

## 2.1. Allgemeine Angaben zum Teilprojekt A7

### 2.1.1. Titel: Formwandel von Staatlichkeit durch transnationalen Sozialen Dialog

### 2.1.2. Projektleitung

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger  
geb. 19.11.1944, deutsch  
Universität Bremen  
Zentrum für Europäische Rechtspolitik  
Universitätsallee, GW 1, 28359 Bremen  
Tel.: 0421/218-66218  
E-Mail: ulrich.mueckenberger@uni-bremen.de

Prof. Dr. Katja Nebe  
geb. 08.06.1972, deutsch  
Universität Bremen  
Bremer Institut für Gender-, Arbeits-, und Sozialrecht  
Universitätsallee, GW 1, 28359 Bremen  
Tel.: 0421/218-66091  
E-Mail: nebe@uni-bremen.de

## 2.2. Entwicklung des Teilprojekts

Unklar war bislang in der Literatur: Können die neuen transnationalen Akteurskonstellationen in den Arbeitsbeziehungen den Machtasymmetrien im Arbeitsverhältnis in ebenso legitimer wie effektiver Weise gerecht werden wie der nationale DRIS? Unklar war auch, wie Staatlichkeit, die Sozialen Dialogen (SD) die transnationale sozialen Normgebung überlässt, ihre Gerechtigkeits- und Wirksamkeitsmaßstäbe noch grenzüberschreitend geltend und wirksam machen kann. Insbesondere fehlte der systematische Vergleich der rechtlichen und institutionellen Durchsetzungsbedingungen für transnationale Normen, die von europäischen SDen (= Europäische Betriebsräte, SDen nach dem Vertrag über die Arbeitsweise der EU [AEUV] und Transnational Company Agreements) geschaffen worden sind. Deshalb fehlte auch eine belastbare rechtsempirische Datengrundlage für die Beurteilung, unter welchen rechtlich-institutionellen Bedingungen hybride transnationale Normbildung den Aufgaben des Sozialstaats entsprechende Leistungen erbringt. Letztlich hing deshalb auch die normative Bewertung „in der Luft“: Ist der demokratische und soziale Rechtsstaat der Zukunft gehalten, für den transnationalen Raum dem DRIS entsprechende aktive, wenn auch subsidiäre, rechtliche und gerichtliche soziale Interventionsformen bereitzustellen?

Diese Forschungslücken hat Teilprojekt A7 teilweise unmittelbar geschlossen und auch methodische Wege erschlossen, wie die Lücken in Zukunft geschlossen werden können. Die Forschungsergebnisse blieben zunächst auf den europäischen Bereich beschränkt. Vergleichbare Untersuchungen auf Weltebene oder auch nur auf der OECD-Ebene stehen noch aus, wurden aber durch unsere Forschung inhaltlich und methodologisch vorbereitet und unterstützt.

### 2.2.1. Bericht

#### a) Kenntnisstand und Ausgangsfragestellung bei der letzten Antragstellung

Teilprojekt A7 ging dem *Formwandel* des Staates in der transnationalen arbeitsrechtlichen Normgebung nach. Die Antriebskräfte von Europäisierung und Globalisierung schmälern das Normsetzungspotential des Nationalstaates (Hepple 2005; Leibfried & Zürn 2006; Sassen 2006; Gerlach u.a. 2011). Gleichzeitig gewannen transnationale Soziale Dialoge normbildende Bedeutung (Schiek 2007; Papadakis 2008; Pries 2010; Mückenberger 2010, 2013). Vier Formen transnationaler SDe wirken unter rechtlich unterschiedlichen, zum Teil ungeklärten Bedingungen: Europäische Betriebsräte (EBR); sektorübergreifende SDe; sektorale SDe; sowie Sozialpartner, die transnationale Unternehmensabkommen schließen (Transnational Company Agreements – TCAs). A7 stellte diesem Formwandel des Staates den *Leistungs- oder Wirksamkeitwandel* gegenüber, der in der Literatur umstritten ist (Falkner 2010; Streeck 1998). Angenommen wurde hier eine umso höhere Effektivität der normbildenden Funktion der SDe, je mehr sie im rechtlich gesicherten Rahmen, „in the shadow of the law“ agieren (Bercusson 2009). Vier zum traditionellen „DRIS“-Inventar gehörende Arbeitsfelder interessierten, die sämtlich zunehmende Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft erlangen: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz; Information und Konsultation in Betrieb und Unternehmen; Nicht-Diskriminierung im Erwerbsleben; und Vereinbarkeit von Arbeit und außererwerblichem Leben. Entspricht die zunehmende Verlagerung der Verantwortung für soziale Regulierung auf transnationale SDe in diesen vier Arbeitsfeldern sozialstaatlich aufgegebenen Zielen? Als „outcomes“ wurden die Normprodukte (Jakobeit u.a. 2010) in diesen Arbeitsfeldern untersucht. Als „Reaktion“ wurde untersucht, wie Normkonzepte der SDe als inhaltliche Anregung oder sogar mit rechtlicher

