UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ-Report

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Christine Üyük

Grenzübergreifende Proteste

Wie motiviert man Arbeitnehmervertreter*innen in multinationalen Unternehmen zu gemeinsamen Aktionen?

2020

09

Auf den Punkt ...

- Ziel des Beitrages ist es, die Entstehung grenzüberschreitender Arbeitnehmerproteste in multinationalen Unternehmen zu erklären, um Handreichungen für die Mobilisierung zu zukünftigen Protestaktionen bieten zu können. Hierfür werden die (Problem-) Deutungen der Arbeitnehmervertreter*innen, auf denen bisherige grenzüberschreitende Aktionen basierten, untersucht.
- Zentrales Motiv für transnationale Proteste waren für die Interessenvertreter*innen die drastischen Auswirkungen der grenzüberschreitenden Unternehmenspolitik auf die Beschäftigten. Verantwortlich für die Probleme machten sie überwiegend Managementfehler. Zudem kritisierten sie die starke Ausrichtung der Unternehmenspolitik am Shareholder Value und vermissten hierbei eine „menschliche Note“.
- Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter*innen mangelte es zudem an der Dialog- und Kompromissbereitschaft des Managements, an Ansprechpartner*innen und Gremien auf europäischer und globaler Ebene sowie am Mitbestimmungsrecht der europäischen Interessenvertretungsebene, sodass die bestehenden Probleme nicht kooperativ gelöst werden konnten.
- Die Wirkung einer singulären Protestaktion schätzten die Befragten als nicht besonders hoch ein. Trotzdem sahen sie die gemeinsamen Aktionen als angemessenes und – eingebettet in eine Gesamtstrategie – auch als erfolgversprechendes Mittel an.

1 Einleitung

Transnationale Protestaktionen stellen eine Antwort der Interessenvertreter*innen auf die grenzübergreifende Unternehmenspolitik multinationaler Unternehmen (MNU) dar. Während das zentrale Management zunehmend auf globaler Ebene agiert, tragen die fehlenden bzw. (noch) nicht angepassten Interessenvertretungsstrukturen auf europäischer und globaler Ebene dazu bei, dass sich das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen noch weiter verstärkt. Dies erleichtert es der Unternehmensleitung, die Belegschaften in einzelnen Ländern gegeneinander auszuspielen, was einen Unterbietungswettkampf hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Gang setzen kann (Ehmke et al. 2009). Umso wichtiger ist es daher, dass Interessenvertretungen aus mehreren Ländern miteinander kooperieren, sich solidarisch verhalten und – trotz teilweise divergierender Interessen – gemeinsame Strategien entwickeln.

Allerdings stellen die Herausbildung von Solidarität und die Entwicklung gemeinsamer Interessenvertretungsstrategien wie transnationale Protestaktionen eine Herausforderung für die Akteure dar, da globale Interessenvertretungssysteme komplexe Gebilde sind, welche die lokale, nationale, europäische und globale Interessenvertretungsebene umfassen können. Zudem wird in der Europäischen Betriebsratsforschung[1] z.T. eine fehlende Solidarität zwischen den Arbeitnehmervertreter*innen einzelner Länder ausgemacht, wenn unterschiedliche Interessen bestehen, d.h. wenn es Profiteure und Verlierer der Unternehmenspolitik gibt (Hancké 2000, Haipeter 2006). Auch Verständigungsschwierigkeiten, kulturelle Unterschiede und unterschiedliche Interessenvertretungssysteme können die Kooperation und die Entwicklung gemeinsamer Strategien erschweren (Klemm et al. 2011; Martínez Lucio / Weston 2007). Auf globaler Interessenvertretungsebene (z.B. im Weltbetriebsrat oder in gewerkschaftlichen Netzwerken[2]) potenzieren sich die Problemlagen durch die zunehmende Vielfalt der Akteure.

Obwohl zahlreiche Hemmnisse bestehen, zeigen Fälle wie GM (Haipeter 2006; Gajewska 2009; Dehnen / Rampeltshammer 2011) oder Airbus (Engler 2016), dass Solidarität innerhalb des Europäischen Betriebsrates (EBR) bzw. zwischen den Gewerkschaften und die Durchführung gemeinsamer Protestaktionen durchaus möglich sind. Wichtige Faktoren bei der Entwicklung

[1] Europäische Betriebsräte (EBR) können auf der Grundlage der europäischen Betriebsratsrichtlinie aus dem Jahr 2009 (erstmals 1994) in Unternehmen, in denen mindestens 1.000 Beschäftigte in der EU und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in zwei EU-Ländern tätig sind, gegründet werden. Sie besitzen jedoch ausschließlich ein Informations- und Konsultationsrecht und kein Mitbestimmungsrecht (RICHTLINIE 2009/38/EG).

[2] Auf globaler Ebene können sogenannte Weltbetriebsräte (WBR) eingerichtet werden, diese beruhen jedoch auf dem Prinzip der Freiwilligkeit, da hierfür keine gesetzliche Grundlage existiert. Gewerkschaftsföderationen (GUFs) richten für einzelne Unternehmen z.T. gewerkschaftliche Netzwerke ein, in denen sich betriebliche und außerbetriebliche Interessenvertreter*innen der einzelnen Länder austauschen können (Rüb 2000; Müller et al. 2006).

grenzübergreifender Interessenvertretungsstrategien und Solidarität sind gemeinsame langfristige Interessen, ein Lernprozess sowie Interaktion und Vertrauen zwischen den Akteuren (Gajewska 2009; Engler 2016).

Doch trotz ähnlicher Ausgangslagen werden in einigen MNU transnationale Protestaktionen als Interessenvertretungsstrategie gewählt und in anderen nicht. Ziel des Beitrags ist es daher, die Entstehung transnationaler Protestaktionen in MNU erklären zu können. Diese lassen sich in Anlehnung an die Definitionen von sozialen Bewegungen definieren als grenzüberschreitende, an einem bzw. mehreren Orten gleichzeitig stattfindende unterschiedliche Aktionen wie Streiks, Betriebsversammlungen, Informationskampagnen und Pressestatements etc., die innerhalb des jeweiligen transnationalen Interessenvertretungssystems mit dem Ziel organisiert werden, die jeweilige transnationale Unternehmenspolitik zu beeinflussen (vgl. hierzu auch Warneck 2007).

