

SONDERFORSCHUNGSBEREICH 597  
**STAATLICHKEIT IM WANDEL**  
TRANSFORMATIONS OF THE STATE

NACHGERECHTER NEUANTRAG A7  
MIT FORSCHUNGSPROFILIEN NEBE UND MÜCKENBERGER

**FORMWANDEL VON STAATLICHKEIT  
DURCH TRANSNATIONALEN SOZIALEN DIALOG**

Teilprojektleiter/in  
*Katja Nebe*  
*Ulrich Mückenberger*



**Teilprojekt A7 – Neuantrag**

**Formwandel von Staatlichkeit durch transnationalen Sozialen Dialog**



### **3 Allgemeine Angaben zum neuen Teilprojekt A7**

#### **3.1.1 Titel**

Formwandel von Staatlichkeit durch transnationalen Sozialen Dialog

#### **3.1.2 Fachgebiet und Arbeitsrichtung**

Rechtswissenschaft, insbesondere Arbeitsrecht und Rechtssoziologie /"Law in Context"

#### **3.1.3 Leiter/in**

Prof. Dr. Katja Nebe  
geb. 08.06.1972  
BIGAS (Bremer Institut für Gender-, Arbeits- und  
Sozialrecht des Fachbereichs Rechtswissenschaft)  
Universität Bremen  
Universitätsallee, GW 1  
28359 Bremen  
Tel. 0421-218-66082  
e-mail: nebe@uni-bremen.de

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger  
geb. 19.11.1944  
ZERP (Zentrum für Europäische Rechtspolitik)  
Universität Bremen  
Universitätsallee, GW 1  
28359 Bremen  
Tel. 0421-218-66218  
e-mail: ulrich.mueckenberger@zerp.uni-bremen.de

Frau Nebe besetzt ihre Bremer unbefristete Professur seit dem 1.10.2010. Ulrich Mückenberger ist bis Ende 2014 als Forschungsprofessor der Universität Bremen beschäftigt.

#### **3.1.4 Erklärung**

In diesem Teilprojekt sind weder Versuche am Menschen, klinische Studien, Versuche mit Wirbeltieren, gentechnische Untersuchungen, Untersuchungen an embryonalen Stammzellen noch Untersuchungen betreffend das Übereinkommen über biologische Vielfalt geplant.

### **3.2 Zusammenfassung**

#### **3.2.1 Kurzfassung**

Im Zuge der Europäisierung und Globalisierung von Gesellschaft und Recht werden Aufgaben des Nationalstaats auch auf einem Kerngebiet sozialer Regulierung, im Arbeitsrecht, vielfach nicht mehr durch Staaten, sondern durch transnationale Soziale Dialoge (SDe) wahrgenommen. Das Teilprojekt untersucht hybride (staatlich-private) soziale Normbildung und -durchsetzung unter folgenden Aspekten: 1. Welche Formen und Verfahren von SDe haben sich herausgebildet? 2. Welche Regelungsaufgaben auf arbeitsrechtlichem Gebiet in den vier Arbeitsfeldern „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“, „Information und Konsultation“, „Nicht-Diskriminierung im Erwerbsleben“ sowie „Vereinbarkeit von Arbeit und außererwerblichem Leben“ werden heute durch transnationale SDe wahrgenommen, und wie geschieht dabei die Diffusion der Normen? 3. Entspricht das neuartige transnationale Normbildungsgeschehen bei rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Bewertung sozialstaatlichen Werten? 4. Inwieweit werden die neuartigen Normbildungsprozesse und Normprodukte mit den formalen Rechtsstrukturen von Staaten und Internationalen Organisationen in einer Weise verknüpft, die erwarten lässt, dass sich ihre rechtliche Geltung und Durchsetzbarkeit und damit ihre Wirksamkeit verstärken? 5. Lässt das analysierte transnationale Normbildungsgeschehen Konsistenz und Stabilität erwarten?

#### **3.2.2 Langfassung**

Im Zeichen der Antriebskräfte von Europäisierung und Globalisierung findet ein *Formwandel* des Staates auf dem Gebiet transnationaler arbeitsrechtlicher Normgebung statt: der Nationalstaat büßt sein Normbildungs-

monopol ein, ergänzend dazu erlangen transnationale Soziale Dialoge (SDe) normbildende Bedeutung. Vier Formen solcher transnationaler SDe wirken unter rechtlich unterschiedlichen, zum Teil noch ungeklärten Bedingungen: Europäische Betriebsräte (EBR); sektorübergreifende SDe; sektorale SDe; sowie Sozialpartner, die transnationale Unternehmensabkommen schließen (im Folgenden: Transnational Company Agreements). Im Teilprojekt wird dieser Formwandel einem *Leistungs- oder Wirksamkeitswandel* gegenübergestellt. Dabei interessieren vier zum traditionellen „DRIS“-Inventar gehörende Arbeitsfelder von zunehmender Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Information und Konsultation in Betrieb und Unternehmen, Nicht-Diskriminierung im Erwerbsleben sowie Vereinbarkeit von Arbeit und außererwerblichem Leben. Aufschluss soll darüber erlangt werden, ob und unter welchen rechtlichen Bedingungen die zunehmende Verlagerung der Verantwortung für soziale Regulierung auf transnationale SDe in diesen vier Arbeitsfeldern sozialstaatlich aufgegebenen Zielen entspricht. Als „outcomes“ werden die Normprodukte in den genannten vier Arbeitsfeldern untersucht, als „Reaktion“ wird untersucht, wie Normen und Normkonzepte der SDe als inhaltliche Anregung oder sogar mit rechtlicher Geltung in andere Regelwerke und Regelungs- und Entscheidungsebenen hinüber„wandern“. Auf dieser rechtsempirischen und rechtsdogmatischen Grundlage wird der Form- und Leistungswandel des Staates anhand des Maßstabs sozialstaatlicher Anforderungen und einer Konsistenz- und Stabilitätsanalyse rechtspolitisch bewertet.

**Erste und einzige Phase (2012-2014)**

*Fünf komplementäre Fragestellungen:*

1. Welche Formen und Verfahren transnationaler Sozialer Dialoge (SDe) haben sich herausgebildet?
2. Welche Regelungsaufgaben auf arbeitsrechtlichem Gebiet in den vier Arbeitsfeldern „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“, „Information und Konsultation“, „Nicht-Diskriminierung im Erwerbsleben“ und „Vereinbarkeit von Arbeit und außererwerblichem Leben“ werden heute durch transnationale SDe wahrgenommen, und wie geschieht dabei die Diffusion der Normen?
3. Entspricht das neuartige transnationale Normbildungsgeschehen bei rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Bewertung sozialstaatlichen Werten?
4. Inwieweit werden die neuartigen Normbildungsprozesse mit den formalen Rechtsstrukturen von Staaten und Internationalen Organisationen in einer Weise verknüpft, die erwarten lässt, dass sich ihre rechtliche Geltung und Durchsetzbarkeit und damit ihre Wirksamkeit verstärken?
5. Lässt das analysierte transnationale Normbildungsgeschehen Konsistenz und Stabilität erwarten?

### 3.3 Ausgangssituation des Teilprojekts

Die Antriebskräfte der Europäisierung und Globalisierung wirtschaftlicher Entscheidungsprozesse bewirken im Arbeitsrecht andere Weichenstellungen als im Handels- und Wirtschaftsrecht. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht sind typischerweise durch eine Machtasymmetrie geformt, wie sie jedenfalls in Handels- und Wirtschaftsbeziehungen nicht strukturgebend ist: durch das unilaterale Recht des Arbeitgebers auf Direktion sowie auf Aneignung von Produkten und Kooperationsfähigkeiten im Arbeitsverhältnis (vgl. u.a. Mückenberger 1985: 248-89). Traditionell führten staatlicher Schutz und kollektive Interessenvertretung durch Normbildung mit zwingender Wirkung zu einem annähernden Ausgleich dieser Machtasymmetrie. In dem Maße, wie sich die Entscheidungsmacht von Unternehmen globalisiert, entzieht sie sich der auf nationaler Ebene verbleibenden Geltungskraft solcher Normen (Mückenberger/Menzl 2002). Dadurch verliert der vom „DRIS“ – dem demokratischen Rechts- und Interventionsstaat (Leibfried/Zürn 2006: 21) – bewirkte soziale Ausgleich sein Fundament. Klärungsbedürftig wird daher die Zukunft von Sozialstaatlichkeit. Erzielen Nationalstaaten und Internationale Organisationen unter dem Eindruck von Transnationalisierung (im Sinne von Internationalisierung und Privatisierung) noch eine dem DRIS entsprechende effektive soziale Gerechtigkeit? Oder wächst ihnen in dieser Situation gerade (national wie international) zumindest subsidiär die Aufgabe zu, Maßnahmen zur Erzielung höherer und effektiverer sozialer Gerechtigkeit zu ergreifen? Der Klärung dieser

Frage wendet sich Teilprojekt A7 mit einem Instrumentarium zu, das die Analyse der Normentstehung und -verbreitung erlaubt.

In den grenzüberschreitenden industriellen Beziehungen gewinnen in jüngerer Zeit repräsentative Strukturen kollektiver Verhandlung, Normbildung und -durchsetzung für Arbeitsverhältnisse – als “Soziale Dialoge” (SDe) bezeichnet – an Bedeutung (vgl. Schiek 2007; Bercusson 2009; Nebe/Ritschel **2009**<sup>1</sup> [3]; Blanpain 2010; Mückenberger **2010** [6]). Damit werden, etwa in Art. 154/155 AEUV, die europäischen Repräsentationen der Sozialpartner bezeichnet. Aber die Literatur (etwa Deinert 1999; Trubek u.a. 2000; Aviram 2003; Estlund 2005; Hepple 2005; Moreau 2006; Blanpain u.a. 2007; Zimmer 2008; Pries 2010; zusammenfassend Mückenberger **2010** [6]) verwendet heute einen breiteren Begriff von SDe, in dem der SD nach Art. 154/155 AEUV nur einen Sonderfall bildet. SDe umschreiben eine Vielzahl unterschiedlich ausgeformter Informations-, Konsultations- und Handlungsarenen zwischen transnationalen Repräsentanten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Diese haben zuweilen bipartistische (2 Parteien), meist aber tripartistische Form (3 Parteien – unter Beteiligung von Staaten oder Internationalen Organisationen). Für transnationale soziale Normbildung in Europa sind vier Formen von SDe bedeutsam: 1. Europäische Betriebsräte (EBR), die auf Grundlage sekundären EU-Rechts arbeiten; 2. sektorübergreifende SDe nach Art. 154/155 AEUV; 3. die sektoralen SDe nach derselben Rechtsgrundlage sowie 4. die Sozialpartner, die transnationale Unternehmensabkommen schließen, also Transnational Company Agreements, ohne dass hierfür bislang eine europäische Rechtsgrundlage existierte. Auf diese vier SD-Formen und ihre normbildende Funktion bezieht sich dieses Teilprojekt.