Geltung in andere Regelwerke und Regelungs- und Entscheidungsebenen hinüber, „wandern“ (Moreau 2006). Auf rechtsempirischer und -dogmatischer Grundlage wurden der Form- und Leistungswandel des Staates bewertet und rechtspolitische Gestaltungsalternativen erörtert (Mückenberger & Nebe 2013).

## b) Ergebnisse

Tatsächlich übernehmen SDe im transnationalen Raum zunehmend Funktionen sozialer Normbildung und -durchsetzung, die traditionell Nationalstaaten und ihren kollektiven Akteuren zukommen. Das werden wir 2016 im Abschlussband unseres Teilprojekts darlegen. Auch hinsichtlich der vier im Teilprojekt A7 untersuchten sozialstaatlich relevanten Arbeitsfelder wurde ein beachtlicher und in der Zeitabfolge zunehmender „outcome“ an Vereinbarungen und Policy-Dokumenten transnationaler SDe festgestellt. Dass diese Zunahme mit der europäischen Regulierung betrieblicher Interessenvertretung in Verbindung steht, zeigen sprunghafte Anstiege um die Jahre 1996 und 1998. Darin liegt ein erstes Indiz für die Wirksamkeit von SDn „in the shadow of the law“.

Bei der zunehmenden Funktion sozialer Normbildung und -durchsetzung musste bei SD-Dokumenten nach Vereinbarungs-Typen unterschieden werden. Das Spektrum reicht von durchsetzbaren Agreements bis zu einfachen Stellungnahmen und Erklärungen. Normbildenden Charakter für A7 haben nur „agreements“ und „procedural texts“, die die vertragschließenden Partner verpflichten. Insoweit findet sich ein zahlenmäßiger Überhang bei den partizipationsbezogenen „procedural texts“ – was mit der mitgliedstaatlichen Umsetzung der EBR-Richtlinien von 1994 und 1996 zusammenhängt. Gleichfalls kommt allerdings den „procedural texts“ in den Arbeitsfeldern mit hoher staatlicher und/oder EU-Regelungsintensität eine herausgehobene Rolle zu, also im Gesundheits- und Diskriminierungsschutz.

Die ausgewerteten SD-Dokumente unterscheiden sich nicht nur im Dokumententyp, sondern auch im Typ von SD, aus dem die Vereinbarungen stammen. Zu erwarten war der starke Anstieg der EBR-Dokumente nach 1994. Auffällig ist der relativ geringere, aber stetige Anstieg sektoraler SD-Dokumente und von TCAs. Sektorübergreifende SD-Dokumente blieben aber auf niedrigstem Niveau.

Zu berücksichtigen war, dass sich die in Europa an Bedeutung gewinnenden vier SD-Formen markant in der staatlichen Gewährleistung der Durchsetzung der von ihnen hervorgebrachten Normen unterscheiden. EBR-Gründungsvereinbarungen und in supranationales Recht umgesetzte SD-Vereinbarungen treffen auf deutlich bessere Umsetzungsbedingungen als „autonome“ SD-Vereinbarungen und TCAs. Letztere bewegen sich in einem unklaren, gestaltungsbedürftigen Rechtsrahmen.

Deshalb interessierte in A7, inwieweit die Vereinbarungen der Sozialpartner Umsetzungsvorkehrungen enthielten und wie sie sich zu den staatlich vorgegebenen Umsetzungsbedingungen verhielten. In der Dokumentenanalyse wurden Implementations- von bloßen „follow up“-Regelungen abgegrenzt, die auf einen geringeren Umsetzungsgrad schließen lassen. Umsetzungsregelungen wurden nur angenommen, wenn die untersuchten SD-Normen Regelungen über Gerichtsstand, Monitoring unter Drittbeteiligung oder Schiedsklauseln enthielten.