Um die Entstehung transnationaler Protestaktionen erklären zu können, stützt sich die Analyse auf die Theorie der kollektiven Deutungsrahmen (Snow et al. 1986), welche aus der sozialen Bewegungsforschung stammt. Demnach bilden soziale Missstände (Gurr 1970), die vorhandenen Ressourcen der Akteure (Zald / McCarthy 1987) sowie die politischen Möglichkeitsstrukturen (Eisinger 1973) alleine keine hinreichende Erklärung, da sich Protest z.T. auch unter diesen günstigen Bedingungen nicht automatisch herausbildet. Stattdessen wird die Bedeutung kollektiver Deutungsrahmen (Frames) hinsichtlich eines Sachverhaltes für die Mobilisierung hervorgehoben: Kollektive Frames stellen ein Beziehungsgeflecht gemeinschaftlicher Deutungen dar, in welchem ein Problem ausgemacht und in Bezug zu einer Ursache gesetzt und bewertet wird, aus denen sich dann Ansprüche an den Problemverursacher entwickeln (Neidhardt / Rucht 1993). Die von den Bewegungsakteuren zur Mobilisierung angebotenen Deutungsrahmen differenzieren Snow et al. (1988) in drei verschiedene Frames: 1) Benennung von Problemen und ihren Verursachern, 2) die Darlegung von Lösungsmöglichkeiten bezüglich des Problems und 3) zusätzliche zur Protestteilnahme motivierende Argumente. Letztere sind zumeist notwendig, da Akteure, die einem Problem und den veranschlagten Problemlösungsstrategien zugeneigt sind, nicht automatisch auch motiviert werden, sich an der Protestaktion zu beteiligen, da die Beteiligung an Protesten immer auch mit einem Einsatz von Ressourcen verbunden ist (Olson 1965). Abgeleitet aus der Theorie der kollektiven Deutungsrahmen wird in diesem Beitrag der zentralen Frage nachgegangen, welche motivationalen Deutungen und Überzeugungen die Arbeitnehmervertreter*innen in MNU entwickelten, sodass sie sich – trotz der bestehenden Solidaritäts- und Kooperationshemmnisse – letztendlich dafür entschieden, eine gemeinsame grenzüberschreitende Protestaktion durchzuführen.

Der Beitrag ist dabei wie folgt gegliedert: Zunächst werden in Abschnitt 2 die verwendeten Erhebungs- und Auswertungsmethoden sowie die untersuchten Fälle beschrieben. In Abschnitt 3 werden die unterschiedlichen motivationalen Deutungen der Arbeitnehmervertreter*innen analysiert, die sich rund um den Konflikt im Unternehmen entwickelt haben. Abschnitt 4 fasst

die Ergebnisse noch einmal zusammen und zeigt den Nutzen der Ergebnisse für die betrieblichen und außerbetrieblichen Akteure auf.

2 Empirische Grundlagen

Die Untersuchung basiert auf fünf Fallstudien und drei Ergänzungsfällen, die in MNU unterschiedlicher Branchen durchgeführt wurden. Zusätzlich berichteten die Interviewten in zwei Fällen ausführlich auch über bereits vorher stattgefundene grenzüberschreitende Aktionen und in einem weiteren Fall bestand aufgrund der Zeitspanne zum Geschehen nur geringe Gesprächsbereitschaft von Seiten der Akteure, sodass diese drei Fälle als Ergänzungsfälle aufgenommen wurden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Fallübersicht

	Hauptsitz	Beschäftigtenzahl	Branche	Transnationale Protestaktion(en)
Energie	USA	>300.000	Mischkonzern	Dezentraler europäischer Aktionstag (2014)
Nahrung 2014	USA	>100.000 (>770.000)*	Nahrungsmittel	Dezentraler europäischer Aktionstag (2014)
Nahrung 2006 (E)	USA	<10.000	Nahrungsmittel	Zentrale europäische Protestaktion (2006)
Elektro 2013 (E)	Europa	>50.000	Elektro	Europäischer Aktionstag (2013)
Elektro 2005 (E)	Europa	n.b.	Elektro	Dezentrale europäische Protestaktion (2005)
Zement	Europa	>80.000	Baustoff	Drei globale dezentrale und eine zentrale Aktionen (2015)
Maschine	USA	>90.000	Maschinenbau	Zentraler europäische Aktionstag (2016)
Flugzeug	Europa	>10.000	Luftverkehr	Zwei dezentrale „europäische“ Streiks (2018)

*Quelle: eigene Darstellung, E=Ergänzungsfall, *einschließlich der Abfüllbetriebe*

Als Untersuchungsdesign wurde der Mehrebenenansatz gewählt, um sowohl die Deutungen der Beteiligten auf vertikaler als auch auf horizontaler Interessenvertretungsebene zu erfassen. Die Fallstudien wurden auf der Grundlage von insgesamt 33 Experteninterviews (Gläser / Laudel 2010) mit Vertreter*innen der lokalen, nationalen, europäischen und globalen Interessenvertretungsebene geführt (vgl. Tabelle 2). Darüber hinaus wurden Dokumente (Unternehmensberichte, Mobilisierungsflyer, Zeitungsartikel, Pressemitteilungen, Unternehmensvereinbarungen) ausgewertet, und in zwei Fällen bestand die Möglichkeit, an gewerkschaftlichen

Netzwerktreffen teilzunehmen.[3] Zur Auswertung des Datenmaterials wurde die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring 2010 und die Analysesoftware MaxQDA genutzt.

Tabelle 2: Interviewübersicht

	Energie	Nahrung 2013 + 2006	Zement	Bauma-schine	Flugzeug	Elektro 2013 + 2005	
Globale Ebene	1	1	1 + TB	1	-	-	**4**
Europäische Ebene	3	2 + TB	2	5	2	1	**15**
Nationale Ebene	1	5	1	1	4	1	**13**
Lokale Ebene	-	1	-	-	-	-	**1**
	5	**9+TB**	**4+TB**	**7**	**6**	**2**	**33**

Quelle: eigene Darstellung, TB = Teilnehmende Beobachtung

Im Folgenden werden die Unternehmen und die durchgeführten Protestaktionen kurz dargestellt, um einen ersten Überblick über die Fälle und den zugrundeliegenden Protesthintergrund zu geben.

Bei *Energie* handelt es sich um einen global tätigen, US-amerikanischen Mischkonzern. IndustriALL Europe[4] mobilisierte im Jahr 2014 aufgrund des angekündigten Beschäftigungsabbaus nach der Übernahme von Unternehmensteilen zu einem europäischen Aktionstag. Das ebenfalls US-amerikanische Unternehmen *Nahrung* ist in der Nahrungsmittelindustrie angesiedelt. Aufgrund von Konzernverbindungen und gemeinsam durchgeführter Protestaktionen werden sie hier auch zusammen behandelt. Zum Protest aufgerufen hatten Anfang Mai 2014 Effat[5] und die IUL[6] u.a. aufgrund von vier Standortschließungen in Spanien. Bereits im Jahr 2006 hatte bei einem anderen Abfüller aufgrund zahlreicher Restrukturierungen eine europäische Protestaktion in Paris stattgefunden. Bei *Elektro* handelt es sich um einen Hersteller von Haushaltsgeräten mit Sitz in Europa. Hier hat IndustriALL Europe aufgrund einer europäischen Restrukturierungsankündigung im Jahr 2013 zu einer grenzüberschreitenden Protestaktion aufgerufen. Bereits Ende 2005 hatten die Beschäftigten bei *Elektro* schon einmal mit einer großen Restrukturierungswelle zu kämpfen gehabt. Damals hatte der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) zu einer europäischen Protestaktion mobilisiert. Im Fall von *Zement* ging es um den angekündigten Zusammenschluss zweier großer europäischer Zementunternehmen im Jahr 2014. Ihren Unmut über die Fusion brachten die Beschäftigten in vier (z.T. globalen) Aktionen im Jahr 2015 zum Ausdruck, zu denen u.a. die globale Gewerkschaftsföderation (IndustriALL

[3] Erhoben wurde das empirische Material im Rahmen des DFG-Projektes „Transnationale Artikulation“ und der Dissertation der Autorin über „Transnationale Protestaktionen in multinationalen Unternehmen“.