Diese vier SD-Formen unterscheiden sich deutlich vom klassischen sozialstaatlich garantierten Tarifwesen. Manche sind an nationalstaatliche Macht und Jurisdiktion rückgebunden, andere nicht. Sie verfügen weder über die Macht noch die Autonomie, mit denen Kollektivvertragsparteien im Tarifwesen des Nationalstaats ausgestattet sind. Die Wirksamkeit der transnationalen SDe ist deshalb in der Wissenschaft umstritten. In unserem Teilprojekt möchten wir herausfinden, ob, inwieweit und unter welchen institutionellen Bedingungen SDe im transnationalen Raum diejenigen Funktionen der Normbildung und -durchsetzung für Arbeitsverhältnisse einnehmen oder einnehmen können, die sozialstaatlichen Zielen gerecht werden – d.h. die dem vergleichbar sind, was traditionell der nationale DRIS, die darin agierenden kollektiven Akteure und die durch sie geschaffenen Normen hervorbringen. Untersucht wird die Wirksamkeit der vier transnationalen SDe bei der Normbildung und -umsetzung für vier Gemeinschaftsgüter, deren Bereitstellung traditionellerweise als Aufgabe des Sozialstaats verstanden wurde, nämlich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Information und Konsultation in Betrieb und Unternehmen, Nicht-Diskriminierung im Erwerbsleben sowie Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichem Leben.

Untersucht wird einerseits ein *Formwandel* von Staatlichkeit. Beobachtet wird eine insofern „hybrider“ werdende Normbildung. An dieser werden nicht-staatliche Akteure (hier über transnationale SDe) in einem Raum beteiligt, der Staaten verschlossen oder nur über Internationale Organisationen vermittelt zugänglich ist. Untersucht wird andererseits der mit diesem Formwandel verbundene *Leistungs- oder Wirksamkeitswandel* von Staatlichkeit. Gefragt wird: Ruft die durch die vier Formen transnationaler SDe wahrgenommene Normbildungsfunktion auf den vier Arbeitsfeldern rechtliche Folgen hervor, die in ihrer normativen Bewertung sozialstaatlichen DRIS-Zielen entsprechen, also hinter diesen nicht zurückbleiben, sie möglicherweise sogar optimieren?<sup>2</sup> Unter rechtlichen Folgen verstehen wir erstens materiell normbildende Vereinbarungen der vier

---

<sup>1</sup> Zitierte Literatur mit **fett** gesetzter Jahreszahl findet sich nur unter 3.3.3 und *nicht* am Ende des Antrags im Literaturverzeichnis. Um das Auffinden zu vereinfachen, sind die Nummern aus 3.3.3 jeweils beim Zitat in [eckigen] Klammern angefügt.

<sup>2</sup> Wenn wir von sozialstaatlichen DRIS-Zielen sprechen, so ist der europarechtlich überformte typische arbeitsrechtliche Normbestand in EU-Mitgliedstaaten unter besonderer Berücksichtigung des deutschen Arbeitsrechts gemeint. Wir beziehen uns zwar auf den deutschen arbeitsrechtlichen Normbestand. Dieser wird aber nicht als isoliert nationaler verstanden, sondern als Teil der gemeineuropäischen Werte (Oppermann 1999: Rz. 895, 924; vgl. auch zu „allgemeinen Rechtsgrundsätzen, die den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten gemeinsam sind“ Oppermann u.a. 2009 § 18 Ziff. 4-9), die sich in Artikel 2 EUV und der EU-Grundrechtecharta niedergeschlagen haben und vom EuGH spezifiziert wurden (Hilf/Schorkopf

Formen transnationaler SDe für Arbeitsverhältnisse (das sind im Kontext dieses Sfb „outcomes“ – Sfb 597 2010: Bd. 1, 40-41), zweitens Rezeptionen dieser Normen in anderen rechtlich-institutionellen Bereichen, die ihre rechtliche Geltung und Wirksamkeit erhöhen oder überhaupt erst begründen (das sind im Kontext dieses Sfb „Reaktionen“ – Sfb 597 2010: Bd. 1, 42-45).

### 3.3.1 Stand der Forschung

Der Sfb 597 „Staatlichkeit im Wandel“ konstatierte in seiner zweiten Phase einen Wandel des DRIS. Dieser wurde als Prozess der Zerfaserung von Staatlichkeit, der Privatisierung *und* Internationalisierung (= Transnationalisierung) sowie einer entsprechenden Verantwortungsverlagerung charakterisiert, der von Korridor-effekten der Konvergenz und Divergenz begleitet wird (Sfb 597 2010: Bd. 1, 22-32). Hervorgehoben wurde eine Wechselwirkung von Antriebskräften (wie Europäisierung und Globalisierung) und Weichenstellern (u.a. bei bereichsspezifischen Kulturen und Akteurskonstellationen), die der Zerfaserung im jeweiligen Kontext unterschiedliche Gestalt geben kann. Für die dritte Phase des Sfb interessieren die Folgen von Staatszerfaserung durch Transnationalisierung (ebenda: 35-38). Solche Folgen treten außer für umwelt-, handels- und wirtschaftsrechtliche Normbildung (vgl. Winter 2009) gerade für arbeitsrechtliche Normbildung und -durchsetzung ein. Die Berücksichtigung des Arbeitsrechts vervollständigt die Schlussfolgerungen des Sfb in seiner dritten Phase, die der *Zukunft* des demokratischen und sozialen Rechtsstaates gelten, in einem kritischen Bereich; denn arbeitsrechtliche Normbildung gehört traditionellerweise zum Kernbestand der Aufgaben des Sozialstaats (Schubert u.a. 2008; Nullmeier/Kaufmann 2010).

Ungeachtet der Diversität von Arbeits- und Rechtskulturen (vgl. etwa Mückenberger u.a. 1993 mit weiteren Literaturnachweisen) besteht arbeitsrechtliche Regulierung überall in Europa aus zwingenden Normen, die mit staatlichen Mitteln durchgesetzt werden können. In der Entwicklung des Arbeitsrechts ist die Verantwortung von Staaten und internationalen bzw. supranationalen Organisationen in Form zwingenden Rechts mit Blick auf die Tarifautonomie zwar „weit zurückgenommen“ worden (so das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung zu Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz, vgl. BVerfG, NJW 1999, 3033-35). Dies war jedoch nur möglich, weil innerstaatlich zwei Bedingungen gegeben waren: Erstens gewährleisteten die Existenz, Autonomie und „Mächtigkeit“ kollektiver Akteure eine annähernde Verhandlungs- und Kampfparität zwischen den Sozialpartnern. Zweitens übte der Staat eine effektive fach- und verfassungsgerichtliche Kontrolle über die Gemeinwohlverträglichkeit der erzielten Ergebnisse aus (vgl. Nebe 2011a). Beide Bedingungen wurden im Wirkungsbereich des DRIS erfüllt (Nebe/Kohte 2004). Ob diese Bedingungen für den an Bedeutung gewinnenden europäischen (= supranationalen) und globalen (= internationalen) Raum angenommen werden können, wird in der Literatur stark bezweifelt (vgl. Hepple 2005; Gerlach u.a. 2011). Umso drängender stellt sich die in diesem Teilprojekt verfolgte Frage: Können transnationale SDe den durch Zerfaserung und Transnationalisierung drohenden Bedeutungsverlust von Staatlichkeit im Sinne sozialstaatlicher Ziele effektiv wettmachen?

#### **Zerfaserung, Transnationalisierung, Hybridisierung und ihre normative Folgen**

Als Privatisierung führt Transnationalisierung zu einer Verlagerung der Verantwortung für Normbildung und -durchsetzung auf private Akteure oder auf hybrid strukturierte privat-öffentliche Akteurskonstellationen. Ungewiss sind die Folgen dieser Verlagerung. Als Internationalisierung entbindet Transnationalisierung die Normgebungskompetenz aus den Grenzen des Nationalstaats. Die Folgen dieser Verantwortungsverlagerung sind rechtswissenschaftlich noch nicht zusammenhängend untersucht und sozialwissenschaftlich umstritten.

Folgende Fragen gelten in der Literatur als dringend klärungsbedürftig: Kann annähernde Verhandlungs- und Kampfparität der beteiligten transnationalen Sozialpartner angenommen werden (etwa Kreimer-de Fries 1997; Hergenröder 2010)? Sind durch neue Akteurskonstellationen hervorgebrachte transnationale Normen als gemeinwohlverträglich oder korrekturbedürftig einzuschätzen? Ist es für die Zukunft des Sozialstaats geboten, für den transnationalen Raum dem DRIS entsprechende rechtliche und gerichtliche soziale Interven-

---

2011: Art. 2). Diese kommen auch in der durch Ratifikationsakte vollzogenen Selbstbindung an grundlegende ILO-Übereinkommen und an die Europäische Sozialcharta zum Ausdruck.



tionsformen bereitzustellen? Autoren, die empirisch die Parität von Verhandlungsmacht im transnationalen Raum für gegeben erachten (Meinungsstand bei Zimmer 2008), bewerten die Folgen von Transnationalisierung meist als normativ hinnehmbar, also als gerecht, und können akzeptieren, dass Staatlichkeit insoweit ihre Bedeutung verliert. Dagegen bewerten Autoren, die empirisch eine Parität von Verhandlungsmacht der Sozialpartner im transnationalen Raum nicht für gegeben erachten, meist auch die Folgen von Transnationalisierung als normativ nicht hinnehmbar, also als ungerecht (etwa Hepple 2005). Sie folgern aus dieser Notwendigkeit, dass Staatlichkeit – wenn es auch in Zukunft bei einem souveränen DRIS bleiben soll – ihre Bedeutung und Wirkmächtigkeit neu gestalten müsse. Gedacht wird dabei an eine Staatlichkeit, die ihre Gerechtigkeits- und Wirksamkeitsmaßstäbe aktiv, wenn auch subsidiär, grenzüberschreitend durch Kooperation mit und Stärkung von nicht- (oder nicht nur-) staatlichen Akteuren geltend und wirksam macht (etwa Jakobeit u.a. 2010 [8]).