Beispielhaft ist die Gegenüberstellung von EBR-Vereinbarungen und TCAs: 1.455 EBR-Vereinbarungen (mit EBR-Gründungsdokumenten) weisen Umsetzungsregelungen auf (= 95 %), die eine tatsächliche Normwirkung wahrscheinlich machen. Dies ist bei lediglich 112 TCAs der Fall (= 35 %). Bei den SD-Vereinbarungen nach Art. 154/55 AEUV ist für die Umsetzungswahrscheinlichkeit bedeutsam, ob sie „autonome“ Vereinbarungen bleiben oder in sekundäres EU-Recht umgesetzt werden. Auffällig ist, dass in dem sektorübergreifenden SD (SÜ) vier von zehn Abkommen (= 40 %) durch eine Richtlinie umgesetzt wurden. Beim sektoralen SD (Sek) wurden lediglich zehn Abkommen (= 16 %) durch eine Richtlinie umgesetzt.

*Outcomes:* SDe unterscheiden sich in ihrer Normbildung in den vier sozialstaatsrelevanten Arbeitsfeldern Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit. Ob sie mit ihrer Normbildung gemeinwohlorientierte nicht-antagonistische qualitative Anliegen verfolgten, spielte dabei als Unterscheidungsmerkmal keine Rolle. SDe haben bei der Normbildung und -verbreitung auf Arbeitsfeldern, die staatlich wenig geregelt sind, relativ große und rechtsinnovative Bedeutung; auf Feldern mit hoher staatlicher Regelungsintensität haben sie Bedeutung bei der Normumsetzung, vor allem weil der Vollzug staatlicher Rechtsakte dort die Mitwirkung von sachnahen Akteuren erfordert.

Das Arbeitsfeld „Vereinbarkeit“ ist durch einen relativ geringen Grad an europäischer Regulierungsdichte und einen hierdurch gegebenen Spielraum für innovative, normbildende Regelungen charakterisiert. Dass die Möglichkeit für innovative Regelungen durch die Sozialpartner prinzipiell genutzt wird, zeigt die Analyse der Dokumente. Aktivitäten im Bereich der Vereinbarkeit setzen jedoch im Vergleich zu

den anderen Arbeitsfeldern recht spät ein. So kann der branchenübergreifende SD mit der 1995 unterzeichneten Elternurlaubsvereinbarung als Vorreiter angesehen werden. In allen vier SD-Formen lassen sich dann jedoch zunehmend weitere innovative Normbildungsaktivitäten beobachten. So werden konkrete Initiativen und Arbeitsbedingungen gefördert, die die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaub ausweiten, familiäre und bürgerliche Pflichten mit dem Beruf besser vereinbaren lassen oder auch Zeitrahmen für berufliche Anwesenheit bei Sitzungen und Weiterbildungen setzen. Zusammenfassend konnte gezeigt werden, dass die für die Vereinbarkeit gefundenen Normbildungsaktivitäten hochgradig innovativ sind, in ihrer Anzahl jedoch bei Weitem nicht dem Outcome der anderen untersuchten Arbeitsfelder entsprechen.

Demgegenüber fanden die Sozialpartner auf dem Arbeitsfeld „Antidiskriminierung im Erwerbsleben“, das auf EU-Ebene stark reglementiert ist (Nebe 2013a), lediglich in Einzelfällen rechtsinnovative Lösungen. So wurden etwa in TCAs und EBR-Vereinbarungen detaillierte Mentoringprogramme für Frauen und Quotierungen auf der Ebene der Partizipation vereinbart, die auf eine Gleichstellung der Geschlechter zielen. Zudem wurden Diskriminierungsverbote, die im europäischen Primärrecht (Art. 19 AEUV, Art. 21 Grundrechtecharta) verankert sind, um weitere geschützte Merkmale erweitert, an die eine Unterscheidung nicht anknüpfen darf: So normieren einschlägige Dokumente des transnationalen SD u.a. Diskriminierungsverbote wegen des Familienstandes, des Wohnorts, aufgrund von Krankheit oder des kulturellen und sozialen Hintergrunds. In der überwiegenden Anzahl der untersuchten Dokumente wurden bereits bestehende staatliche Regelungen aufgegriffen und weiter konkretisiert. Genannt sei beispielhaft die autonome Sozialpartnervereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die an bereits bestehendes EU-Recht anknüpft und bei der bei der Untersuchung von „Reaktionen“ – zumindest vereinzelt – Normverbreitungen in andere Rechts- und Politikdokumente hinein festgestellt werden konnten; vgl. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2007/C256/21) und Europäische Kommission (MEMO/09/45). Eine große Zahl von EBR-Vereinbarungen und TCAs nimmt ferner auf europäisches Primär- und Sekundärrecht sowie auf diskriminierungsschützende Normenwerke internationaler Organisationen wie die ILO- Abkommen Nr. 100 und Nr. 111 Bezug.