[4] Europäische Gewerkschaftsföderation der Metall-, Chemie- und Textilgewerkschaften

[5] Europäischer Gewerkschaftsverband im Bereich Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus.

[6] Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering-, Tabak- und anverwandter Arbeitnehmerverbände.

Global) aufgerufen hatte. Der US-amerikanische Maschinenbauer *Maschine* hatte u.a. angekündigt, ein Werk in Belgien schließen zu wollen. Zu einem gemeinsamen europäischen Aktionstag im Jahr 2016 in Genf wurde hier von IndustriALL Europe mobilisiert. Beim Luftverkehrsunternehmen *Flugzeug* fanden aufgrund der kritisierten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Jahr 2017 bis Ende 2018 zahlreiche Streiks auf nationaler und „europäischer" Ebene[7] statt.

3 Motivationale Deutungen

Die Unternehmensdarstellungen zeigen bereits, dass zumeist eine Restrukturierung Anlass für die gemeinsamen Protestaktionen war. Wie jedoch bereits erläutert, ist die Unternehmenspolitik an sich nicht ausschlaggebend für die Herausbildung von Protest, sondern die hierzu entwickelten Deutungen der Arbeitnehmervertreter*innen, die im Folgenden für die untersuchten Unternehmen dargestellt werden.

3.1 Motive

Zunächst werden die Motive untersucht, die letztlich ausschlaggebend waren, eine transnationale Protestaktion durchzuführen. Der Blick wird hierbei sowohl auf die von den Arbeitnehmervertreter*innen identifizierten Missstände als auch auf die Problemursachen in den Unternehmen gerichtet.

3.1.1 Die Ernsthaftigkeit der Probleme

Eine Gemeinsamkeit in den Problemdeutungen zeigt sich in fast allen Fällen darin, dass die Bedeutsamkeit und Ernsthaftigkeit der Situation betont wird, da die angekündigten transnationalen Restrukturierungen bzw. die schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit erheblichen Folgen für einen Teil der Beschäftigten einhergingen, die teilweise die schlimmsten Erwartungen und bisherigen Restrukturierungserfahrungen noch einmal übertrafen, so dass Handlungsdruck bestand, transnational aktiv zu werden. Von einem deutschen EBR-Mitglied im Unternehmen *Maschine* wurde beschrieben, dass die EBR-Mitglieder über die Ausmaße der Restrukturierungspläne „*geschockt*" waren. Das Management hatte im Jahr 2013 angekündigt, in Japan, Belgien und Nordirland Standorte schließen und Beschäftigung abbauen zu wollen. Hinzu kam, dass der Hauptsitz des Unternehmens von der Stadt in den ländlichen Raum (USA) verlegt werden sollte. Insgesamt wären somit 15.000 Beschäftigte von den Maßnahmen betroffen gewesen. Anlass für die bei *Elektro* im Jahr 2005 durchgeführte Protestaktion war der Plan, 11 von 17 Werken in Westeuropa aufgrund der Konkurrenz aus Osteuropa und bestehenden

[7] Faktisch handelt es sich hier nicht um europäische Streiks, da kein europäisches Streikrecht existiert und die Streiks daher formal unabhängig voneinander stattfanden.

Überkapazitäten zu schließen. Insbesondere die Ankündigung, Produktion nach Polen zu verlagern, ein großes Werk in Deutschland zu schließen und 1.750 der 3.000 Beschäftigten entlassen zu wollen, stieß auf viel Gegenwehr. Im Fall *Zement* ging es ebenfalls um drohende Entlassungen von zahlreichen Beschäftigten im Zuge eines angekündigten Zusammenschlusses zweier großer Zementunternehmen. IndustriALL Global befürchtete damals, dass durch den Verkauf von Unternehmensteilen aus Wettbewerbsgründen und wegen Überschneidungen zehntausende Beschäftigte von dem Merger betroffen sein könnten.

Den Ernst der Lage zeigten Vergleiche zwischen bisher durchgeführten Restrukturierungen und den aktuellen Plänen. So wurde im Fall *Nahrung 2014* geschildert, dass die Ankündigung von vier Standortschließungen und der Abbau von 1.200 Stellen die bisherigen Restrukturierungen noch übertraf. Auch im Fall *Elektro 2013* waren bereits vor der Ankündigung mehrere Restrukturierungen in Europa durchgeführt worden. Hier hatte sich die Situation durch die angekündigte Kostenreduktion von 3,4 Mrd. Euro und die Absicht, vier Werke in Italien schließen zu wollen, noch *„zugespitzt"* (EBR-Mitglied).

In zwei anderen Fällen betonten die Befragten, dass ihre schlimmsten Befürchtungen durch die aktuelle Unternehmenspolitik noch einmal übertroffen wurden. Angesichts einer Übernahme von Unternehmensteilen hatten z.B. die Interessenvertreter*innen im Fall *Energie* bereits erwartet, dass aufgrund von Überschneidungen Personalabbau drohte. Der geplante Abbau von fast 7.000 Stellen und zwei Standortschließungen übertraf die Befürchtungen noch. Auch bei *Flugzeug* waren den Gewerkschaftsvertreter*innen die teilweise prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Kabinenpersonals und der Pilot*innen bereits bekannt. Eine Ver.di-Vertreterin[8] war von den tatsächlichen Bedingungen nach Schilderungen einiger Beschäftigter, die sich an die Gewerkschaften gewandt hatten, *„geschockt"*.

3.1.2 Problemursache: Die Unternehmenspolitik des zentralen Managements

Eine weitere Gemeinsamkeit in den Deutungen besteht darin, dass das Management von Seiten der Beschäftigten für die Auswirkungen verantwortlich gemacht wurde. Während das Management nach Einschätzung von Arbeitnehmervertreter*innen meist externe Faktoren für die Restrukturierungen anführte, lag die Verantwortung hierfür aus Sicht der Arbeitnehmervertreter*innen fast ausschließlich beim Management. Die Befragten kritisierten zudem, dass sich die Führung ausschließlich am Shareholder Value orientiere und das Wohl der Beschäftigten kein originäres Unternehmensziel darstelle (vgl. Tabelle 3).

[8] Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Tabelle 3: Problemursachen

	Energie	Nahrung 2014	Nahrung 2006	Elektro 2013	Elektro 2005	Zement	Maschine	Flugzeug
Unternehmenspolitik des Managements	X	X	k.A.	X	X	X	X	X
Fehlende Verhandlungsbereitschaft des Managements	X	X	X	X	X	X	X	X
Davon: unklare Verhandlungsebene		X	X			X		
Davon: Fehlende Entscheidungsträger in Gremien						X	X	
Davon: Missachtung des Informationsrechts (EBR)		X	X			X	X	
Davon: Vertrauensbruch	X					X	X	
Davon: Ausbleibende Konsultation des EBR				X	X		X	
Davon: Falsche, ungenaue und schwer zu interpretierende Informationen	X							
Davon: eine Einbeziehung von Vorschlägen der Arbeitnehmerseite	X					X	X	
Davon: europäische Interessenvertretungskultur fremd	X						X	
Davon: Keine Einrichtung von (weiteren) betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen							X	X
Machtungleichgewicht durch derzeitige europäische und globale Interessenvertretungsstrukturen	X	X					X	

