythenbildung ist im Kontext politischer Projekte daher unverzichtbar. Als ein Leitbild zur Orientierung politischer Träger eignet sich das Soziale Europa jedoch nur, insofern wir mit ihm einigermaßen realistische Zukunftserwartungen verknüpfen. Eine normative Überfrachtung des Integrationsprojektes mit sozialdemokratischen, internationalistischen oder anderweitig motivierten Rahmungen gefährden den Zweck einer Durchsetzung sozialer Gerechtigkeit mehr als sie ihm nützen. Realistisch zu sein, hieße aus

⁸ Bemerkenswert erscheint weiterhin, dass der optimistische Diskurs wesentlich von Fachvertretern mitgetragen wird, die – zumindest mittelbar – von den Gewerkschaften beschäftigt werden (Jacobi 2004; Wadington/Hoffmann 2000; Kowalsky 2014; Schulten et al. 2005).

dieser Perspektive also nicht, das Unmögliche zu versuchen, sondern (zumindest) möglichst realistisch zu sein, und dann zu versuchen, was möglich ist. Eine Sozialwissenschaft, die die Verbreitung von politischem Optimismus zu ihrer Programmatik erhebt, droht jedoch den Charakter wissenschaftlich fundierter Agitation“ (Kurz-Scherf 2020: 100) anzunehmen, weil sie die Potenziale internationaler Zusammenarbeit systematisch überhöht. An Stelle der selektiven Sicht auf positive Aspekte und (vereinzelte) Erfolgserlebnisse müssen Konflikte, Verwerfungen und die ihnen zu Grunde liegenden institutionellen Barrieren vollständig in Betracht gezogen werden. Wie die zwei Beispiele zeigen, ist dies auf dem gegenwärtigen Stand der Forschung nicht der Fall.

Mein zweiter Vorschlag bezieht sich auf die Bildung epistemischer Gemeinschaften innerhalb des Forschungsfeldes. Vergleichen wir die in Abschnitt 2 dargestellten optimistischen und pessimistischen Positionen zu den Potenzialen einer europäischen Gewerkschaftsbewegung, zeigt sich, dass Diskrepanzen in der Wahrnehmung zwischen den beiden Lagern wohl nicht zuletzt vom jeweiligen Erkenntnisinteresse abhängen. Während das Anliegen eurooptimistischer Beiträge darin besteht, die Möglichkeit und Notwendigkeit einer Europäisierung der Gewerkschaftspolitik zu begründen, finden sich bei den skeptischen Beiträgen (zwar nicht durchgängig, aber immer wieder) Verweise auf die Gefahren einer Überschätzung entsprechender Potenziale. Im Sinne der hier geäußerten Kritik wären auch solche Tendenzen hinsichtlich ihrer normativ-axiomatischen Setzungen kritisch zu reflektieren. Zu nennen wären hier etwa epistemische Gemeinschaften marxistischer oder euro-skeptischer Prägung, wie sie sich im Feld der deutschen und internationalen Sozialwissenschaft an unterschiedlichen Stellen finden.⁹ Die Existenz unterschiedlicher Ausprägungen einer fachlichen und politischen Kultur ist eine Stärke, derer wir uns über konstruktiven Streit und Austausch bedienen können!

Literatur

- Ansell, Chris (1997): Symbolic Networks: The Realignment of the French Working Class, 1887–1894. *American Journal of Sociology* 103 (2): 359–90.
- Aust, Andreas; Sigrid Leitner; Stephan Lessenich (2002): Konjunktur und Krise des Europäischen Sozialmodells: Ein Beitrag zur politische Präexplanationsdiagnostik«. *Politische Vierteljahrszeitschrift* 43 (2): 272–301.
- Bernaciak, Magdalena (2011): West-East European Labor Transnationalism(s): Rivalry or Joint Mobilization? In: Bieler, Andreas; Lindberg, Ingemar (Hg.): *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London, UK: Routledge, 33–47.
- Bormann, Sarah; Jungehülsing, Jenny (2016): Einleitung: Transnationale Solidarität als Prozess denken. In: Bormann, Sarah; Jungehülsing, Jenny; Bian, Shuwen; Hartung, Martina; Schubert, Florian (Hg.): *Last Call for Solidarity. Perspektiven grenzüberschreitenden Handelns von Gewerkschaften*. Hamburg: VSA, 15–39.
- Brunkhorst, Hauke (2014): *Das doppelte Gesicht Europas: Zwischen Kapitalismus und Demokratie*. Berlin: Suhrkamp.