Dieses Bild zeigt sich auch auf dem Arbeitsfeld „Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“, das europarechtlich bereits früh staatlich reguliert worden ist. Verglichen mit anderen sozialpolitischen Regelungsbereichen spricht man beim Arbeitsschutz heute von einem vollständigen europarechtlichen System. Dabei spielt die RL 89/391/EG samt ihrer Einzelrichtlinien und Verordnungen eine entscheidende Rolle. Die bereits bestehenden staatlichen Regelungen – und ihre zum Teil vorhandenen „opt-out“-Möglichkeiten, wie bei der Arbeitszeitrichtlinie – werden in allen vier SD-Typen aufgegriffen und vielfach weiter konkretisiert. Insgesamt wurden 706 Dokumente auf dem Arbeitsfeld Gesundheitsschutz formuliert. Dabei stammen die ersten Dokumente bereits aus dem Jahr 1978 (Absprachen zur Harmonisierung der Arbeitszeit der ständig beschäftigten landwirtschaftlichen Arbeitnehmer).

Für das Arbeitsfeld „Information und Konsultation“ zeigte sich – ähnlich wie bei „Vereinbarkeit“ –, dass auf mitgliedstaatlicher wie EU-Ebene Mindeststandards vorliegen, die ein hohes Maß an selbständiger Normbildung und -verbreitung ermöglichen. Dies trifft insbesondere auf die Gründung und den Verlauf von SDen zu. In EBren geht die Praxis mitunter über Mindeststandards hinaus – indem die Häufigkeit von Treffen, die übernommenen Kosten, Übersetzungs- und Interpretationshilfen für Abkommen sowie Freistellungsregelungen für Arbeitnehmer in Betriebsräten innovativ und breit gestaltet werden. Das lässt sich u.a. für ein mittelgroßes Papier-Unternehmen (European Works Council [EWC] Teilprojektdokument Nr. 46) sowie einen großen Elektrizitätsversorger (EWC Dokument Nr. 49) darstellen: Erweiterte Konsultationsmöglichkeiten regeln neben Konfliktregelungsmechanismen und „free available and honest information“ kollektive Mitentscheidungen. Gleiche positive Ergebnisse können aus den anderen SD-Typen gezogen werden. Besonders in Abkommen, die auch in anderen Feldern normbildend wirken, wird Partizipation hervorgehoben. Auch TCAs halten vermehrt grundlegende Organisations- und Kollektivverhandlungsrechte fest. Über bestehende EU-Regelung hinaus werden zusätzliche Komitees gegründet, neue Kanäle der Informations- und Konsultationsmöglichkeiten geschaffen (z.B. Transnational Company Agreements [TCA] Teilprojektdokument Nr. 114, im Telekommunikationsbereich) oder genauere Begrifflichkeiten wie „Rechtzeitigkeit“ verwendet (z.B. TCA Dokument Nr. 188 bei einem großen Automobilhersteller). Im Arbeitsfeld mit mittlerer/niedriger EU-Regulierung wurde mit 1.516 Verfahrenstexten und 92 Agreements ein hohes Maß an Normbildung und -umsetzung vorgefunden.

Für die Beurteilung des Leistungswandels war zu berücksichtigen, dass auf europäischer Ebene ein rechtlicher Prüfungsmaßstab besteht, der den sozialstaatlichen DRIS-Verfassungsvorgaben der EU-