Quelle: eigene Darstellung

So kritisierte bei *Energie* der vorübergehend eingesetzte EBR (IRS), dass der Restrukturierungsplan lediglich auf Kostenreduktion und nicht auf den Ergebnissen des Auslastungspotenzials der einzelnen Betriebe beruhe. Das Verhalten des Managements gegenüber den Beschäftigten sei „*knallhart*" (IG Metall[9]), da (vermeintliche) Fehlentscheidungen auch dann nicht zurückgenommen wurden, als Gegenvorschläge unterbreitet wurden, um die Folgen für die Beschäftigten (und z.T. auch die Kosten) deutlich zu reduzieren. Auch in den Fällen *Nahrung 2014* und *Maschine* kritisierten sie, dass die Restrukturierungen in Europa ausschließlich als Mittel zur

[9] Deutsche Industriegewerkschaft Metall

Erreichung der aufgestellten Unternehmensziele durchgeführt wurden. So waren im Fall *Maschine* nach Ansicht der Arbeitnehmervertreter*innen Investitionen in das konventionelle Energiegeschäft – trotz deutlicher Hinweise auf einen Wandel im Energiesektor – ursächlich für den Stellenabbau und die Standortschließungen. Da auf dem Rücken der Beschäftigten versucht wurde, trotz der Fehlentscheidungen den Aktienkurs hoch zu halten, werteten die Befragten die Vorgehensweise des Managements gegenüber den Beschäftigten als „*sehr aggressiv*" (EBR-Mitglied).

Verantwortlich für die Restrukturierungspläne machten die Arbeitnehmervertreter*innen auch im Fall *Elektro 2005* die unternehmenspolitischen Entscheidungen des Managements. Die Errichtung von vier Werken in Osteuropa brachte aufgrund geringer Absatzzahlen in den neuen Märkten Überkapazitäten mit sich, sodass zahlreiche Werke überflüssig und Restrukturierungen unabwendbar wurden. Scharf kritisiert wurden die Unternehmenspläne auch acht Jahre später bei *Elektro 2013*. Die EBR-Mitglieder sahen keine wirkliche Zukunftsstrategie des Managements. Bemängelt wurde zudem, dass die Interessen der Beschäftigten nicht berücksichtigt würden und die Investorenfamilie ausschließlich an den Umsätzen des Unternehmens interessiert sei. Die Arbeitsbeziehungen nahmen sie daher als „*schlecht*" und „*eiskalt*" (ehemaliger BR-Vorsitzender) wahr.

In den Unternehmen *Zement* und *Flugzeug* wurde vor allem die Haltung des Managements gegenüber den Beschäftigten angeprangert. So werteten die Befragten den Zusammenschluss der beiden Zementunternehmen als Fehlentscheidung, da sie befürchteten, dass zahlreiche produktive Standorte aus Wettbewerbsgründen verkauft werden müssten. Das Desinteresse an den Belangen der Beschäftigten habe sich auch daran gezeigt, dass auch (tödliche) Unfälle vom zentralen Management (CEO) in Kauf genommen wurden. Der CEO wurde daher als hart, unmenschlich und „*brutal*" (EBR-Mitglied, Zement) beschrieben. Auch im Fall *Flugzeug* missbilligten die Gewerkschaftsvertreter*innen die Haltung des CEO zu seinen Beschäftigten. Aus Sicht eines Vertreters der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) seien die Beschäftigten für den CEO lediglich „*eine Art Ware*". Beanstandet wurden auch die Einsparungen auf Kosten der Beschäftigten, da der Vergleich mit anderen Airlines zeige, dass eine Low-Cost-Airline auch mit tarifierten Arbeitsbedingungen betrieben werden könne, weil die Gehälter nur einen Bruchteil des Ticketpreises ausmachten.

Neben der Unternehmenspolitik wurden als weitere Problemursache die Arbeitsbeziehungen genannt: Das Management wurde als wenig kooperativ wahrgenommen. Die Befragten beanstandeten, dass Verhandlungen auf nationaler Ebene kaum noch zu kooperativen Ergebnissen führten, da Entscheidungen zunehmend auf zentraler Ebene gefällt würden. Wenn sich Arbeitnehmervertreter*innen wie in den Fällen *Nahrung 2014* und *Zement* direkt an das europäische oder internationale Management wandten, wurden Verhandlungen auf dieser Ebene z.T. mit dem Argument abgelehnt, dass hierfür das nationale oder europäische Management zuständig sei. Entsprechend konnten die Probleme nicht im Dialog gelöst werden.

Hinzu kam, dass in den untersuchten Unternehmen häufig das Informations- und Konsultationsrecht des EBRs vom Management nicht gewährt wurde. So beklagten die Arbeitnehmervertreter*innen in drei Unternehmen, dass der EBR nicht über die Restrukturierungsmaßnahmen informiert worden war. Im Fall *Zement* erhielt der EBR die Informationen aus den Medien und im Fall *Nahrung 2014* erfolgte der Austausch über die europäische Restrukturierung zwischen den EBR-Mitgliedern während einer regulären Sitzung, weil das Management die Standortschließungen als nationale Angelegenheiten betrachtete. Auch bei *Maschine* ging die Information über die Restrukturierung in Japan, Belgien und Irland ausschließlich an die nationalen Interessenvertreter*innen.

Wurde der EBR vom Management über die Restrukturierungen informiert, dann erhielt er z.T. unzureichende, ungenaue oder sogar falsche Informationen. So beanstandete etwa ein EBR-Mitglied im Fall *Energie*, dass die Informationen widersprüchlich gewesen seien. Beklagt wurde auch, dass das Management die Daten nicht immer verständlich aufbereite. Teilweise erhielten die EBR-Mitglieder auch nur Informationen, die schon aus den Medien oder auf nationaler Ebene bekannt waren.

In drei Fällen wurde berichtet, dass nach der Information zu transnationalen Restrukturierungen keine wirkliche Konsultation des EBRs stattgefunden habe. In der Regel war die Entscheidung zur Durchführung der Maßnahmen schon gefallen. Das Management argumentierte sowohl bei *Elektro 2005* als auch bei *Maschine* damit, dass es sich jeweils um nationale Angelegenheiten handele und daher der Dialog auf europäischer Ebene abgelehnt werde.

Das Aushandeln von Kompromissen auf europäischer und globaler Ebene wurde aus Sicht der Befragten auch dadurch erschwert, dass bei den EBR-Sitzungen bzw. gewerkschaftlichen Netzwerktreffen nicht die eigentlichen Entscheidungsträger anwesend waren, sondern Managervertreter*innen, die über geringe Verhandlungsbefugnisse verfügten. Bei *Zement* konnten daher – anders als zuvor, als der CEO bei einem der beiden Unternehmen noch an den globalen Netzwerktreffen teilnahm – keine wirklichen Kompromisse ausgehandelt werden. Ähnliches zeigte sich auch bei *Maschine*. Dort nahmen an den EBR-Sitzungen zwar 15 bis 20 Managementvertreter*innen teil, aber nicht der CEO, sodass keine wirklichen Verhandlungen möglich waren. Zudem wurde im Fall *Zement* kritisiert, dass nicht für jeden Kontinent Managementvertreter*innen bei Sitzungen anwesend waren, sodass länderspezifische Probleme nicht eingehender behandelt werden konnten.