⁹ Für eine entsprechende theoretische und normative Kritik siehe Lessenich (2020).

- della Porta, Donatella; Caiani, Manuela (2008): *Social Movements & Europeanization*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Deppe, Frank (2012): *Autoritärer Kapitalismus. Demokratie auf dem Prüfstand*. Hamburg: VSA.
- Dörre, Klaus (2016): Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen* 23 (3): 348–365.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle (1994): Gewerkschaften und Europäische Integration- Barrieren und Wege »grenzenloser« Solidarität. In: Streeck, Wolfgang (Hg.): *Staat und Verbände*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 223–55
- Gajewska, Katarzyna (2009): *Transnational Labour Solidarity: Mechanisms of Commitment to Cooperation within the European Trade Union Movement*. London: Routledge.
- Glassner, Vera (2009): *Two Paths towards Europeanisation: The Institutional and Economic Determinants of the Transnationalization of Collective Bargaining on the European Sector Level*. Diss. Universität Wien.
- Glassner, Vera; Pernicka, Susanne (2014): Transnationale Strategien der Gewerkschaften im europäischen Metallsektor: Ansätze zur Europäisierung der Lohnpolitik. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 277–99.
- Glassner, Vera, und Philippe Pochet 2011: *Why Trade Unions Seek to Coordinate Wages and Collective Bargaining in the Eurozone*. *ETUI Working Paper 3/2011*, European Trade Union Institute, Brüssel.
- Huchler, Norbert (2012): Perspektiven der Krise. Zur Einleitung. In: Huchler, Norbert (Hg.): *Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin edition sigma, 7–20.
- Haas, Ernst B. (1958): *The Uniting of Europe: Political, Social, and Economic Forces, 1950–1957*. Stanford: Stanford University Press.
- Höpner, Martin; Schäfer, Armin (2010): A New Phase of European Integration: Organized Capitalisms in Post-Ricardian Europe. *West European Politics* 33 (2): 344–368.
- Hoffmann, Jürgen; Hoffmann, Reiner (1997): *Globalization – Risks and Opportunities for European Labor Policy*. ETUI – Discussion and Working Paper, European Trade Union Institute, Brüssel.
- IndustriALL (2012): Politische Entschließung: Vom Gründungskongress der industriAll European Trade Union am 16.05.2012 in Brüssel verabschiedet. Ind. 2/2012, International Trade Union House (ITUH), Brüssel. URL: <http://industriall-europe.eu/committees/IP/PolPaper/industriAll-PoliticalResolution-DE.pdf>.
- IndustriALL (2012a): *IndustriALL European Trade Union Wage Coordination Rule*. Document adopted by the 1st Meeting of the industriAll Europe Executive Committee Luxembourg, 27th & 28th November 2012. Policy Position Papers 2012, European Trade Union, Luxembourg. URL: <http://www.industriall-europe.eu/committees/cb/2013/WageCoorRule-EN.docx>.
- IndustriALL (2014): »Unsere Zukunft verhandeln!« Gewerkschaftliche Strategien in Zeiten der Wirtschaftskrise. Dokument zur Tarif- und sozialpolitischen Konferenz von industriALL, Wien, 12.–13. Juni 2014.
- Jacobi, Otto (2004): Europa machen. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 2004 (5): 292–98.
- Kädtler, Jürgen (2013): Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS, 425–64.