Mitgliedstaaten entspricht (Mückenberger 2014a). Daran waren die normbildenden und -verbreitenden Leistungen der vier SD-Formen zu messen. Sie sind im Ergebnis, wie erwartet, unterschiedlich zu bewerten. Zu verzeichnen ist bei manchen Vereinbarungen und/oder deren diffundierten Produkten eine innovative und wirksame Optimierung sozialstaatlicher Ziele. Das gilt vor allem dort, wo sich die normbildenden SDe bei ihren Handlungen „in the shadow of the law“ bewegten – also, wie bei EBR, einen Rechtsrahmen im Hintergrund haben. Dagegen bleiben Vereinbarungen ohne einen solchen Rahmen in den sozialstaatlichen Zielen uneindeutig bzw. sind ambivalent. Entweder ihre materiellen Gehalte oder ihre prozeduralen Durchsetzungshebel blieben dahinter zurück, und/oder die Normkonzepte fanden keine nennenswerte Verbreitung. Diese Befunde lassen sich auf Defizite des geltenden transnationalen Arbeitsrechts beziehen. Die durch SDe hervorgebrachten und verbreiteten Normen sind nämlich mit unterschiedlichen Durchsetzungsstärken/-schwächen und unterschiedlicher (Nicht-)Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen ausgestattet. Den Negativpol bilden hier autonome SD-Vereinbarungen nach Art. 154, 155 AEUV und TCAs. Folgern lässt sich aus unseren Befunden, dass SDe umso größere Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen haben, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind. Umgekehrt büßen sie diese Fähigkeit ein, wo sie von staatlichen Durchsetzungsmechanismen gänzlich abgekoppelt blieben.

Auf dem Arbeitsfeld „Vereinbarkeit“ konnte dies etwa bei den sektoralen und sektorübergreifenden Dialogdokumenten tendenziell bestätigt werden. Diese zeichnen sich durch ihre starke Normkonkretisierung, aber auch innovative Regelungskonzepte aus. Bemerkenswert ist, dass die entsprechenden Dokumente zeitlich früh entstanden. Angefangen bei den Arbeitszeitregelungen in der Landwirtschaft Ende der 1970er Jahre, gelten Regelungen zum Elternurlaub (1995), der Teilzeitarbeit (1997) und der Telearbeit (2002) als herausragende innovative normbildende Regelungen. Dabei verbreiten sich diejenigen Normen am stärksten, die in Sekundärrecht umgesetzt wurden, wie beispielsweise die Elternurlaubsrichtlinie. Auch auf dem Arbeitsfeld „Antidiskriminierung“ fanden sozialstaatsadäquate Normbildung und Normverbreitung vor allem bei SD-Vereinbarungen statt, die in europäisches Sekundärrecht überführt wurden. Bei den sektorübergreifenden Rahmenvereinbarungen zu Teilzeitarbeit (1997), befristeten Arbeitsverhältnissen (1999) und Elternurlaub (2009) kamen „outcomes“ zustande, die – im Wechselspiel mit der darauffolgenden EuGH-Rechtsprechung – weitgehend sozialstaatlichen DRIS-Zielen des Diskriminierungsschutzes gerecht wurden (Nebe 2014). Die genannten Rahmenvereinbarungen erlangten auch einen – im Vergleich der vier SD-Formen – hohen Verbreitungsgrad („Reaktionen“). Die Rahmenvereinbarung Befristung wirkte sowohl in die Rechtsprechung des EuGH (vgl. etwa EuGH C-302/11) als auch in andere Politikdokumente und normvorbereitende Rechtstexte hinein (so Europäisches Parlament 2010/2018 (INI)). Demgegenüber konnte bei TCAs eine Normbildung, die sozialstaatliche Ziele erfüllt oder gar optimiert, lediglich in Einzelfällen festgestellt werden. Dagegen wiesen über 70 % der diskriminierungsschützenden EBR-Vereinbarungen Umsetzungsvorkehrungen auf, die eine tatsächliche Normwirkung wahrscheinlich machen. Im Arbeitsfeld „Gesundheitsschutz“ wurden die allgemein gefassten gesetzlichen Regelungen durch sachnahe Akteure an die Spezifika der jeweiligen Branchen angepasst. Insoweit zeigen sich Outcomes und Reaktionen der Normbildung durch SD: Verbesserung der Arbeitsnormen im Seeverkehr (2006), Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitssektor (2010) und Verminderung der Gefährdung der Arbeitnehmer durch arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Landwirtschaft (2006) – die Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress (2004) konkretisiert passend die in den gesetzlichen Regelungen allgemein gehaltene, von sozialstaatlichen Zielen geforderte „ganzheitliche Sicht des Menschen“. Zahlreiche TCAs und EBR-Dokumente verweisen nur auf bestehende europäische und national geltende Regelungen wie Arbeitszeit- und Schutzvorschriften.