Manche EBR-Mitglieder beanstandeten auch, dass die Vorschläge der Arbeitnehmerseite nicht berücksichtigt wurden, sondern das Management sogar versuchte, die Ausarbeitung von Alternativvorschlägen zu unterbinden oder die im EBR-Vertrag festgehaltene Hinzuziehung eines Experten zu verhindern. Nur bei weniger konfliktreichen Themen wie z.B. der Arbeits-und Schutzausrüstung im Fall *Zement* zeigte sich das Management deutlich offener für Vorschläge der Beschäftigtenvertreter*innen.

Noch schwieriger waren Kompromisse aus Sicht der Interessenvertreter*innen zu erzielen, wenn auf europäischer oder globaler Ebene keine Gremien vorhanden waren, um Konflikte zu bearbeiten oder wenn die Anerkennung von Gewerkschaften und eine Dialogbereitschaft ganz fehlten. Aus Sicht eines Befragten im Fall *Maschine* hätte ein WBR durchaus den bestehenden Konflikt im Dialog lösen können. Im Fall *Flugzeug* wurden die Gewerkschaften lange Zeit nicht als Gesprächspartner akzeptiert. Man versuchte hier sogar mit allen Mitteln, betriebliche Interessenvertretungsstrukturen und eine gewerkschaftliche Organisierung der Beschäftigten zu verhindern. Im Ergebnis wurde jegliche Interessenwahrnehmung bereits im Keim erstickt. Ein Vertreter des Berufsverbands der Flugzeugführer (Vereinigung Cockpit) bezeichnete die Haltung des Managements sogar als „Krieg" gegen die Gewerkschaftsvertreter*innen, der die Erarbeitung von Kompromissen verhindert habe.

Nach Einschätzung eines IndustriALL Global- und eines Unia[10]-Vertreters wurde die Zusammenarbeit von Management und EBR insbesondere durch das US-amerikanische Management erschwert. Hintergrund hierfür war, dass dem Management das europäische Interessenvertretungssystem fremd gewesen sei. Bei *Maschine* bestand die Herausforderung für die EBR-Mitglieder vor allem darin, dass sie dem Management die unterschiedlichen Interessenvertretungssysteme und die Funktion des EBRs näherbringen mussten.

Darüber hinaus werteten mehrere Befragte die Restrukturierungen als Vertrauensbruch, weil Versprechungen nicht eingehalten oder Restrukturierungen bereits vor der eigentlichen Ankündigung umgesetzt worden waren. Bei *Energie* hatte das Management z.B. stets versichert, dass mit der Übernahme eines Unternehmens kein Abbau von Beschäftigung einhergehen würde. Kurz nach der Übernahme wurde der EBR dann jedoch mit einem Restrukturierungsplan überrascht, der 500 Seiten umfasste. Entsprechend war klar, dass dieser bereits während der Übernahmeverhandlungen ausgearbeitet worden sein musste. Bei *Zement* bestand der Verdacht, dass bereits vor der Fusion Personal abgebaut worden war, obwohl das Management stets betont hatte, dass die Fusion nicht zu Personalabbau führen würde.

In drei Unternehmen wurde – jeweils ausgelöst durch einen Führungswechsel an der Unternehmensspitze – eine Verschlechterung in den Arbeitsbeziehungen wahrgenommen. Im Fall *Nahrung 2006* wurde beschrieben, dass der CEO zuvor regelmäßig an den Sitzungen des EBRs teilgenommen hatte und ein konstruktiver Dialog vorgeherrscht habe. Der neue CEO nahm demgegenüber an den Sitzungen nicht teil und wollte den Stellenabbau in mehreren EU-Ländern ausschließlich auf nationaler Ebene verhandeln. Ähnlich wurde der Wandel auch bei *Zement* beschrieben. Während bei *Zement 2* zuvor zumeist eine Einigung im Dialog erzielt werden konnte, hatte die Fusion zur einer Machtverschiebung zugunsten von *Zement 1* und einer härteren Gangart gegenüber den Beschäftigten und ihren Vertretern geführt. Einen Wandel in den Arbeitsbeziehungen stellten die Befragten auch nach dem Übernahmeprozess bei *Energie*

[10] Schweizer Gewerkschaft für die Bereiche Industrie, Gewerbe, Bau und private Dienstleistungen

fest. Während der Übernahme der Unternehmenssparte war das Management noch gesprächsbereit und kooperativ gegenüber dem EBR gewesen. Danach verschlechterten sich jedoch sowohl der Umgang mit den Beschäftigtenvertretern als auch die Verlässlichkeit der Aussagen des Managements.

Die Probleme resultieren aus Sicht der befragten Arbeitnehmervertreter*innen in den untersuchten Unternehmen aus dem Machtungleichgewicht zwischen MNU und den Arbeitnehmervertreter*innen. Insbesondere das fehlende Mitbestimmungsrecht in der EBR-Richtlinie, die dem EBR lediglich ein Informations- und Konsultationsrecht einräumt, wie auch die fehlende rechtliche Grundlage für globale Interessenvertretungsstrukturen wurden beklagt. In der Wahrnehmung eines deutschen EBR-Mitgliedes bei *Maschine* standen die Interessenvertreter*innen transnationalen Unternehmensentscheidungen somit gegenüber wie „*David gegen Goliath*“ (EBR-Mitglied). Aus Sicht des EBR-Vorsitzenden bei *Energie* müssten daher weitere Machtquellen und Ressourcen anderer Interessenvertretungsebenen und der europäischen Gewerkschaftsverbände angezapft werden. Eine Machtquelle sah der BR-Vorsitzende bei *Nahrung* in grenzüberschreitenden Protestaktionen.

Die Ergebnisse zeigten, dass die Beschäftigtenvertreter*innen das zentrale Management als kapitalistische Unternehmensleitung wahrnahmen, die sich ausschließlich an der Steigerung des Unternehmensgewinns orientiere und die Interessen der Beschäftigten sowie deren Rechte kaum berücksichtige. Eine Unternehmenspolitik, die sich überwiegend am Shareholder Value orientiere, wurde als nicht akzeptabel eingeschätzt. Notwendig sei ein moralischer Maßstab im Umgang mit den Beschäftigten und in den Arbeitsbeziehungen. Die Interessenvertreter*innen hoben deshalb den Wert der Beschäftigten sowie deren Belange und Rechte hervor, was insbesondere in den im Folgenden dargestellten Zielen und Forderungen deutlich wird.

3.2 Bewertung transnationaler Protestaktionen

Neben den Motiven wird im Folgenden der Fokus auf die Bewertung von Protestaktionen als geeignetem Interessenvertretungsinstrument aus der Perspektive von Interessenvertreter*innen gelegt. Es werden sowohl die Deutungen hinsichtlich der Wirksamkeit von transnationalen Protestaktionen als auch hinsichtlich ihrer Angemessenheit im jeweiligen Konflikt untersucht.

3.2.1 Ziele und Einschätzung der Wirksamkeit von transnationalen Protestaktionen

Aus den wahrgenommenen Problemursachen leiteten die Beschäftigtenvertreter*innen unterschiedliche Ziele und Forderungen ab, die sie mit der Durchführung transnationaler Protestaktionen erreichen wollten (vgl. Tabelle 4). Zentrale Ziele waren eine Aussetzung der Restrukturierung und der Erhalt von Standorten und Arbeitsplätzen, aber auch eine Verbesserung oder der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie im Fall *Flugzeug*.