#### **Vier Formen „Transnationaler Sozialer Dialoge“ als Formwandel von Staatlichkeit**

Die Summe dieser Fragen kann in einem einzelnen Teilprojekt nicht beantwortet werden. Wohl aber kann der Ausschnitt transnationaler Normbildung, in dem eine neuartige, als SD typisierbare Akteurskonstellation einen neuartigen Typ arbeitsrechtlicher Normbildung geschaffen hat, auf seine rechtlichen Bedingungen und seine Entwicklungsfähigkeit hin ausgeleuchtet werden. Das meint im Sinne dieses Teilprojekts, den sich abzeichnenden *Formwandel* von Staatlichkeit auf den mit ihm verbundenen *Leistungswandel* hin zu untersuchen. Was den Formwandel angeht, so wird in der neueren Literatur zu Normbildungsprozessen, die in Kooperation öffentlicher und privater Instanzen bestehen, von „hybrider Normbildung im Arbeitsrecht“ gesprochen (zusammenfassend Mückenberger 2011 [5]; Jakobeit u.a. 2010 [8]). Hybride Normbildung hat sich am deutlichsten in der europäischen Sozialpartnerschaft, also in der Form des SD im engeren Sinne des AEUV, vollzogen (Gesamtübersicht bei Bercusson u.a. 1996: 72-94, 538-52; Bercusson 2009: 126-67, 519-636; Blanpain 2010: 123-40, 749-62) und in den vier Arbeitsfeldern niedergeschlagen, die hier zu untersuchen sind. In der einschlägigen arbeitsrechtlichen Literatur wird untersucht, welche transnationale arbeitsrechtliche Normbildung stattfindet und welchen rechtlichen Status die so geschaffenen Normen haben (Höland 1995; Zimmer 2007). Die Erörterungen sind auf einzelne Regelungstypen konzentriert, Regelsetzer und Regelungsinhalte werden dargelegt (Deinert 2003; Buschmann u.a. 2001; Kohte 2010; Welz 2008). Sie werden aber nicht funktional aufeinander bezogen – was ohne Berücksichtigung von „outcomes“ und Reaktionen im Verständnis dieses Teilprojekts auch gar nicht möglich ist. Unterbelichtet bleiben damit die Prozesse der Diffusion von Normen durch unterschiedliche rechtlich bedeutsame Akteure und in unterschiedlichen rechtlichen Handlungsarenen. Unterbelichtet bleibt damit auch die Effektivität dieser Normbildung und -verbreitung, verstanden als *rechtliche* „outcomes“ und Reaktionen. Es liegt keine Untersuchung dazu vor, ob die so geschaffenen „outcomes“ und Reaktionen einer normativen Bewertung bedürfen, die unter Umständen dazu führen könnte, dass der eingetretene Formwandel des Staates selbst einer Revision bedarf. Mangels zureichender Folgenerhebung und -bewertung des mit der Transnationalisierung verbundenen Leistungswandels steht auch eine daraus folgende Bewertung des Formwandels von Staatlichkeit und ihrer möglichen Revisionsbedürftigkeit aus.

Internationale arbeitsrechtliche Normbildung lässt sich entsprechend ihrer Nähe bzw. Ferne zur Staatlichkeit ordnen und diskutieren (Barnard 2002; Immerfall/Therborn 2010). Hilfreich ist die von Rosenau und Czempel (1992) entwickelte Begrifflichkeit, die globale Governance (vgl. Schuppert 2005, 2006; Zürn 2005) mit Beteiligung von „governments“ korreliert: (1.) Zu „governance *durch* governments“ gehören supranationale Normbildung durch die EU und internationale Normbildung durch ILO, WTO, OECD, auch durch bilaterale Investitionsabkommen. (2.) Zu „governance *mit* governments“ gehören Normbildungen des Global Compact der Vereinten Nationen, der International Organisation for Standardization (ISO), SDe nach dem AEUV und durch Europäische Betriebsräte geschlossene Abkommen. (3.) Zu „governance *ohne* governments“ gehören Normbildungen, etwa durch codes of conduct und Regelwerke zu corporate social responsibility, durch sogenannte autonome SD-Vereinbarungen nach Art. 155 Abs. 2 S. 1 1. Alt. AEUV und durch Transnational Company Agreements.

Dass wir uns auf die Untersuchung des Formwandels zur hybriden transnationalen Normbildung, also auf „governance *mit* governments“, und den von ihr bewirkten Leistungswandel konzentrieren, hat einen besonderen Grund: Die beiden anderen Formen internationaler arbeitsrechtlicher Normbildung weisen nämlich nach dem Stand der Forschung so offenkundige Schwächen auf, dass es völlig unrealistisch erscheint, sich

von ihnen derzeit die Erfüllung der sozialstaatlich abverlangten Leistungen im transnationalen Bereich zu erhoffen.

Substantielle<sup>3</sup> intergouvernementale Regulierung von Arbeitsbedingungen (also „governance *durch* governments“) bleibt aus wenigstens drei Gründen hinter dem Gebot sozialen Ausgleichs zurück (etwa Aviram 2003; Estlund 2005; Hepple 2005; Moreau 2006; Blanpain u.a. 2007; Trubek u.a. 2000). Erstens sind die intergouvernementalen Akteure nicht willens, neben Handels- auch Sozialinteressen zu regulieren, wie beispielsweise die WTO zeigt. Zweitens können sie – in den wenigen Fällen wiederum, in denen die intergouvernementalen Akteure zur Regulierung von Sozialinteressen willens sind – mangels entsprechender Kompetenzverlagerung seitens der Nationalstaaten den Standards nicht mit entsprechenden „outcomes“ und normverstärkenden Reaktionen zu Wirksamkeit verhelfen: so die ILO mit ihren „conventions“ und „recommendations“, noch deutlicher die OECD mit ihren „guidelines“. Drittens zieht es ein Staatenverbund wie die EU, der zwar aufgrund partieller Souveränitätsabtretung durch Mitgliedstaaten die Befugnis zu substantieller Regulierung hat, gleichwohl aus Gründen der Diversität der Arbeitskulturen der Mitgliedstaaten vor, davon nur im Ausnahmefall Gebrauch zu machen und sich im Regelfall auf die prozedurale Regulierung zu beschränken. Eine befriedigende Einlösung der Ziele von Sozialstaatlichkeit im transnationalen Raum wird diesem Normbildungstyp in der Literatur zu Recht nicht zugetraut.

Dasselbe hat sich bei transnationaler arbeitsrechtlicher Selbstregulierung ohne staatliche Beteiligung („governance *ohne* governments“) erwiesen. Die Ergebnisse der Teilprojekte A3 und A1 belegen, dass dieser Governance-Modus den Anforderungen von Regulierungsgebieten mit typischen Macht- und Informationsasymmetrien regelmäßig nicht gerecht wird. Besonders für das Arbeitsrecht ist dies der Fall, wie die vorliegende Forschung zu corporate social responsibility und über in Unternehmen einseitig erlassenen Codes of Conduct erweist (vgl. Hepple 2005; Zimmer 2008; Mückenberger/Jastram 2010; Mückenberger 2009 [7]). Die Marktmacht der Sozialpartner mit typischerweise unterlegener Arbeitnehmerseite lässt im Regelfall keinen privatautonomem sozialen Interessenausgleich zu, der einer sozialstaatlichen Überprüfung standhielte. Einen Sonderfall bilden die Transnational Company Agreements (vgl. van Hoek/Hendrickx 2009). Sie verbreiten sich rasch (s. die Dokumentation bei Papadakis 2008a, b; Zimmer 2008), entbehren aber derzeit jedes europäischen Rechtsrahmens (van Hoek/Hendrickx 2009). Sie haben aber, mit subsidiärer Staatstätigkeit verknüpft, ein Potential zur Erzielung normativ angemessener „outcomes“ und Reaktionen.

Dagegen bietet der Stand der Forschung Anhaltspunkte dafür, dass „governance *mit* governments“ zu einer transnationalen Normbildung in der Lage sein könnte, die sozialstaatlichen Anforderungen genügt. Darauf wurde schon bei den Transnational Company Agreements hingewiesen, die deshalb auch als vierte SD-Form in unsere Untersuchung einbezogen werden. Alle bereits zitierten Autorinnen und Autoren (Höland 1995; Bercusson u.a. 1996: 72-94, 538-52; Bercusson 2009: 126-67, 519-636; Blanpain 2010: 123-40, 749-62; Zimmer 2007; Deinert 2003; Buschmann u.a. 2001; Kohte 2010; Welz 2008; Mückenberger 2011 [5]; Jakobkeit u.a. 2010 [8]) sehen (differenziert nach dem jeweiligen Untersuchungsbereich) hier – und nur hier – Entwicklungsspielräume, was uns veranlasst, diesen Modus arbeitsrechtlicher Regulierung genauer zu erforschen. Dabei geht es um hybride arbeitsrechtliche Regulierungen, die im transnationalen Raum solche gemeinwohlorientierten Funktionen der Normbildung und -durchsetzung wahrnehmen, die traditionell Nationalstaaten und den dort tätigen kollektiven Akteuren zukamen. Dass hierfür der Focus SD im weiten Sinne mit den genannten vier SD-Formen gewählt wird, drängt sich unter dem Gesichtspunkt „governance *mit* governments“ geradezu auf: Hier besteht nämlich ein changierendes Mischverhältnis zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren, das eine vergleichende Beurteilung im Blick auf eine Leistungsfähigkeit, die sozialstaatlichen Ansprüchen entspricht, erlaubt. Vielleicht erweisen sich wirksame transnationale SDe als Resultat gelungener „Bündnisse des Blinden mit dem Lahmen“ (Luig 1999: 737): auf der einen Seite der Staat als der Blinde, dessen Blick und Gestaltungskraft nicht über die Landesgrenzen reicht und der damit auf das Auge des Lahmen angewiesen ist, wobei der Staat aber Muskeln und Durchsetzungsbefugnisse hat; auf der anderen Seite die Sozialpartner, die Lahmen, die zwar grenzüberschreitend blicken, kommunizieren und

---

<sup>3</sup> Substantielle arbeitsrechtliche Regulierung bezeichnet die unmittelbare Setzung von Standards (wie Lohnhöhen, Arbeitszeit- und Urlaubslängen usw.). Dagegen bedeutet prozedurale Regulierung die Regelung von Verfahren (unter Umständen auch die Errichtung von Institutionen), die es Akteuren erlauben, solche Standards zu setzen (Clegg 1979).

sich einigen können, denen aber Macht zur Durchsetzung fehlt und die daher auf die Muskeln des Blinden angewiesen sind?

Die Nähe bzw. Ferne transnationaler SDe zu Instrumenten staatlicher Normbildung und -durchsetzung lässt sich auf europäisches Recht zurückführen. Obschon sämtliche transnationale Vereinbarungen autonom geschlossen werden, können bei Nicht-Einigung im SD zwingend subsidiäre staatliche Regelungen eingreifen, so bei der ersten SD-Form, den Vereinbarungen des EBR (nach Art. 7 RL 94/45/EG). Wiederum gibt es SD-Vereinbarungen, die durch staatlichen Akt (z. B. Ratsbeschluss nach Art. 155 Abs. 2 S. 1 2. Alt. AEUV für Abkommen des sektorübergreifenden SD und diejenigen der sektoralen SDe) zu innerstaatlich umzusetzendem zwingenden Recht werden (Buda 1995; Arnold 2008; Benecke 2011; Krebber 2011). Schließlich bestehen transnationale Normbildungen durch SDe, denen gegenwärtig jedenfalls auf transnationaler Ebene eine rechtliche Erzwingbarkeit nicht zukommt – dies trifft für autonome SD-Vereinbarungen nach AEUV und Transnational Company Agreements zu. Die vier SD-Formen sind so ein geeignetes Forschungsobjekt, um den Form- und Leistungswandel von Staatlichkeit zu vergleichen. Sie bieten auf der Formseite ein breites Spektrum der Rückbindung an Staatlichkeit und dessen Durchsetzungspotential. Das macht es möglich, auf der Leistungsseite vergleichend zu untersuchen, welche SD-Form zu welcher transnationalen normbildenden und -umsetzenden Leistung fähig ist. Somit haben wir hier ein hervorragend geeignetes Untersuchungsfeld dafür, die Wirksamkeitsbedingungen hybrider transnationaler Normbildung zu analysieren.