*Reaktionen:* In allen Arbeitsfeldern finden sich Diffusionen der Outcomes der SDe, die wir als „Reaktionen“ bezeichnen. So finden sich in Dokumenten der Europäischen Kommission oder des Europaparlaments positive Bezugnahmen auf solche SD-Dokumente, wie im Einzelnen 2016 im Abschlußband unseres Teilprojekts dargelegt werden wird..

Auf diese Befunde lässt sich die Folgerung von A7 *zum Form- und Leistungswandel des Staates durch transnationale Soziale Dialoge* stützen. Der in unserer Forschung zu verzeichnende Formwandel des Staates – dass dem Staat und den unmittelbaren Parteien der Arbeitsbeziehungen vorbehalten soziale Normgebung auf transnationaler Ebene von „im Schatten des Rechts“ operierenden Sozialen Dialogen vorgenommen wird – ruft tatsächlich einen Leistungswandel des Staates hervor (Mückenberger & Nebe

2013). Dieser ist weder als eindeutiger Leistungsverfall noch als eindeutiger Leistungszuwachs, vielmehr als ambivalentes Phänomen zu beurteilen. Bestätigt hat sich die Annahme, dass in den letzten zwei Jahrzehnten in Europa sowohl insgesamt als auch in den vier Prüffeldern (Arbeitsschutz, Nicht-Diskriminierung, Information und Konsultation und Vereinbarkeit) eine enorme Zunahme von transnationaler Normbildung durch SDe zu verzeichnen ist. Diese Normbildung hat auch zahlreiche soziale Innovationen hervorgebracht, wie sie vordem eher auf nationaler Ebene durch DRIS und Sozialpartner hervorgebracht wurden. Diese Innovationen entsprechen oft auf transnationaler Ebene sozialstaatlichen Zielsetzungen. Wenn diese Innovationskraft transnationaler SDe zuweilen hinter unseren hypothetischen Erwartungen zurückblieb, so verwies dieser Befund auf einen rechtlich-institutionellen Grundbefund: Das Wirken dieser europäischen SDe ist in unterschiedlicher Weise mit staatlichen und supranational gewährleisteten Kontrahierungs- und Durchsetzungsbedingungen verknüpft. Wo rechtliche Anreize oder Zwänge zum Abschluss normbildender Vereinbarungen und/oder rechtliche Hebel oder Garantien zur Durchsetzung solcher Vereinbarungen fehlten, blieben auch das Ausmaß und die Wirksamkeit sozialer Normbildung durch transnationale SDe hinter dem zurück, was traditionell vom Element der Sozialstaatlichkeit erwartet und geleistet wurde. Insofern erweist sich, dass der „shadow of the law“ einen wesentlichen Bestandteil des Ge- oder Mißlingens legitimer und effektiver sozialer Normbildung durch transnationale SDe darstellt. Der genannte Formwandel des Staates bringt somit nur „konditioniert“ einen dem DRIS entsprechenden Leistungswandel hervor – nämlich nur unter der Bedingung, dass Staaten und der europäische Staatenverbund den transnationalen SDe rechtliche Vorkehrungen zur Herbeiführung und zur Durchsetzung normbildender Vereinbarungen zur Verfügung stellen, von denen dann die Sozialpartner problemnah und selbstbestimmt Gebrauch machen können.

Die Befunde von A7 rechtfertigen in der Konsequenz weder den „Rückzug des Staates“ aus den transnationalen Arbeitsbeziehungen noch den Anspruch an Staaten und ihren Verbund, nunmehr selbst verbindliche materielle transnationale Normen zu schaffen. Angesagt ist vielmehr ein Konzept hybriden transnationalen Arbeitsrechts (Mückenberger 2013, 2014a, b; Nebe 2014). Dieses steht in Analogie zu nationalem Arbeitsrecht (Mückenberger 2015), trägt jedoch der Tatsache des EU-Mehrebenen-Systems Rechnung. Das bedeutet, dass der autonomen Normsetzung durch die Sozialpartner selbst staatlicherseits lediglich verlässliche Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden. Dieser rechtliche Rahmen enthält zwar Grundsätze transnationaler Sozialstaatlichkeit (Mückenberger 2014b) und transnational einzuhaltender Arbeitsstandards (Nebe 2013b, 2014). Im Übrigen aber statet er die transnationalen Sozialpartner mit Befähigung und Befugnis aus, ihre Verhältnisse selbstgestaltend zu regulieren. Das meint der in A7 entwickelte Begriff der „proaktiven transnationalen Subsidiarität“ (Maul-Sartori u.a. 2012, Mückenberger & Nebe 2013). Ein nächster rechtspraktischer Schritt zur Umsetzung dieser Prinzipien dürfte in der Herstellung eines europäischen Normungsrahmens für Transnational Company Agreements bestehen, den das Europäische Parlament in der vergangenen Legislaturperiode einstimmig eingefordert hat. Der genannte Formwandel des Staates hat also nicht „von selbst“ einen den Sozialstaatleistungen des DRIS entsprechenden Leistungswandel zur Folge, sondern bedarf einer dahingehenden Selbstreflexion und Reorientierung der involvierten staatlichen und nicht-staatlichen Akteure.