Tabelle 4: Angestrebte Ziele

	Energie	Nahrung 2014	Nahrung 2006	Elektro 2013	Elektro 2005	Zement	Maschine	Flugzeug
Aussetzung/Einstellung der Restrukturierung*	X	X		X	X	X	X	X
Konstruktiver Dialog	X	X	X	X	X	X	X	X
Ausreichend Informationen	X	X				X		
Einrichtung von Interessenvertretungsstrukturen		X						X
Abschluss Vereinbarung/Tarifvertrag						X		X
Alternative Unternehmensstrategie	X			X	X		X	
Information der Beschäftigten/ Öffentlichkeit		X	X		X		X	X
Sonstiges		X						

*Quelle: eigene Darstellung, *bzw. Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen*

Ein weiteres wichtiges Ziel der Protestaktionen, das in allen untersuchten Fällen angestrebt wurde, war die Verbesserung bzw. die Aufnahme eines konstruktiven Dialogs zwischen dem Management und den betrieblichen und außerbetrieblichen Interessenvertreter*innen. Dies beinhaltete auch die Forderung nach mehr Informationen über die Restrukturierung. Besonders weit entfernt von einem sozialen Dialog waren die gewerkschaftlichen Vertreter*innen im Fall *Flugzeug*. Dort wurde daher mit den „europäischen" Streikaktionen die Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner und der Beginn von Tarifverhandlungen für die Kabinenbeschäftigten und für die Pilot*innen anvisiert.

Die Protestaktionen der Arbeitnehmerseite zielten in zwei Fällen auch darauf ab, betriebliche Interessenvertretungsstrukturen auf lokaler und europäischer Ebene aufzubauen wie z.B. im Fall *Flugzeug*. Auch bei *Nahrung 2014* bestand die Hoffnung, dass die Verhandlung rund um die Einrichtung eines EBRs nach dem Zusammenschluss mehrerer Abfüllunternehmen zum Positiven beeinflusst werden könne. Im Zusammenhang mit Unfällen und Todesfällen wurde bei *Zement* gefordert, Ausschüsse für Gesundheit und Arbeitssicherheit an allen Standorten einzurichten und eine Vereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte abzuschließen.

In drei Fällen wurde zudem gefordert, dass im sozialen Dialog rund um die Restrukturierung alternative Strategien der Arbeitnehmervertreter*innen in die Unternehmensstrategie Eingang finden bzw. entwickelt werden. So wurde in drei Unternehmen das Management aufgefordert,

die alternativen Vorschläge der Arbeitnehmervertreter*innen in die strategischen Überlegungen mit einzubeziehen bzw. Zukunftsstrategien zu entwickeln. Bei *Energie* bestand das Ziel darin, dass das Management den Erhalt der Arbeitsplätze in Europa garantierte. Der Aktionstag im Fall *Elektro 2013* zielte demgegenüber darauf ab, vom Management finanzielle Mittel für externe Gutachter*innen zu erhalten, die den EBR beraten.

Eine weitere Absicht bestand in fünf Unternehmen darin, die Öffentlichkeit und die Beschäftigten über die transnationale Unternehmenspolitik und die damit verbundenen Auswirkungen zu informieren. In fast allen Fällen sollte auch die Aufmerksamkeit der Medien geweckt werden, um so Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, die – insbesondere bei US-amerikanischen Unternehmen – zumeist sehr auf das Unternehmensimage bedacht sind. So sollte etwa im Fall *Elektro 2005* die Öffentlichkeit wissen, dass das Unternehmen plane, zahlreiche Fabriken in Westeuropa zu schließen. Auch im Unternehmen *Flugzeug* wurde der Gang an die Öffentlichkeit bewusst gewählt, um auf die Schattenseiten der Low-Cost-Tickets und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Kabinenpersonals und der Pilot*innenaufmerksam zu machen. Lediglich bei *Nahrung 2014* stand eher die interne Aufklärung im Vordergrund. Hier war die Identifikation der Beschäftigten mit „ihrem“ Unternehmen lange Zeit derart hoch, dass sie kaum Kritik zuließen, wenn versucht wurde, an der vom Unternehmen dargestellten „heilen Welt“ zu rütteln.

Hinsichtlich der Einschätzung, ob grenzüberschreitende Protestaktionen Einfluss auf die aktuelle Unternehmenspolitik bewirken können, gaben die Befragten übereinstimmend an, dass die Wirkung eines einzelnen Aktionstages eher gering sei. Aus Sicht der Befragten war es aber trotzdem wichtig, gegen kritische Unternehmensentscheidungen zu protestieren, um hierdurch ggf. zukünftige Managemententscheidungen zu beeinflussen. Ziele wie die Verbesserung des sozialen Dialogs auf europäischer und globaler Ebene sowie die Information der Öffentlichkeit und der Beschäftigten über die Unternehmenspolitik könnten aus Sicht der Befragten dagegen durchaus mit transnationalen Protestaktionen erreicht werden. Die volle Wirkung entfalten Aktionstage aus Sicht der Befragten aber nur in Zusammenhang mit einer langfristigen grenzüberschreitenden Interessenvertretungsstrategie. Dabei geht es nach Einschätzung eines IUL-Vertreters vor allem darum, den Druck beizubehalten und das Management durch anhaltende Aktionen zu „*zermürben*“. Dabei könnten kleinere zeitversetzte Protestaktionen an unterschiedlichen Standorten oder grenzüberschreitende Protestaktionen in Kombination mit anderen Interessenvertretungsstrategien helfen (z.B. ein gerichtliches Vorgehen gegen Unternehmen, Lobbyismus, Einflussnahme auf die Shareholder und die Gewinnung der medialen und öffentlichen Aufmerksamkeit). Weiterhin spiele aber auch die Interessenvertretungsarbeit auf nationaler und lokaler Ebene eine bedeutende Rolle. Insbesondere Aktionen in nicht betroffenen Ländern oder Kontinenten seien hilfreich, da dies zu Irritationen auf Seiten des Managements führen könne. Am wichtigsten sei allerdings, eine langfristige Strategie zu entwickeln, die im Zeitverlauf an Intensität zunehme und in der Durchführung grenzüberschreitender Protestaktionen ihren *„dramaturgischen Höhepunkt“* erreiche (IG Metall, Maschine).

3.2.2 Angemessenheit transnationaler Aktionen

Von den Arbeitnehmervertreter*innen wurden verschiedene Motive angeführt, wieso sie gerade – und trotz der als eher gering eingeschätzten Wirkmacht – transnationale Protestaktionen als Mittel der Wahl angesehen haben, um den Restrukturierungsabsichten des Managements zu begegnen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beweggründe für transnationale Protestaktionen

	Energie	Nahrung 2014	Nahrung 2006	Elektro 2013	Elektro 2005	Zement	Maschine	Flugzeug
Zeichen der Solidarität untereinander bzw. anderen gegenüber	X	X	X	X			X	X
Signal an das Management		X				X	X	
Bündelung der Kräfte		X	X		X		X	X
Nutzung aller Ressourcen							X	
Kanalisation der Emotionen							X	

Quelle: eigene Darstellung

Der am häufigsten genannte Grund für grenzüberschreitende Aktionen als Interessenvertretungsmittel ist die Aussendung eines Signals der Solidarität. Dabei stellte die grenzüberschreitende Solidarität zum einen ein Symbol dar, mit dem intern der Zusammenhalt über die Grenzen hinweg aufgezeigt werden sollte. So sollte z.B. im Fall *Maschine* der „*Versuch europäische Solidarität* […] *herzustellen*“ (IndustriALL Global), unternommen werden. Im Fall *Elektro 2013* ging es darum, die Solidarität – im Vergleich zu der einige Jahre zuvor durchgeführten Aktion – zu steigern (*Energie*). Zum anderen bestand ein Ziel darin, ein Zeichen der Solidarität an die betroffenen Länder zu senden wie im Fall *Maschine*. Die Geste der Solidarität habe nach Aussage eines deutschen EBR-Mitglieds zwar keinen direkten Nutzen für die betroffenen Länder, aber man könne hierdurch ihren Durchhaltewillen stärken.