### Die Entwicklung im arbeitsrechtlichen Feld

In den vier transnationalen SD-Formen findet sich eine bedeutsame und wachsende Zahl normbildender Vereinbarungen. Um ihre Leistungsfähigkeit ermitteln und bewerten zu können, ist es zunächst erforderlich, die Vielfalt von SD-Vereinbarungen in der sich globalisierenden Welt zur Kenntnis zu nehmen und sie zum Ausgangspunkt einer systematischen Analyse des Wandels von Staatlichkeit zu machen.

In Tabelle 1 werden die von SDe geschlossenen Vereinbarungen einerseits den vier zu untersuchenden SD-Formen, andererseits den vier von uns ausgewählten Arbeitsfeldern zugeordnet. Im Kopf der Tabelle finden sich die vier SD-Formen, also Vereinbarungen von Europäischen Betriebsräten (EBR-Vereinbarungen), die sektorübergreifenden SDe, die sektoralen SDe und die Transnational Company Agreements. In der Vertikalen (Zeilen 1-4) finden sich die vier Arbeitsfelder, also Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit.<sup>4</sup> Die in den 16 Feldern abgebildeten Vereinbarungen und Policy-Dokumente bilden annähernd<sup>5</sup> den Untersuchungsgegenstand unseres Teilprojekts ab. Diese Dokumente sind in Datenbanken der Europäischen Kommission und des European Trade Union Institute zugänglich, bisher aber weder in einem synthetischen Zugriff analytisch erschlossen, noch in ihrer juristischen Effektivität (nach „outcomes“ und Reaktionen) ausgewertet und bewertet worden. Tabelle 1 weist für jedes der 16 Felder ein prominentes Vereinbarungs- oder Fallbeispiel aus – ein Beleg dafür, dass alle erfassten Konstellationen von praktischer Relevanz sind. Über die wissenschaftlichen Aus- und Bewertungskriterien wird im Arbeitsprogramm (3.4) berichtet. Außerdem enthält Tabelle 1 die Schlagworte, die zur Erschließung der einschlägigen Dokumente in den Datenbanken Verwendung finden werden.

---

<sup>4</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir im Text für die vier Arbeitsfelder, sofern der Kontext eindeutig ist, Kurzformen: für „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ „*Gesundheitsschutz*“, für „Information und Konsultation in Betrieb und Unternehmen“ „*Partizipation*“, für „Nicht-Diskriminierung im Erwerbsleben“ „*Diskriminierungsschutz*“ und für „Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichem Leben“ „*Vereinbarkeit*“.

<sup>5</sup> Nach Einschätzung der Datenbankverantwortlichen erfassen die Datenbanken zwar die weit überwiegende Mehrzahl der existierenden Dokumente und berichten die wichtigsten Fälle, sie erheben aber keinen Vollständigkeitsanspruch und sind nicht durchweg up-to-date. Das Teilprojekt wird daher die Dokumentenzahl im Verlauf der Nachforschung zumindest geringfügig anreichern müssen.

**Tabelle 1: Vereinbarungen in transnationalen Sozialen Dialogen nach Vereinbarungstyp und Arbeitsfeld**

<b>SD-Formen (= Vereinbarungstyp)</b>  <b>Arbeitsfelder</b>	<b>EBR- Vereinbarungen</b>	<b>Sektor- übergreifende SDe</b>	<b>Sektorale SDe</b>	<b>Transnational Company Agreements</b>
<b>Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</b>  <b>Beispiele</b>	– Health and safety – Working conditions  Konzernvereinbarung zu den Grundprinzipien der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Suez, 2010)	– Health and safety – Working conditions  Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress (2004)	– Health and safety – Working conditions  Good Work – Good Health: Improving the mental wellbeing of workers (Telekommunikationssektor, 2011)	– Health and safety – Working conditions  Agreement on guidelines concerning work related stress (Allianz, 2011)
<b>Information und Konsultation</b>  <b>Beispiele</b>	– Social dialogue – International standards  Vereinbarung über die Einrichtung des Europäischen Betriebsrats (Sanofi-Aventis, 2005)	– Social dialogue  Gemeinsames Arbeitsprogramm der Europäischen Sozialpartner für den Sozialdialog (2009 – 2011)	– Social dialogue  Rules of procedure for the European sectoral social dialogue committee (Industrieller Reinigungssektor, 2007)	– Social dialogue – International standards  Convention on the setting up of social indicators at group level (Danone, 2005)
<b>Diskriminierungsschutz</b>  <b>Beispiele</b>	– Equal opportunities – Gender equality – Anti-discrimination  Europäische Vereinbarung über Chancengleichheit (Total, 2005)	– Gender equality – Harassment – Racism  Rahmenvereinbarung zu integrativen Arbeitsmärkten (2010)	– Gender equality – Harassment – Racism  Gemeinsame Erklärung über Chancengleichheit und Vielfalt (Elektrizitätswirtschaft, 2003)	– Equal opportunities – Anti-discrimination  Rahmenvereinbarung über die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen (Danone, 2005)
<b>Vereinbarkeit von Arbeit und außer- erwerblichem Leben</b>  <b>Beispiele</b>	– Anticipation – Mobility – Telework – Working conditions – Wage – Sustainability – Work/life balance  Joint declaration on equal opportunities and non-discrimination (UniCredit, 2009)	– Aging workforce – Mobility – Training – Working conditions/time  Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (2010)	– Aging workforce – Mobility – Telework – Training – Working conditions/time  Gemeinsame Erklärung betreffend Arbeitsflexibilisierung und Gestaltung der Arbeitszeit, Teilzeitschäftigung und Schaffung von Arbeitsplätzen (Hotel- und Gaststättengewerbe, 1995)	– Diversity  Open dialogue through equal opportunities (Areva, 2010)

Quelle: Eigene Zusammenschau.

Während die Anzahl der für die einzelnen Arbeitsfelder einschlägigen Vereinbarungen erst ermittelt werden muss, lassen sich bereits jetzt quantitative Angaben zu den Dokumenten machen, die für die einzelnen Ver-

einbarungsformen in den Datenbanken gesammelt worden sind: Die Datenbank zu den Vereinbarungen der Europäischen Betriebsräte umfasst insgesamt 1.649 Dokumente, davon 77 themenspezifische und 103 globale Vereinbarungen.<sup>6</sup> Die sektorübergreifenden SDe schlagen sich in insgesamt 648 Dokumenten unterschiedlichen rechtlichen Charakters nieder.<sup>7</sup> In der für sektorale SDe einschlägigen Datenbank sind bis zum Jahr 2005 insgesamt 385 Dokumente gesammelt worden.<sup>8</sup> Die Datenbank mit den Transnational Company Agreements weist 199 Dokumente auf, davon 10 globale Abkommen.<sup>9</sup>

### Die vier Formen normbildender transnationaler SDe

Zur Analyse des Formwandels von Staatlichkeit durch transnationale normbildende SDe und seiner Beziehung zum Leistungswandel auf den vier Arbeitsfeldern kommt es entscheidend auf die strukturelle Verfasstheit der vier SD-Formen an. Dazu wird im Folgenden der derzeitige einschlägige Wissensstand zu diesen vier SD-Formen zusammengefasst; dann folgen die Wissenslücken, die das Teilprojekt schließen soll.

1. *EBRe*: Als eine besondere europäische Form des SDs stellt sich die Institution der Europäischen Betriebsräte dar; sie ist juristisch und in ihrer praktischen Wirksamkeit breit untersucht (vgl. Blanke 2010; Zimmer 2007). Bei EBR-Vereinbarungen stellt sich die Frage nach der Normwirksamkeit anders als beim SD nach Art. 154/155 AEUV. EBR agieren vor dem Hintergrund von Regelwerken, die selbst schon das Subsidiaritätsprinzip in aktiver Weise übernommen haben. Vereinbarte Lösungen (siehe Art. 13 und 6 EBR-Richtlinie) haben Vorrang vor gesetzlichen (siehe den Anhang der EBR-Richtlinie), konsensuale privatautonome Vereinbarungen werden also rechtlich erzwungenen vorgezogen. Angeregt wird damit „bargaining in the shadow of the law“ (Bercusson u.a. 1996), das auf beide Sozialpartner einen Anreiz ausübt, sich auf Verhandlungen einzulassen und eine gemeinsame Problemlösung mit der Gegenseite zu finden. Eine solche subsidiäre zwingende Rolle staatlichen Rechts bei privatautonomer Nichteinigung besteht bei den SDen nach Art. 154/155 AEUV nicht. Es gibt keine Untersuchung darüber, ob und wie sich dieser konstitutionelle Unterschied der SD-Formen auf ihrer Leistungsseite, also in der normbildenden und -durchsetzenden Kraft, widerspiegelt.

2. *Sektorübergreifende SDe*: Der Bedeutungszuwachs der europäischen sektorübergreifenden SDe (Art. 154/155 AEUV) hat interessenbezogene, normative und funktionale Gründe (zusammenfassend Mückenberger 2004). Angesichts der Diversität von Mitgliedstaaten und ihrer industriellen Beziehungskulturen wurden die Sozialpartner als Akteure auch in Bereichen unverzichtbar, in denen staatliche Aufgaben nur in Gestalt grundrechtlicher Verantwortung und normierter Rahmenregelungen bestehen. Sie konkretisieren diese normativen Vorgaben materiell im Wege transnationaler Normbildung durch europäische Sozialpartnerschaft (Platzer 1993/94; Pries 2008; Voss 2011; Waas 2004). Beispiele für Normbildung durch diese SD-Form sind die Rahmenvereinbarungen zu Teilzeitarbeit, Befristung und Eltern-Urlaub, die vom Rat in sekundäres Gemeinschaftsrecht überführt und damit „hard law“ wurden. Die EU-Instanzen (Europäische Kommission 1996, 1998, 2002, 2004, 2007, 2009, 2011) wie auch die Sozialpartner mutmaßen, dass bei der Einbeziehung der Sozialpartner in die Normbildung auch ein günstigeres Klima für die Normumsetzung geschaffen werde. Diese Argumentation ist von grundsätzlicher Bedeutung für die Beurteilung des Formwandels gemäß Sozial-

---

<sup>6</sup> Die Dokumente sind online unter <http://www.ewcdb.org/agreements.php> zu finden. Da ein Zugriff in vollem Umfang auf alle Dokumente und eine individuelle Suchfunktion erst nach einer Autorisierung bzw. nach Vertragsschluss möglich ist, wurden die Suchbegriffe nicht der Datenbank entnommen, sondern von uns festgelegt. Die Autorisierung ist allerdings sichergestellt.

<sup>7</sup> Die Dokumente sind online unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de> zu finden (Datenbank zu den Texten des Sozialen Dialogs). Die Suchbegriffe wurden den vorgegebenen möglichen Suchbegriffen/Themen der Datenbank entnommen.