### c) Bezüge zu und Kooperationen mit anderen Teilprojekten im Sonderforschungsbereich

Bei transnationaler arbeitsrechtlicher Selbstregulierung ohne staatliche Beteiligung („governance *without* government“) ergaben sich scheinbar kontrastierende, in Wirklichkeit komplementäre Ergebnisse zu den Teilprojekten A3 und A1. Sie wurden in mehreren teilprojektübergreifenden Diskussionen ausgetauscht und abgeglichen. Governance ohne staatliche Beteiligung wird Regulierungsgebieten mit typischen Macht- und Informationsasymmetrien wie dem Arbeitsrecht regelmäßig nicht gerecht. Querbezüge ergaben sich auch zu anderen Teilprojekten des Sfb: Insbesondere B3, C3 sowie D6. Die Antwort von Staatlichkeit auf die Phänomene der Zerfaserung, Internationalisierung und Privatisierung des DRIS – so lässt sich aus diesem Querblick folgern – kann keine homogene sein. Vielmehr muss eine solche Antwort nach Machtlagen differenzieren. Geboten ist bei typischen Machtasymmetrien eine subsidiär gestaltete kompensierende Verbindung privater mit staatlicher Normbildungs- und Normimplementierungsaktivität.

### d) Vergleiche mit Arbeiten außerhalb des Sonderforschungsbereichs

Zweifach ist der Zugewinn von A7 gegenüber der bisher vorliegenden Forschung, wie in Mückenberger und Nebe (2013) zusammengefasst. *Erstens*: Die SDe wurden nicht nur je für sich, sondern synthetisier-

rend und kontrastierend in ihrem Zusammenhang betrachtet und bewertet. Die bisherigen Untersuchungen galten demgegenüber einzelnen SD-Typen; sie waren zwar aufschlussreich und auswertungsfähig, konnten aber mangels einer rechtsempirischen Vergleichsdimension zum umfassend gestützten Ausblick auf den Leistungswandel des Staates nur partiell beitragen. *Zweitens*: Für die normbildenden Aktivitäten der SDe wurde erstmals eine umfassende Datenbank mit Codierung erstellt, die eine quantifizierbare Auswertung von SD-Dokumenten (auch nach anderen Kriterien als denen von A7) ermöglicht. Quantifizierbare Codierung lag entweder überhaupt nicht oder nur für einzelne SDe vor. Beide Zugewinne erlaubten erstmals eine (in den ausgewählten Arbeitsfeldern und im geographischen europäischen Rahmen) auf umfassendem Material beruhende Antwort auf die Frage: Welche transnationalen Normbildungsleistungen erbringen SDe unter ihren jeweiligen rechtlichen Bedingungen tatsächlich und welchen Leistungswandel verlangt der Prozess der Europäisierung und Globalisierung der Arbeitsbeziehungen dem Staat (national und im europäischen Verbund) auf dieser rechtsempirischen Grundlage ab? Die gefundene Antwort lautet: Um sozialer Regulierung auf transnationalem Gebiet eine dem nationalen DRIS entsprechende Qualität zu sichern, ist eine proaktiv subsidiäre staatliche Förderung transnationaler SDe erforderlich, die diese zu sozialstaatsadäquater Normbildung und -durchsetzung im Rahmen eines hybriden transnationalen Arbeitsrechts befähigt.

## 2.2.2. Teilprojektrelevante eigene Publikationen (vornehmlich aus der letzten Phase)

In 2.2.1. sind diese Ergebnisse unterstrichen. Verfasser in [Klammern] sind keine Sfb-Mitarbeiter.