In drei Fällen sollte dem Management auch deutlich signalisiert werden, dass die Beschäftigten mit der aktuellen Unternehmenspolitik außerordentlich unzufrieden seien. Durch die Aktionen wollte man auch das Management für die Auswirkungen der Unternehmensentscheidung auf die Beschäftigten und den Unmut hierüber sensibilisieren (*Maschine*) bzw. Konsequenzen aufzeigen (*Nahrung 2014*).

Ein weiteres Motiv zur Durchführung einer transnationalen Protestaktion, das in vier Unternehmen genannt wurde, war die Bündelung der Kräfte auf europäischer bzw. globaler Ebene. Die Interessenvertreter*innen hatten die Erfahrung gemacht, dass sie auf nationaler Ebene nur wenig gegen die transnationale Unternehmenspolitik der MNU ausrichten können, weil die

einzelnen Länder gegeneinander ausgespielt wurden. Daher war nach Aussage eines Effat-Vertreters bei einem gewerkschaftlichen Netzwerktreffen zum Unternehmen *Nahrung (2014)* sofort klar, dass die Kräfte der einzelnen Länder gebündelt werden müssten, um der transnationalen Unternehmenspolitik etwas entgegensetzen zu können.

Transnationale Protestaktionen wurden auch durchgeführt, um – wie im Fall *Maschine* – möglichst alle zur Verfügung stehenden Mittel auszuschöpfen. Hintergrund dürfte sein, dass die Interessenvertreter*innen ihren eigenen moralischen Ansprüchen gerecht werden und vermutlich ihre Position sowie ihr Interessenvertretungshandeln legitimieren wollen.

Ein weiterer Beweggrund für die gemeinsamen Protestaktionen war, die starken Emotionen, die durch die Ankündigung von Standortschließungen und weitreichenden Stellenstreichungen freigesetzt wurden, zu kanalisieren. Für den EBR-Koordinator im Fall *Maschine* war dies sogar ein zentraler Grund für die Protestaktion in seinem Unternehmen. Andernfalls reiche seiner Ansicht nach ein Funke, dass die Emotionen überkochen und die Beschäftigten sich eigene Wege suchten, ihrer Frustration Ausdruck zu verleihen, wie dies z.B. in Belgien durch das Anzünden fertig gestellter Maschinen geschehen sei.

4 Zusammenfassung und Fazit

Das Ziel dieses Beitrags bestand darin, die Entstehung transnationaler Protestaktionen in MNU erklären zu können. Hierzu wurden anhand des Ansatzes der kollektiven Deutungsrahmen von Snow et al. (1986) die Überzeugungen von Arbeitnehmervertreter*innen untersucht, die diese dazu motivierten, eine transnationale Protestaktion durchzuführen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Ernsthaftigkeit der Situation anhand der enormen Auswirkungen der Unternehmenspolitik für die Beschäftigten, die z.T. über die bisherigen Erfahrungen und bestehenden Befürchtungen noch hinausgingen, betont wurde. Die massiven Auswirkungen für die Beschäftigten erzeugten bei den Interessenvertreter*innen Handlungsdruck, grenzüberschreitend aktiv zu werden.

Der Blick auf die Überzeugungen zeigt weiter, dass die Befragten das Management als Verursacher des Problems identifizierten. Hintergrund war, dass entweder in der Vergangenheit falsche Investitionsentscheidungen getroffen worden seien, sodass die Restrukturierung überhaupt erst notwendig wurde, oder aber die Restrukturierung an sich als (offensichtliche) Fehlentscheidung des Managements gewertet wurde. Zudem kritisierten die Befragten die starke Ausrichtung der Unternehmenspolitik am Shareholder Value, ohne Berücksichtigung von Beschäftigteninteressen. Eine kooperative Lösungsfindung auf europäischer oder globaler Ebene war dabei aus Sicht der Befragten nicht möglich. So wurde der EBR (wenn vorhanden) zumeist nicht ausreichend über die Restrukturierungspläne informiert und konsultiert oder Alternativvorschläge und Bedenken nicht berücksichtigt. Hinzu kam, dass bei EBR-Sitzungen und gewerkschaftlichen Netzwerktreffen zumeist nicht die richtigen Ansprechpartner*innen von Seiten

des Managements teilnahmen. Insbesondere das Machtungleichgewicht durch die Beschränkung der Rechte des EBR in der EBR-Richtlinie auf ein Informations- und Konsultationsrecht und die fehlenden rechtlichen Grundlagen für eine globale Interessenvertretungsebene trugen dazu bei, dass der Konflikt nicht sozialpartnerschaftlich gelöst werden konnte.

Entscheidend für die Herausbildung der Protestaktionen war, dass die ausschließliche Orientierung des Managements am Unternehmenswert und die konflikthafte Beziehung zwischen Kapital und Arbeit von den Arbeitnehmervertreter*innen nicht unhinterfragt akzeptiert, sondern ein moralischer Maßstab angelegt wurde. Insbesondere die Erfahrung, dass auch ein anderer, auf Konsens ausgerichteter Dialog möglich ist, diente als Vergleichsfolie, sodass diese Erfahrung eine wichtige Ressource zur Bewertung der Arbeitsbeziehungen darstellte, die möglicherweise in anderen Fällen (ohne Protestaktion) fehlt. Stattdessen rückten die Interessenvertreter*innen in den untersuchten Unternehmen den vom Management vernachlässigten Wert der Arbeitskräfte, ihre Interessen und Rechte in den Fokus.

Aus den wahrgenommenen Problemlagen wurden verschiedene Ziele und Forderungen abgeleitet, wie z.B. die Aufhebung der Restrukturierungspläne und die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Aufnahme bzw. Stärkung des sozialen Dialogs auf europäischer bzw. globaler Ebene. Ein weiteres Ziel bestand darin, die Beschäftigten und die Öffentlichkeit über die aktuelle Unternehmenspolitik zu informieren. Die Überzeugung, dass durch die Durchführung einer transnationalen Protestaktion aktuelle bzw. angekündigte Restrukturierungen tatsächlich beeinflusst werden können, war jedoch nicht besonders stark ausgeprägt. Die Befragten hofften jedoch darauf, dass sich die Aktionen zumindest auf zukünftige Unternehmensentscheidungen positiv auswirken könnten. Eine deutlich höhere Wirkmacht entfalten Protestaktionen hingegen, wenn sie in eine langfristige Interessenvertretungsstrategie eingebettet und als Höhepunkt dieser Strategie inszeniert werden. Leichter erreichbar erscheinen dagegen Ziele wie eine Verbesserung des sozialen Dialogs auf europäischer und globaler Ebene sowie eine bessere Information der Öffentlichkeit und der Beschäftigten über die Politik der Unternehmen.