<sup>8</sup> Da die Datenbank der Europäischen Kommission zu den Texten des Sozialen Dialogs nicht nach branchenübergreifenden und sektoralen Sozialen Dialogen unterteilt worden ist, werden die Angaben zum Sektoralen Sozialen Dialog der Studie von Dufresne u.a. (2006) entnommen. Die Autoren haben die entsprechenden vorhandenen Texte der Datenbank bis 2005 ausgewertet.

<sup>9</sup> Die Dokumente sind online unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en> zu finden (Datenbank zu den Transnational Company Agreements). Die Suchbegriffe wurden den vorgegebenen möglichen Suchbegriffen/Themen der Datenbank entnommen.

staatskriterien – für sie gibt es allerdings bislang keinen belastbaren empirischen Nachweis (Nebe/Maul-Sartori 2011).

3. *Sektorale SDe*: Die dritte SD-Form – sektorale SDe – ist jüngerer Datums, sie hat gleichwohl eine stetig wachsende Zahl normbildender Dokumente hervorgebracht (Dufresne u.a. 2006). Die Europäische Kommission hat durch Beschluss 98/500/EG festgelegt, die Arbeit der sektoralen SDe systematisch zu strukturieren. Seitdem besteht für die Branchenebene die Chance, eine den normativen Vorgaben des DRIS entsprechende Instanz der Normbildung und -implementation auszubilden. Da sich in den meisten europäischen Ländern die Branchen als normbildende Instanzen von SD-Vereinbarungen erwiesen und auch auf transnationalem Gebiet als handlungsfähig gezeigt haben (Hertwig u.a. 2011), werden sektorale SDe in diesem Teilprojekt als eigene Kategorie des SD behandelt.

Für die beiden letztgenannten SD-Formen, die sektorübergreifenden SDe und die sektoralen SDe, bestehen gleichermaßen Schwächen in der Normbildung und -durchsetzung. Anders als bei den EBR-Vereinbarungen können sich die Sozialpartner wechselseitig nicht zu einer normbildenden Aktivität, nicht einmal zur bloßen Aufnahme von Verhandlungen zwingen; es fehlt insoweit an einem „*shadow of the law*“. Soweit SD-Vereinbarungen nicht durch Ratsbeschluss in den Rang von Sekundärrecht erhoben werden, ist bislang rechtswissenschaftlich umstritten, inwieweit sich die Sozialpartner wechselseitig zur Einhaltung der SD-Vereinbarung auf europäischer oder nationalstaatlicher Ebene zwingen können; auch insoweit besteht kein ausdrücklicher „*shadow of the law*“. Damit stellt sich natürlich die Frage, ob sich diese konstitutionellen Bedingungen beider SD-Formen in ihrer normbildenden Leistung niederschlägt.

4. *Transnational Company Agreements*: Noch radikaler stellt sich die Frage bei der vierten SD-Form, den Transnational Company Agreements. Transnational company agreements “means an agreement comprising reciprocal commitments the scope of which extends to the territory of several States and which has been concluded by one or more representatives of a company or a group of companies on the one hand, and one or more workers’ organisations on the other hand, and which covers working and employment conditions and/or relations between employers and workers or their representatives” (van Hoek/Hendrickx 2009). Für diese besteht überhaupt keine europäische Rechtsgrundlage, wie sie für die beiden vorgenannten Formen immerhin die Art. 154 und 155 AUEV darstellen. Gleichwohl ist in den letzten Jahren ein sprunghafter Anstieg bei europäischen, zum Teil auch weltweiten Vereinbarungen zu verzeichnen (vgl. Papadakis 2008a, b). Die Datenbanken der Europäischen Kommission weisen für europäische Transnational Company Agreements einen Stand von 199 Vereinbarungen auf, was in Anbetracht der Tatsache, dass es sich hier fast ausschließlich um große multinationale Konzerne handelt, auf einen nicht zu unterschätzenden Deckungsgrad schließen lässt. Die europäischen Transnational Company Agreements sind von rechtlicher Ambivalenz gekennzeichnet: Einerseits werden hier auf Arbeitnehmerseite freiwillig gebildete Gewerkschaften tätig. Durch die Beteiligung frei gebildeter Arbeitnehmerkoalitionen könnten diese Verhandlungs- und Vereinbarungsstrukturen am ehesten dem nahe kommen, was auf nationaler Ebene das System von Kollektivvereinbarungen oder das Tarifwesen ist (s. Deinert 1999). Der so ausgestaltete SD könnte somit im transnationalen Raum gemeinwohlorientierte Funktionen der Normbildung und -durchsetzung im Arbeitsverhältnis wahrnehmen, die traditionell Nationalstaaten und deren kollektiven Akteuren zugekommen sind. Dem steht allerdings entgegen, dass für Transnational Company Agreements – auf globaler wie auf europäischer Ebene – keinerlei Regelwerk besteht, in dem ihr rechtlicher Status, die rechtliche Verbindlichkeit ihrer Normen und damit ihre transnationale Wirksamkeit und Durchsetzbarkeit geklärt ist (vgl. van Hoek/Hendrickx 2009; Bercusson 2009; Blanpain 2010).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Der transnationale SD spielt sich auch außerhalb der EU und ihrer Mitgliedstaaten ab (Teklè 2010; Pries 2010). So wie schon auf europäischer Ebene ein Hebel zu europäischer Regulierung im nationalen Regime-Wettbewerb und der Abwehr von nationalem Sozial-Dumping oder Unterbietungswettbewerb besteht, so besteht ein solcher Hebel erst recht im Verhältnis zu Ländern mit weit niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen (vgl. Zimmer 2008; Mückenberger 2010b). Diese Aktivitäten gehören in die Reichweite des neu entstehenden Forschungsfeldes der „Externe(n) EU-Governance“ (Simonis/Elbers 2011), das aber für Fragen der transnationalen Sozialstandards praktisch noch keine Antworten aufweist (Ansätze aber bei Hein/Tunn 2011).

### Meinungsstreit in der Literatur bei hohem Konkretisierungs- und Empiriebedarf

Die bisher zur Normbildung durch transnationale SDe vorliegende Forschung ist lückenhaft. Normbildung durch SDe wird von sozialwissenschaftlicher Seite kontrovers, zum Teil ungleich kritischer beurteilt als von juristischer Seite. Einigkeit besteht darin, dass Europa als ein weltweit herausgehobener Integrationstyp (etwa Eichengreen 2006: 800, 812; Schubert u.a. 2008; Mau/Verwiebe 2010: 282) und aufgrund deliberativer Mechanismen ein Potential für eigene soziale Politiken aufweist (etwa Bercusson u.a. 1996; Habermas 2000; Eriksen/Fossum 2000). Die Geister scheiden sich bei der Bewertung dessen, was Bob Hepple von rechtswissenschaftlicher Seite „the New Methods of Integration in the EU“ (Hepple 2005: 225 ff.) und was Helen Wallace (2010) von sozialwissenschaftlicher Seite „Policy Coordination“ nennen. Kritiker verbinden mit diesem Wandel „Neovoluntarismus“ (vgl. Streeck 1995 und öfter), bei dem Sozialpolitik allein unter dem Aspekt des Regimewettbewerbs („*comparative advantage*“) gesehen und beurteilt wird. Davon positiv abgehoben werden regulative europäische Politiken: „The EU’s regulatory social policy in the areas of labour law, workplace safety, gender equality and anti-discrimination is successful because it helps enforce stricter standards“; anders verhalte es sich bei der „open method of coordination“ (OMC) und ihrer Rolle in der Sozialpolitik (vgl. Nullmeier/Kaufmann 2010: 96). Die Konsequenz dieser Beurteilung ist Kritik an den Ergebnissen: „In short, it seems that while the EU’s welfare activities perform not too badly compared with the rather low expectations, they clearly fall very short of the more far-reaching examples“ (Falkner 2010: 299). Und sie führt zu pessimistischen Prognosen für die Systemstabilität: „However, discontinuous development with even a breakdown and replacement of institutions is not impossible in times of abrupt change“ (Streeck/Thelen 2005: 9).

Positiver wird der neue, die Rolle von Staatlichkeit wandelnde Integrationstyp – und auch die dabei Bedeutung gewinnenden SDe – in jenen Positionen gewertet, die das demokratische Defizit der EU betonen (vgl. Bercusson u.a. 1996; Kohler-Koch/Rittberger 2007; Eder/Trenz 2007). Sie verbinden damit die Suche nach einer neuen europäischen Zivilgesellschaft (vgl. Liebert/Trenz 2011; Liebert 2011; Trenz u.a. 2011), sogar einer globalen Weltzivilgesellschaft (s. Leisering 2010). Hervorgehoben wird, dass OMC (deutsch „MOK“) und „soft law“ die Diversität der Mitgliedstaaten gut sichern und doch wirksam sein können (vgl. Olsen 2007: 35). Unterstrichen wird die wachsende Bedeutung der sektoralen SDe (vgl. Balme/Chabanet 2008: 103-4) wie auch die wachsende Mobilisierungsbasis der EBR (dies.: 106).

Der geschilderte Diskussionsstand ist insofern bedenkenswert, als er auf mögliche Effektivitätsmängel des neuen Regelungstyps aufmerksam macht. Er erweist sich dadurch als lückenhaft, dass er die juristischen Verbreitungs- und Durchsetzungsmechanismen gewissermaßen „überspringt“ und dadurch zugleich das juristische Ineinandergreifen der Normbildung unterschiedlicher Typen von SDen als normative „outcomes“ und Reaktionen ausspart.<sup>11</sup> Wenn Effektivität von Normbildung sofort mit faktischem gesellschaftlichem „impact“ (Young 1999) gleichgesetzt wird, könnte die Identifikation einer mittelfristigen Entwicklungsdynamik verfehlt werden. Diese Dynamik bleibt allerdings im Blick, wenn man als „outcomes“ und Reaktionen gerade auch rechtliche Verbreitungs- und Interpretationsprozesse wahrnimmt, systematisiert und bewertet.<sup>12</sup>

Für den juristischen Forschungsstand ist im Zusammenhang mit SDen die Auseinandersetzung mit dem Subsidiaritätsprinzip wichtig. Für die zunehmende Bedeutung von SDen und die dadurch bewirkte Veränderung der Staatsfunktion – besonders auf europäischer Ebene, aber nicht nur dort – hat das Subsidiaritäts-

---

<sup>11</sup> Die rechtlichen Diffusionsprozesse lassen sich beispielhaft an der durch die RL 97/81/EG durchgeführten Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 6.6.1997 und der hierzu erfolgten Rechtsprechung des EuGH und nationaler Gerichte belegen (Nebe 2011 [1]; s. schon Pfarr 1994). Beispiele der Diffusion sind etwa European Parliament (2007a, b) sowie Europäisches Parlament (2008). Auch national entfaltet die Teilzeit-RL gewisse Wirkung in der Rechtsprechung (vgl. Nebe/Bernhardt, 2011: 13). Man kann aus juristischer Perspektive, wenn man auch rechtliche Diffusions-, Interpretations- und Durchsetzungsmechanismen im Auge behält, von einer beachtlichen und untersuchenswerten Reichweite von „outcomes“ und Reaktionen auf Normbildungsprozesse des SD sprechen.