### (I.) Begutachtete Beiträge für

#### (a.) wissenschaftliche Zeitschriften

1. [Jakobeit, Cord, Robert Kappel &] Ulrich Mückenberger (2010) Zivilisierung der Weltordnung. Normbildung durch transnationale Netzwerke, *Leviathan* 38:3, 411-427.
2. [Maul-Sartori, Matthias,] Ulrich Mückenberger & Katja Nebe (2012) Une protection segmentée: Le Droit Social Allemand face à la Crise Financière, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2012:2, 60-72.
3. Mückenberger, Ulrich (2010) Civilising Globalism: Transnational Norm-Building Networks as a Lever of the Emerging Global Legal Order? *Transnational Legal Theory* 1:4, 523-573.
4. Mückenberger, Ulrich (2013) Civiliser l'ordre mondial? Spectre et potentiel des réseaux transnationaux de construction de normes, in: *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2013:1, 30-40.
5. Mückenberger, Ulrich (2014a) Eine europäische Sozialverfassung? *Europarecht* 49:4, 369-399.
6. Mückenberger, Ulrich & Katja Nebe (2013) Formwandel von Staatlichkeit durch transnationalen sozialen Dialog. Ein Forschungsvorhaben, *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht* 27:1, 82-104.
7. Nebe, Katja (2013a) Spaltung des Arbeitsmarktes durch Krisengesetzgebung – eine kritische Analyse des deutschen Arbeits- und Sozialrechts vor und nach der Krise, *Soziales Recht* 3:1, 1-17.

#### (c.) Sammelbandbeiträge

8. Mückenberger, Ulrich (2014b) Ein globales Hybridarbeitsrecht, in: Graf-Peter Calliess, Hg. *Transnationales Recht. Stand und Perspektiven*, Tübingen: Mohr Siebeck, 457-477.
9. Mückenberger, Ulrich (2015) Dimensionen des Wandels im deutschen Arbeitssystem angesichts Postfordismus und Globalisierung, in: Irene Dingeldey, André Holtrup & Günter Warsewa, Hg. *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*, Wiesbaden: Springer VS, 71-98.
10. Nebe, Katja (2013b) Decent work und § 618 BGB – klassisches Zivilrecht und moderne Arbeitsschutzkonzepte, in: Wolfgang Däubler & Reingard Zimmer, Hg. *Arbeitsvölkerrecht: Festschrift für Klaus Lörcher*, Baden-Baden: Nomos, 82-94.
11. Nebe, Katja (2014) Transnationalisierung des Arbeitsrechts – eine weitreichende Tradition von der IAO zu Europäischen Sozialen Dialogen, in: Graf-Peter Calliess, Hg. *Transnationales Recht. Stand und Perspektiven*, Tübingen: Mohr-Siebeck, 497-513.

### (II.) Nicht-referierte Beiträge

#### (b.) monographische Reihen

12. [Gerlach, Frank, Thomas Greven,] Ulrich Mückenberger [& Eberhard Schmidt], Hg. (2011) *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*, Berlin: ed. sigma.

## 2.3. Weitere Literatur

- Bercusson, Brian (2009) *European Labour Law*, 2. Aufl., Cambridge: Cambridge University Press.
- Falkner, Gerda (2010) European Union, in: Francis G. Castles, Stephan Leibfried, Jane Lewis, Herbert Obinger & Christopher Pierson, Hg. *The Oxford Handbook of the Welfare State*, Oxford: Oxford University Press, 292-305.
- Hepple, Bob (2005) *Labour Laws and Global Trade*, London: Hart.
- Leibfried, Stephan & Michael Zürn (2006) Von der nationalen zur post-nationalen Konstellation, in: dies., Hg. *Transformationen des Staates?*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 19-65.
- Moreau, Marie-Ange (2006) *Normes sociales, droit du travail et mondialisation: Confrontations et mutations*, Paris: Éd. Dalloz.

Transnationaler Sozialdialog

- Papadakis, Konstantinos, Hg. (2008) *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* Genf: International Institute for Labour Studies and International Labour Office.
- Pries, Ludger (2010) *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Sassen, Saskia (2006) *Territory, Authority, Rights: From Medieval to Global Assemblages*, Princeton: Princeton University Press.
- Schiek, Dagmar (2007) *Europäisches Arbeitsrecht*, 3. Aufl., Baden-Baden: Nomos.
- Streck, Wolfgang (1998) Vom Binnenmarkt zum Bundesstaat? Überlegungen zur politischen Ökonomie der europäischen Sozialpolitik, in: Stephan Leibfried & Paul Pierson, Hg. *Standort Europa. Europäische Sozialpolitik*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 369-421.