Trotz der geringen Erfolgsaussichten wurden die gemeinsamen Protestaktionen von fast allen Befragten als wichtiges und richtiges Mittel erachtet. Dabei wurde betont, dass es vor allem darum gehe, Solidarität zu zeigen, die Kräfte auf europäischer und globaler Ebene zu bündeln und dem Management zu signalisieren, dass Restrukturierungen mit erheblichen Auswirkungen für die Beschäftigten nicht ohne Protest akzeptiert werden.

Mit dem gewählten konstruktivistischen Ansatz können die Motive der Akteure zur Durchführung transnationaler Protestaktionen in MNU untersucht und ein Beitrag dazu geleistet werden, wie transnationale Protestaktionen in MNU entstehen. Dabei bietet der Beitrag auch einen ganz praktischen Nutzen für die betrieblichen Akteure. Einerseits, indem der zentralen Unternehmensleitung verdeutlicht wird, dass ein allzu starker Fokus des Managements auf den Unternehmensgewinn und die Geringschätzung der Beschäftigten sowie ihrer Interessen und

Rechte zu transnationalen Protesten führen können. Verhindern ließen sich diese hingegen durch einen menschlicheren Umgang mit den Beschäftigten und vor allem durch einen echten sozialen Dialog (mit den richtigen Verhandlungspartner*innen von Seiten des Managements) auf europäischer bzw. globaler Ebene.

Die Theorie der kollektiven Deutungsrahmen sowie die identifizierten motivationalen Deutungen für die Arbeitnehmervertreter*innen können aber auch einen hilfreichen Ansatz für die strategische Mobilisierung zu zukünftigen grenzüberschreitenden Protestaktionen bieten. Zum einen, indem sich die Arbeitnehmervertreter*innen der Bedeutung der motivationalen Deutungen im Mobilisierungsprozess bewusst werden, und zum anderen, indem sie die dargestellten motivationalen Deutungen aufgreifen und diese gezielt zur Mobilisierung für weitere transnationale Protestaktionen einsetzen.

In Gänze kann der Ansatz der kollektiven Deutungsrahmen die Durchführung von Protestaktionen allerdings nicht erklären. Weitere Faktoren wie politische Gelegenheitsstrukturen oder die zur Verfügung stehenden Ressourcen (z.B. die Struktur der Interessenvertretungen) spielen ebenfalls eine bedeutende Rolle, da sie die Entwicklung, Verbreitung und Durchsetzung der Deutungsrahmen und die Durchführung gemeinsamer Aktionen erst ermöglichen. Insbesondere die Überwindung (möglicher) divergierender Interessen kann hierdurch nicht erklärt werden, sodass hier weiter Forschungsbedarf besteht.

Literaturverzeichnis

Bachmann, Götz (2009): Teilnehmende Beobachtung. In: Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra / Taffertshofer, Andreas (Hrsg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 248–271

Dehnen, Veronika / Rampeltshammer, Luitpold (2011): Transnationale Solidarität auf betrieblicher Ebene: Utopie oder Realität. Der Europäische Betriebsrat bei General Motors Europe. In: Gerlach, Frank / Greven, Thomas / Mückenberger, Ulrich / Schmidt, Eberhard (Hrsg.): Solidarität über Grenzen: Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. Berlin: Edition Sigma, S. 109–130

Ehmke, Ellen / Simon, Aino / Simon, Jenny (2009): Internationale Arbeitsstandards im globalen Kapitalismus. In: Ehmke, Ellen / Fichter, Michael / Simon, Nils / Zeuner, Bodo. (Hrsg.): Internationale Arbeitsstandards in einer globalisierten Welt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 44–52

Eisinger, P. (1973): The conditions of protest behavior in American cities. American Political Science Review 67 (1): 11–28

Engler, Marcus (2016): Zur Entstehung europäischer Solidarität. Eine soziologische Analyse der Gewerkschaften bei Airbus im Konflikt. Wiesbaden: Springer

Gajewska, Katarzyna (2009): Transnational Labour Solidarity. Mechanism of commitment to cooperation within the European trade union movement. London, New York: Routledge

Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Gurr, Ted Robert (1970): Why Men Rebel. Princeton, N.J.: Princeton University Press

Haipeter, Thomas (2006): Der Europäische Betriebsrat bei General Motors – Auf dem Weg zur europäischen Mitbestimmung? WSI-Mitteilungen 59 (11), S. S. 617–623 mehr

Hancké, Bob (2000): European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry. In: European Journal of Industrial Relations 6 (1): 35–39 mehr

Klemm, Matthias / Kraetsch, Clemens / Weyand, Jan (2011): Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung: ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag. Industrielle Beziehungen 18 (4), S. 292–314 mehr

Martínez Lucio, Miguel / Weston, Syd (2007): Preparing the Ground for a Social Europe? European Works Councils and European Regulatory Identity. In: Whittall, Michael / Knudsen, Hermann / Huijgen, Fred (eds.): Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council. London: Routledge: 182–197

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz

McCarthy, John / Zald, Mayer (1977): „Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory". In: The American Journal of Sociology 82 (6): 1212–1241

Möller, Lars C. (2019): Über den Wolken… kann es jetzt Betriebsräte geben! In: Arbeitsrecht-Weltweit.de. 15. April 2019 mehr

Neidhardt, Friedhelm / Rucht, Dieter (1993): Auf dem Weg in die „Bewegungsgesellschaft"? Über die Stabilisierbarkeit sozialer Bewegungen. Soziale Welt 44 (3), S. 305–326

Olson, M. [1965]: The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups. Harvard University Press

Rüb, Stefan (2000): Weltbetriebsräte und andere Formenweltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen. Eine Bestandsaufnahme. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung mehr

Rüb, Stefan / Platzer, Hans-Wolfgang / Müller, Torsten (2006): Weltbetriebsräte und globale Netzwerke – Instrumente internationaler Solidarität? In: WSI Mitteilungen 59 (1), S. 5–9 mehr

Snow, David A. / Benford, Robert D. (1988): Ideology, Frame Resonance and Participant Mobilization. In: Bert Klandermans / Hanspeter Kriesi / Sidney G. Tarrow (eds.): From structure to action: comparing social movement research across cultures. Greenwich, Conn.: JAI Press

Snow, David A. / Rochford, E. Burke / Worden, Steven K. / Benford, Robert D. (1986): Frame alignment processes, Micromobilization and Movement Participation. In: American Sociological Review 51 (4): 464–484

Warneck, Wiebke (2007): Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview. Brüssel: ETUI mehr

Die Autorin:

Christine Üyük
Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
Kontakt: christine.ueyuek@uni-due.de

IAQ-Report 2020-09 Redaktionsschluss: 13.09.2020

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:
Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Claudia Weinkopf
claudia.weinkopf@uni-due.de

IAQ im Internet
http://www.iaq.uni-due.de/

IAQ-Reports:
http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: *http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php*

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72910
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20201005-115332-7

Alle Rechte vorbehalten.