<sup>12</sup> Der hier vorgeschlagene Untersuchungsgegenstand setzt also keine Stellungnahme zu dem angedeuteten sozialwissenschaftlichen Meinungsstreit voraus. Das schließt freilich nicht aus, dass wir in unserer abschließenden Bewertung die eigenen Ergebnisse mit den genannten kritischen sozialwissenschaftlichen Positionen abgleichen und zu diesem Meinungsstreit Stellung nehmen werden.

prinzip in seiner horizontalen und vertikalen Funktion eine Rolle gespielt (vgl. Bercusson 2001, 2010; Mückenberger/Boulin 2005). Horizontal ist Subsidiarität zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren, die sich auf derselben, etwa der europäischen, Ebene befinden; vertikal ist Subsidiarität im Verhältnis unterschiedlicher Ebenen, etwa zwischen EU und Mitgliedstaaten. Bekanntlich stammt das Subsidiaritätsprinzip aus der katholischen Soziallehre, etwa aus der Enzyklika „*Rerum novarum*“ von Leo XIII. aus dem Jahre 1891. Dort ist der „subsidiäre Staat“ der Staat, der nur reguliert, wenn andere sachnähere Akteure nicht selbst die Normbildung übernehmen können, der aber zugleich diese sachnäheren Akteure zur Eigeninitiative ermutigt, befähigt und ermächtigt, sie unter Umständen sogar dazu verpflichtet. Diese pro-aktive Rolle des Subsidiaritätsprinzips<sup>13</sup> hat im aktuellen Diskurs an Boden verloren. Vielfach wird aus Art. 5 EUV/ex-Art. 5 EGV (s. Kommentierungen bei Lenz/Borchardt 2010; Grabitz u.a. 2011; Callies/Ruffert 2011) lediglich das Gebot hergeleitet, die höhere Ebene habe sich zurückzuhalten. Die genaue juristische Fassung und konkrete Ausformung dieses Aspekts des Subsidiaritätsprinzips – Pflicht der höheren Ebene, ohne selbst zu regulieren, dahingehend tätig zu werden, die niedrigere zur Selbsttätigkeit zu befähigen – ist im juristischen Diskurs unterentwickelt. Zahlreiche Politikdokumente der EU kommen dieser Position entgegen<sup>14</sup> – jedoch ist die Praxis der Kommission von einer Haltung geprägt, die Brian Bercusson (2009: 562) mit „*benign neglect*“ bezeichnet. Umso mehr besteht Anlass, die Normbildung durch SDe zu analysieren.

### **Zusammenfassung: Wissenslücken zum Formwandel von Staatlichkeit durch transnationale normbildende SDe**

Eingangs wurde die Unklarheit betont, die darüber besteht, ob und inwieweit die neuen Akteurskonstellationen den Machtasymmetrien im Arbeitsverhältnis transnational in ebenso legitimer wie effektiver Weise gerecht werden können, wie es national der DRIS unternahm. Unklar ist somit auch, wie Staatlichkeit, die SDe transnationale soziale Normgebung überlässt, ihre Gerechtigkeits- und Wirksamkeitsmaßstäbe noch grenzüberschreitend geltend und wirksam machen kann. Insbesondere fehlt der systematische Vergleich der rechtlichen und institutionellen Durchsetzungsbedingungen für Normen, die von SDe der vier unterschiedlichen Formen im transnationalen Bereich geschaffen worden sind. Von diesem Vergleich hängen sowohl die empirische Beurteilung ab, ob und unter welchen rechtlich-institutionellen Bedingungen hybride transnationale Normbildung den Aufgaben des Sozialstaats entsprechende Leistungen erbringt, als auch die normative Bewertung, ob der demokratische und soziale Rechtsstaat der Zukunft gehalten ist, für den transnationalen Raum dem DRIS entsprechende aktive, wenn auch subsidiäre, rechtliche und gerichtliche soziale Interventionsformen bereitzustellen.

Der Forschungsstand weist somit empfindliche Erkenntnislücken über die Folgen des Wandels von Staatlichkeit im Bereich transnationaler Normbildung auf. Ob und wie sich der Grad der Anbindung transnationaler SDe an Staatlichkeit auf ihre normbildende Wirksamkeit im Sinne der Durchsetzbarkeit normativer Güter auswirkt, wissen wir nicht. Vorliegende empirische Untersuchungen bleiben auf einzelne Formen von SDe beschränkt. Sie lassen belastbare Aussagen über das Folgenspektrum unterschiedlicher Formen von SDe, das wir Leistungswandel nennen, vermissen. Der uns interessierende grundsätzliche Zusammenhang zwischen Formwandel von Staatlichkeit durch SDe und Leistungswandel im Sinne der dadurch hervorgebrachten rechtlichen „outcomes“ und Reaktionen muss jetzt ins Blickfeld kommen: Sonst blieben „outcomes“ (materiell normbildende Vereinbarungen der vier SDe für Arbeitsverhältnisse) und Reaktionen (Rezeptionen dieser Normen im rechtlich-institutionellen Bereich, die ihre rechtliche Geltung und Wirksamkeit erhöhen oder überhaupt erst begründen) unbestimmt und einer Bewertung im Hinblick auf ihre Konsistenz mit normativen Gütern und auf ihre Stabilität unzugänglich.

---

<sup>13</sup> Es dürfte kein Zufall sein, dass die Entstehung des Subsidiaritätsprinzips in der Sozialenzyklika von 1891 historisch in die Phase der Hochindustrialisierung fiel, in der die kollektive Selbstregelungsbefugnis der sozial Schwächeren (Tarifwesen, betriebliche Interessenvertretung) einsetzte (vgl. Hepple 1986).

<sup>14</sup> Vgl. nur Europäisches Parlament (2008), Europäischer Rat (2010) und Europäische Kommission (2004).



### **Die Arbeitsfelder Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit als Beispiele für Leistungswandel von Staatlichkeit**

In der Anlage des Teilprojekts markiert die Analyse des *Leistungswandels* den Prüfstein für die Beantwortung der Frage: Führt der zuvor umrissene *Formwandel* von Staatlichkeit durch die Einbeziehungen von transnationalen SDen in die arbeitsrechtliche Normbildung zu sozialstaatlich akzeptablen Folgen („outcomes“ und Reaktionen) oder verfehlt er diese ganze oder teilweise und bedarf er daher einer sozialstaatlich aufgegebenen Umformung? Die Analyse des Leistungswandels gilt *unmittelbar* den Folgen gewandelter Staatlichkeit auf bestimmten Arbeitsfeldern – *mittelbar* gilt sie zugleich dem Formwandel gewandelter Staatlichkeiten durch SDe. Sie nämlich macht rechtlich beurteilbar und bewertbar, unter welchen, für die vier SD-Formen unterschiedlichen, rechtlichen und institutionellen Bedingungen sozialstaatlich gebotene oder erwünschte Folgen eintreten und unter welchen nicht und wie auf diesen Befund rechtlich zu antworten ist. Konkret: Sollte sich beispielsweise erweisen, dass auf dem Gebiet des Diskriminierungsschutzes EBR-Vereinbarungen (also die SD-Form mit hoher Anbindung an staatliche Durchsetzungsmittel) sozialstaatlich geforderte rechtliche Leistungen erbringen, Transnational Company Agreements (die SD-Form mit niedriger bzw. unklarer Anbindung an staatliche Durchsetzungsmittel) dagegen nicht, so muss eine Folgebewertung einsetzen, ob für diese rechtlich unerwünschten Folgen die Form- und Strukturmerkmale der jeweiligen SD-Form verantwortlich sind und darum einer rechtlichen Umformung bedürfen. Deshalb stehen in der Bearbeitung der Leistungsseite immer der Bezug auf die für sie verantwortliche konkrete SD-Form und deren Konstitutionsmerkmale im Vordergrund.

Der Forschungsstand zum Leistungswandel auf arbeitsrechtlichem Gebiet ist doppelt einzugrenzen: Da die dritte Phase des Sfb Folgen thematisiert, interessieren zum einen Leistungen, die mit dem Formwandel des Staates zusammenhängen (können): also mit der Normbildung unter Beteiligung von SDen. Unter dem Aspekt des Leistungswandels wird daher das Folgenspektrum von Normen beobachtet, bei denen SDe normbildend wirksam wurden. Zum anderen interessiert nur der Forschungsstand zu Normbildungen, die dem tradierten DRIS-Bereich der Sozialstaatlichkeit zugehören. Denn nur an ihnen ist rechtswissenschaftlich beurteilbar, ob ihre Normbildungen im transnationalen Raum wirksam und dem Sozialstaat gemäß sind (s. auch Hergenröder 2010). Für die vier thematisierten Arbeitsfelder ist deren Zuordnung zum Sozialstaatsprinzip höchstrichterlich anerkannt (Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: BVerfGE 85, 191, Rn. 70; Mitbestimmung: BAG, NZA 2011, 225 Rn. 24; Diskriminierungsschutz: BVerfGE 115, 259, Rn. 56 und für Familienlastenausgleich: BFHE 230, 523, Rn. 40).

Unter Berücksichtigung dieser doppelten Eingrenzung legt der derzeitige arbeitsrechtliche Forschungsstand unsere Konzentration auf die vier Arbeitsfelder Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit nahe. Die arbeitsrechtliche und -politische Literatur bietet zwei Unterscheidungsmerkmale für Normbildungen an, die für die Eingrenzung der normativen „outcomes“ unter Beteiligung von SDen von Interesse sind: quantitative/qualitative und antagonistische/nicht-antagonistische Norminhalte (zusammenfassend Mückenberger 1988). **Quantitative** Normen sind Standards im Arbeitsverhältnis, die teilbar sind und über deren Aufteilung („wieviel“) Verhandlungen und Vereinbarungen entscheiden. Dies trifft z.B. zu für Lohnhöhe, Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs. **Qualitative** Normen sind solche, die unteilbar sind und bei Verhandlungen und Vereinbarungen nur eine Entscheidung über ein „Ob“ zulassen. Hier einschlägig sind etwa die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (Koalitionsfreiheit, Nicht-Diskriminierung, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit), Regelungen des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. **Antagonistische** Norminhalte beziehen sich auf miteinander im Konflikt stehende Sonder-(Partikular-)Interessen. **Nicht-antagonistische** Norminhalte beziehen sich auf im weiteren Sinne „gemeinsame Produktionsinteressen“ (Sinzheimer 1976[1919]: 325); Beispiele dafür sind Regelungen zu den vier ILO-Kernarbeitsnormen, zum Gesundheitsschutz und zur Vereinbarkeit.<sup>15</sup>

Der Sozialstaat hat aus staatsfunktionalen Gründen quantitative/antagonistische Standardsetzung nur in Extremfällen zur Aufgabe, er räumt insoweit Marktregulativen den Vorrang ein. Je deutlicher arbeitsrechtliche Regelungen quantitativer und antagonistischer Art sind, umso mehr hält sich der DRIS zurück. Je deutlicher sie qualitativer und nicht-antagonistischer Art sind, umso mehr werden arbeitsrechtliche Normen als DRIS-Aufgabe bei der Herstellung normativer Güter wie der Sozialstaatlichkeit begriffen und akzeptiert.