- Kiess, Johannes; Seeliger, Martin (2018): Zwischen Institutionenbildung und Abwehrkampf. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Dies. (2018): Zwischen Institutionalisierung und Abwehrkampf In: Kiess, Johannes; Seeliger, Martin (Hg.): Zwischen Institutionalisierung und Abwehrkampf. Frankfurt a.M./New York: Campus, 7–35.
- Kiess, Johannes; Seeliger, Martin (2019): Trade Unions and European Integration. London: Routledge.
- Kowalsky, Wolfgang (2010): Gewerkschaften und Europa: Positionssuche zwischen naiver Akzeptanz und offensiver Ablehnung. *IPG* 2010 (3): 128–44.
- Kowalsky, Wolfgang (2014): Europäischer Gewerkschaftsbund: Politische Entwicklung. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS 617–36.
- Kühl, Stefan (2012): Von der Krise, dem Elend und dem Ende der Arbeits- und Industriesoziologie In: Huchler, Norbert (Hg.): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma, 21–30.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2020): Der intersektionale Frauen*Streik. In: Artus, Ingrid; Bennewitz, Nadja; Henninger, Annette; Holland, Judith; Kerber-Clasen, Stefan (Hg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Münster: Westfälisches Dampfboot, 98–119.
- Lessenich, Stephan (2020): Doppelmoral hält besser: Die Politik mit der Solidarität in der Externalisierungsgesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie* 30, 113–130.
- Loh, Wulf; Skupien, Stephan (2016): Die EU als Solidargemeinschaft. *Leviathan* 44 (4): 578–603.
- Martin, Andrew; Ross, George (2001): Trade Union Organizing at the European Level: The Dilemma of Borrowed Resources. In: Imig, Dough; Tarrow, Sidney (Hg.): Contentious Europeans: Protest and Politics in an Emerging Polity. Lanham: Rowman & Littlefield, 53–76.
- Nachtwey, Oliver; Seeliger, Martin (2020): The transformation of Industrial Citizenship in the course of European integration. *British Journal of Sociology* 71: 852–866.
- Pierson, Paul; Leibfried, Stephan (1998): Mehrebenen-Politik und die Entwicklung des ›Sozialen Europa‹. In: Leibfried, Stephan; Pierson, Paul (Hg.): Standort Europa: Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und europäischer Integration. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 11–57.
- Platzer, Hans-Wolfgang (2010): Europäisierung der Gewerkschaften: Gewerkschaftspolitische Herausforderungen und Handlungsoptionen auf europäischer Ebene. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Scharpf, Fritz W. (1999): *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford: Oxford University Press.
- Schroeder, Wolfgang; Weinert, Rainer (2003): Europäische Tarifpolitik: Ein neues Politikfeld. In: Schröder, Wolfgang; Wessels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland: Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 565–587.
- Schulten, Thorsten (2001): Solidarische Lohnpolitik in Europa: Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik. WSI-Diskussionspapier 92, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Schulten, Thorsten (2005): Gewerkschaften und europäische Integration: Aktuelle Facetten eines ambivalenten Verhältnisses. In: Urban Joachim; Beerhorst, Hans-Jürgen (Hg.): Handlungsfeld europäische Integration: Gewerkschaftspolitik in und für Europa. Hamburg: VSA, 14–36.
- Schulten, Thorsten; Torsten Müller (2013): Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik. *Wirtschaft und Gesellschaft* 39 (3): 291–320.

- Schulten, Thorsten; Schäfer, Claus; Bispinck, Reinhard; Rieger, Andreas; Ringger, Beat; Baumann, Hans; Husson, Michel; Math, Antoine (2005): Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik. In: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Schäfer, Claus (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg: VSA, 301–306.
- Seeliger, Martin (2017): Die soziale Konstruktion organisierter Interessen. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Seeliger, Martin (2019): Trade Union Politics in the Course of European Integration. London: Routledge.
- Seeliger, Martin; Wagner, Ines (2018): A Socialization Paradox? The formation of political positions among European-level trade union organizations on the Freedom of Services. In: Socio-Economic Review 18 (4): 1113–1131.
- Seikel, Daniel (2021): Die Formel für ein Soziales Europa. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Staatsprojekt Europa (2011): Die EU in der Krise – Zwischen autoritärem Etatismus und europäischem Frühling. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Streeck, Wolfgang (2013): Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.
- Traxler, Franz; Brandl, Bernd (2009): Towards Europeanization of Wage Policy: Germany and the Nordic Countries. European Union Politics 10 (2): 177–201.
- Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (2000): Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions. Brüssel: ETUI.
- Webster, Edward (2010): From Critical Sociology to Combat Sport? A Response to Michael Bura-woy's "From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies". Global Labour Journal 1 (3): 382–387.
- Weinert, Rainer (2001): Zur Zwangseuropäisierung nationaler Gewerkschaften. Soziale Welt 52 (3): 323–39.
- Wiesenthal, Helmut (1992): Das Trilemma strategisch ambitionierter Mitgliederverbände. Berliner Journal für Soziologie 3 (1): 3–18.