---

<sup>15</sup> Die Beispiele sind illustrierend gemeint und daher selbstverständlich nicht abschließend.

Im Forschungsfeld ist beobachtet worden, dass sich transnationale SDe auf qualitative und nicht-antagonistische Regelungsinhalte konzentrieren (vgl. Mückenberger u.a. 1996; Hepple 2005; Moreau 2006).<sup>16</sup> Die ILO-Kernarbeitsnormen spielen bei der Koalitionsfreiheit, der das Arbeitsfeld Partizipation im weiteren Sinne zuzuordnen ist, und bei Diskriminierungsverboten eine Rolle (ETUC 2009). Bedeutsam sind auch Normbildungsaktivitäten in den Arbeitsfeldern des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit von Arbeit und außererwerblichem Leben (Nebe 2010a; Kohte 2010). Der Gesundheitsschutz weist sowohl innerstaatlich als auch – seit der Rahmen-Richtlinie aus dem Jahr 1989 – im europäischen Sekundärrecht eine lange und intensive Normierungsgeschichte auf (vgl. Nebe 2006 [4]; Kohte 2009). SDe nehmen hier weniger auf die Normbildung als auf die Normumsetzung Einfluss. Demgegenüber stellt Vereinbarkeit ein Arbeitsfeld dar, in dem staatliche Normbildung neueren Datums ist, supranationale Normbildung existierte vor den SD-Aktivitäten praktisch nicht. Dieses Arbeitsfeld wurde vom europäischen SD „entdeckt“ (vgl. Bercusson u.a. 1996; Bercusson 2009). Auf diesem Feld haben die ersten Sozialpartner-Vereinbarungen die europäische arbeitsrechtliche Normbildungsgeschichte bestimmt.

Nach dem Literaturstand werden transnationale SDe auf den vier Arbeitsfeldern normbildend- und -umsetzend tätig und die Ziele, die sie dabei im transnationalen Raum verfolgen, gehören innerstaatlich zu den normbildenden und -umsetzenden Sozialstaatszielen. Damit sind unsere vier arbeitsrechtlichen Arbeitsfelder ein geeigneter Prüfgegenstand für eine Untersuchung, ob der *Formwandel* von Staatlichkeit durch Einbeziehung transnationaler SDe in Normbildung und -durchsetzung einen *Leistungswandel* in Gestalt von sozialstaatsgemäßen normativen Folgen aufweist und wie er mit Blick auf seine rechtlichen „outcomes“ und Reaktionen zu bewerten ist. In allen vier Arbeitsfeldern sind Gemeininteressen berührt, deren Wahrung innerstaatlich dem DRIS aufgegeben ist. Ihre subsidiäre und hybride Wahrnehmung im transnationalen Bereich berührt normative Güter des DRIS, ohne dass er darauf unmittelbar hoheitlichen Einfluss hätte. Für diese Untersuchung ist schließlich bedeutsam, dass diese vier Arbeitsfelder eine markante normative und historische Diversität aufweisen. Auch dies verspricht Rückschlüsse darauf, welcher Formwandel von Staatlichkeit mit welcher Art von normativem Leistungswandel einhergeht und wie diese Entwicklung rechtlich zu bewerten ist. Tabelle 3 unterscheidet die Arbeitsfelder (4 Zeilen) nach staatlicher Regulierungsdichte in national (Spalte 1) und supranational (Spalte 2) und gemäß rechtlichen Spielräumen bei der Normbildung (Spalte 3) und Normumsetzung (Spalte 4). In den Arbeitsfeldern Gesundheitsschutz und Diskriminierungsschutz verbleibt SDe aufgrund hoher staatlicher Regulierungsdichte hoher *Normumsetzungsspielraum* im Sinne von *Normkonkretisierung*. Dagegen umfasst in den Arbeitsfeldern Partizipation sowie Vereinbarkeit dieser Regelungsspielraum aufgrund niedriger staatlicher Regulierungsdichte auch die *Normbildung*. Markant unterscheiden sich aber auch beide erstgenannte Arbeitsfelder voneinander: Beim Gesundheitsschutz wurde Normbildung mit den Anfängen des Sozialstaates als genuine DRIS-Aufgabe anerkannt, die mit der Europäisierung eine EU-rechtliche modernisierende Harmonisierung erfuhr (Kohte 2009). Dagegen fand im Arbeitsfeld Diskriminierungsschutz staatliche Normbildung und -durchsetzung vornehmlich erst in Reaktion auf zwingende europäische Vorgaben statt. Die Arbeitsfelder Partizipation sowie Vereinbarkeit bieten transnationalen SDe hohe Spielräume für Normbildung und -umsetzung. Sie unterscheiden sich aber wiederum markant: Bei Partizipation (auch aufgrund der Nähe zur grundgesetzlich geschützten Koalitionsfreiheit) steht SD-Normbildungsspielräumen eine starke nationalstaatliche Regulierungsdichte entgegen – dies deutet auf mögliche Konfliktkonstellationen hin. Dagegen treffen im Arbeitsfeld Vereinbarkeit SD-Normbildungsspielräume auf ein spürbares staatliches und europäisches Regelungsvakuum. Die vier arbeitsrechtlichen Arbeitsfelder sind also unterschiedlich beschaffen. Damit erscheint beim Vergleich der Folgen des Formwandels von Staatlichkeit durch die vier transnationalen SDe auch die Differenzierung in die vier Arbeitsfelder lohnend.

---

<sup>16</sup> Dass quantitative und antagonistische Standardsetzung den nationalen Kollektivakteuren vorbehalten blieb und insoweit keine Verantwortungsverlagerung auf transnationale SDe stattfand, wird praktisch und organisationspolitisch erklärt (vgl. Mückenberger u.a. 1996): Die nationalen Sozialpartner sind näher an den zu regelnden Gegenständen, zumal dort die Unterschiede zwischen den nationalen Arbeitskulturen am größten sind (Lohnhöhen und Arbeitszeiten). Organisationspolitisch streben die nationalen Sozialpartner den Machterhalt dort an, wo sie Mitglieder und Beiträge gewinnen und wo sie gewählt werden. Sie gewinnen Ansehen und Macht eher auf dem Gebiet der quantitativ messbaren Sondergüter und tendieren dazu, Kollektivgüter zu vernachlässigen bzw. sie anderen Akteuren zu überlassen.

**Tabelle 2: Staatliche Regulierungsdichte und Normbildungsspielräume transnationaler SDe in den vier Arbeitsfeldern**

Regulierungsdichte (1, 2) Normspielräume (3, 4)  Arbeitsfeld	Regulierungsdichte auf staatlicher Ebene	Regulierungsdichte auf Ebene der EU	Rechtlicher Spielraum zur Normbildung durch SDe	Rechtlicher Spielraum zur Normumsetzung durch SDe
	1	2	3	4
Gesundheitsschutz	Gesetze, VOen, UVV usw.	Primärrecht, vor allem Sekundärrecht	von DRIS und EU durchreglementiert	vertikale Subsidiarität
Partizipation	Verfassung, Gesetze und Rechtsprechung	Sekundärrecht, Charta und Rechtsprechung	horizontale Subsidiarität	vertikale und horizontale Subsidiarität
Diskriminierungsschutz	reaktiv auf europäische Regulierung und Rechtsprechung	Primär-, Sekundärrecht und Rechtsprechung	von DRIS und EU durchreglementiert	vertikale Subsidiarität
Vereinbarkeit	eher jüngeren Datums	beginnend: Grundrechtecharta	horizontale Subsidiarität	vertikale und horizontale Subsidiarität

Verwendete Farbskala:



*Erläuterung:* Die farbliche Kennzeichnung bedeutet in Sp. 1 und 2 jeweils hohe/mittlere/niedrige *staatliche* Regulierungsdichte; in Sp. 3 und 4 jeweils hoher/mittlerer/niedriger rechtlicher Spielraum *für SDe*.

*Quelle:* Eigene Zusammenschau.

### Wissenslücken über transnationale normbildende SD-Aktivitäten in den vier Arbeitsfeldern

Für jedes Arbeitsfeld lassen sich folgende Wissenslücken festhalten:

*1. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:* Dieses Arbeitsfeld ist am frühesten staatlich reguliert worden. Trotz hoher staatlicher Regulierungsdichte wurde ihre praktische Wirksamkeit erst Ende der 1980er Jahre zunehmend kritisch bewertet. Mit der auf europäisches Arbeitsschutzrecht (insbesondere die RL 89/391/EWG) zurückgehenden Reform hat sich das Regelungskonzept geändert. Kennzeichnend für das europäische Arbeitsschutzkonzept sind europäisch formulierte Präventionspflichten, die wirksam nur unter Einbeziehung aller Akteure, insbesondere der Sozialpartner umzusetzen sind (Normierung von Schutzvorschriften; Umsetzung geltender Arbeitsschutzvorschriften; laufende Innovation der Regeln und Verfahren). Alle SD-Typen werden insoweit als wesentlicher Faktor für einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz bewertet. Wir können Wechselwirkungen zwischen unionsrechtlichen Rechtsnormen (Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und Einzelrichtlinien) und Vereinbarungen im Wege des SD feststellen. Die Sozialpartner interpretieren die grundlegende Präventionspflicht, die sozialpartnerschaftlich initiierte Konkretisierung wird wiederum intensiv von hoheitlichen Akteuren des Arbeitsschutzes aufgegriffen. Heute betätigen sich transnationale SDe aller vier Typen normkonkretisierend und -implementierend auf diesem Arbeitsfeld.

Lücken: Erforscht ist dabei weder, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen SD-Vereinbarungen zu Umsetzungsergebnissen („outcomes“) sowie zu rechtspolitischen und rechtssetzenden Reaktionen geführt haben, noch welche Umsetzungsformen gewählt worden sind. Da wir keine umfassende Kenntnis darüber besitzen, mit welchen normativen Instrumenten die rechtliche Umsetzung hoheitlich begleitet und gewährleistet wird, wissen wir auch nicht, welcher Leistungswandel auf dem Arbeitsfeld mit dem durch SDe bewirkten Staatswandel verbunden ist.

*2. Information und Konsultation:* Auf diesem Arbeitsfeld sind SDe einerseits zum konkretisierenden Ausbau der eigenen SD-Grundlagen wirksam geworden: Vor allem bei Vereinbarungen über die Arbeitsweise der EBR oder Vereinbarungen der sektoralen SDe nach dem Beschluss 98/500/EG der Kommission zu ihrer

Reorganisation. Detaillierte Analysen zu einzelnen Sektoren (vgl. Boer u.a. 2005; Glassner 2009; Europäische Kommission 2011) und Ländern liegen vor (vgl. Europäische Kommission 2007), nicht dagegen zum interessierenden Arbeitsfeld. SDe führten andererseits auch dort zu normbildenden Vereinbarungen über Partizipation, wo für deren Abschluss keine staatlich-rechtliche Grundlage bestand: so bei normbildenden Vereinbarungen der zu Transnational Company Agreements führenden SD-Form, die an Bedeutung gewonnen hat.

Lücken: Keine Studie wertet bislang die SD-Texte über Partizipation systematisch und vollständig darauf aus, wie sie Realisierungschancen von Partizipation von Arbeitnehmern als „outcomes“ beeinflussen. Auch ist unbekannt, welche rechtliche Verbreitung normbildende Texte der vier SD-Formen zu Partizipation erfahren haben, also beispielsweise selbst von Normbildungsaktivitäten anderer SDe beeinflusst sind oder andere beeinflusst haben. Ebenso wenig sind normbildende Reaktionen anderer Akteure (Staaten, Unternehmen, Verbände) auf diese Normbildung erforscht.

**3. Antidiskriminierung:** Von den vier Arbeitsfeldern hat der Diskriminierungsschutz die längste europarechtliche Tradition (Schlachter/Seifert 2010; Nebe 2000). Beruhend auf primärrechtlichen Diskriminierungsverboten entstand im Wechsel zwischen europäischer bzw. nationaler Normsetzung und Rechtsprechung ein engmaschiges Normengeflecht mit nachhaltigem Einfluss. Trotz hoher EU-Regulierungsdichte spielt der SD auch auf diesem Gebiet eine wachsende Rolle (Falke 2004). Branchenübergreifende Rahmenvereinbarungen (zu Elternurlaub, Befristung, Belästigung und Gewalt) zielen auf Gleichstellung der Geschlechter (Ramalho 2009; Nebe 2011b), insofern besteht eine Teilüberschneidung mit dem vierten Arbeitsfeld). Andere SD-Vereinbarungen regeln Diskriminierungsschutz im Hinblick auf unterschiedliche Differenzierungsmerkmale. Kommission und Rat sind hier Antriebskräfte. Auch die Europäischen Sozialpartner sehen im SD eine Schlüsselrolle. Die Verbreitung der SD-Normen begegnet jedoch im Arbeitsfeld der Antidiskriminierung – im Vergleich zum Gesundheitsschutz – größeren Hindernissen.

Lücken: Während die EuGH-Rechtsprechung zum europäischen Antidiskriminierungsrecht in der Rechtswissenschaft intensiv untersucht ist, werden vor Diskriminierung schützende SD-Vereinbarungen bislang nicht systematisch erörtert. Diese Lücke entspricht der gegenüber dem anglo-amerikanischen Rechtsraum späten gesellschaftlichen Entfaltung dieses Rechtsgebietes in Kontinentaleuropa. Wir wissen daher nicht genau, unter welchen Bedingungen transnationale SD-Vereinbarungen im Bereich des Diskriminierungsschutzes entstehen und rechtlich wirksam werden.

**4. Vereinbarkeit von Arbeit und außerberuflichem Leben:** Untersuchungen zum Arbeitsfeld Vereinbarkeit werten einzelne SD-Vereinbarungen aus (Kretschmann/Reuyß 2010; Maschke/Zurholt 2006; Pfahl/Reuyß 2008). Danach gewinnt das Thema der Vereinbarkeit in Vereinbarungen der vier SD-Formen an Bedeutung. Sowohl bei EBR-Vereinbarungen als auch bei Transnational Company Agreements wird sich dieser Wandel empirisch nachweisen lassen. Auch beim SD nach Art. 154/155 AEUV gewinnt die Vereinbarkeit als Regelungsziel an Gewicht. Der branchenübergreifende SD entfaltetete zuerst mit der Elternurlaubsvereinbarung seine normbildende Aktivität zum Vereinbarkeitsthema. Die Vereinbarungen berühren das Arbeitsfeld Vereinbarkeit in unterschiedlicher Ausprägung (Kohte 2010; Nebe 2011b; Nebe/Bernhardt 2011). Die revidierte Elternurlaubs-RL formuliert das Recht auf Vereinbarkeit ausdrücklich als Regelungsziel. Als Grauzone zwischen Recht und „good will-Erklärung“ ist ein Recht der Vereinbarkeit erst ein „law in the making“ (Mückenberger 2010a). Einigkeit besteht in der Bewertung, dass Vereinbarkeit tatsächlich nicht zureichend gewährleistet und dass das juristische Instrumentarium zur Einlösung erst im Aufbau ist (vgl. Nebe 2010a, b, **2009** [2]).

Lücken: Bislang fehlt eine strukturierte und vollständige Übersicht darüber, wie die Vereinbarkeit in den vier unterschiedlichen SD-Typen behandelt wird. Noch nicht einmal die genaue Anzahl einschlägiger Dokumente ist bekannt. Damit bleiben Veränderungen der Definition von Vereinbarkeit, der Relevanz des Arbeitsfeldes bei der Normbildung und die Instrumente zu seiner Bearbeitung weithin unbekannt. Weder „outcomes“ noch Reaktionen, etwa auch die Verbreitung und Diffusion der vereinbarten Normen oder Normkonzepte in andere Regelwerke, sind erforscht. Deshalb ist auch der mit dem Wirken der SDe zu verzeichnende Leistungswandel von Staatlichkeit auf diesem Arbeitsfeld erst noch aufzuhellen.

### 3.3.2 Eigene Vorarbeiten

Katja Nebe ist durch zahlreiche Publikationen und Vorträge für den SD als solchen und auch für die im Teilprojekt zu untersuchenden Arbeitsfelder ausgewiesen. Die unterschiedlichen Formen transnationaler SDe waren bereits Gegenstand eigener Forschungsarbeiten (vgl. Nebe **2011** [1]; Nebe/Ritschel **2009** [3]). Die eigenen Vorarbeiten zu den systematischen Strukturen des nationalen und internationalen kollektiven Arbeitsrechts und die Ergebnisse der Habilitation zu neuen Formen staatlich ermöglichter und moderierter Selbstregulierung im sozialen Pfl gerecht bieten die Grundlage und die Reflexionsmöglichkeit für die im Teilprojekt geplante Bewertung von „outcomes“ und Reaktionen transnationaler SDe.

Der europäische und nationale Regelungsrahmen, der die einzelnen Arbeitsfelder betrifft, ist von Katja Nebe intensiv erarbeitet. Die Strukturen und die innerdeutsche Umsetzung des europäischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes untersuchte sie in ihrer Dissertation (Nebe **2006** [4]) und legte damit den Grundstein für ihre arbeitsschutzrechtliche Expertise. Gleiches gilt für die Themen Diskriminierung und Vereinbarkeit (Nebe **2009** [2]). Während der langjährigen Assistenz am Lehrstuhl Kohte an der Universität Halle erwarb sie darüber hinaus die notwendigen Fähigkeiten zu interdisziplinärer Projektarbeit, die sich im Hinblick auf die von ihr untersuchten Materien zudem regelmäßig auf hybride Normsetzung und Wechselwirkungen zwischen staatlicher und nicht staatlicher Regulierung bezogen. Seit ihrer Berufung ist sie mit einem eigenen Teilbeitrag in ein europäisches Projekt zum SD während der Wirtschaftskrise (Abschluss November 2011) involviert (verantwortet von ASTREES, kofinanziert von der Hans-Böckler-Stiftung) sowie durch Gutachten für Gewerkschaften (ver.di) und eine bis 2012 laufende Projektmitarbeit zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Deutsche Vereinigung für Rehabilitation/BMAS) forschend zu den Arbeitsfeldern tätig.

Ulrich Mückenberger ist ausgewiesen auf den Gebieten des SD und hybrider transnationaler Normbildungsprozesse (etwa **2010** [6] und **2011** [5], Jakobeit u.a. **2010** [8]). Er hat auf allen vier untersuchten Arbeitsfeldern drittmittelgeförderte Forschungsprojekte durchgeführt (u.a. DFG, Hans-Böckler-Stiftung, Volkswagen-Stiftung, Europäische Union, BMBF). Er war Mitbegründer und Projektnehmer des DFG-Schwerpunktprogramms 197 „Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“ (1996-2003). Er leitete zahlreiche internationale und disziplinübergreifende Forschungsvorhaben und arbeitete dabei mit europäischen und US-amerikanischen Forschungsteams zusammen. Aus dieser Forschungstätigkeit sind zahlreiche, vor allem auch vergleichende Aufsätze und Monographien hervorgegangen (etwa **2009** [7]). Die Mehrzahl der Arbeiten von Ulrich Mückenberger ist disziplinübergreifend rechts- und sozialwissenschaftlich angelegt. Er leitete auf deutscher Seite von 1996 bis 2002 das vom Europäischen SD getragene Forschungsprojekt „Eurexter (Excellence territoriale en Europe)“. Seit 2010 ist er als Forschungsprofessor am Zentrum für Europäische Rechtspolitik (ZERP) der Universität Bremen tätig.

### 3.3.3 Liste der publizierten einschlägigen Vorarbeiten (Auswahl neuerer Publikationen)

*Katja Nebe*

1. (2011) Das befristete Arbeitsverhältnis im deutschen und europäischen Arbeitsrecht – vom sozialen zum richterlichen Dialog, in: Ingrid Schmidt, Hg., *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, Band 48, Berlin: Erich Schmidt, 89-117.
2. (2009) Kommentierung zu §§ 275, 616 BGB, §§ 1-4 MuSchG sowie §§ 1-6 MuSchArbV, in: Franz-Josef Düwell, Kristina Göhle-Sander & Wolfhard Kohte, Hg., *Juris Praxiskommentar Vereinbarkeit von Familie und Beruf*, Saarbrücken: Juris, 35-60, 73-130.
3. (mit Andrea Ritschel) (2009) The concept of information and consultation in European Directives, in: Thomas Blanke, Edgar Rose, Herman Voogsgeerd & Wijnand Zondag, Hg., *Recasting Worker Involvement? Recent Trends in Information, Consultation and Co-Determination of Worker Representatives in a Europeanized Arena*, Oldenburg und Groningen: Kluwer, 157-173.
4. (2006) *Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierung – Die RL 92/85/EWG und ihre Konsequenzen für das deutsche Mutterschutzrecht*, Baden-Baden: Nomos (Bd. 22 der *Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht*, Rolf Birk & Dieter Sadowski, Hg., Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, Trier) (Dissertation).

Ulrich Mückenberger

5. (2011) Hybrid Global Labour Law, in: Roger Blanpain & Frank Hendrickx, Hg., *Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs*, Alphen aan den Rijn: Kluwer, 99-116.
6. (2010) Civilising Globalism: Transnational Norm-Building Networks as a Lever of the Emerging Global Legal Order?, in: *Transnational Legal Theory*, 1:4, 523-573.
7. (2009) Workers' Representation at Plant and Enterprise Level, in: Bob Hepple & Bruno Veneziani, Hg., *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*, Oxford: Hart Publishing, 233-262.
8. (mit Cord Jakobeit & Robert Kappel) (2010) Zivilisierung der Weltordnung. Normbildung durch transnationale Netzwerke, in: *Leviathan*, 38:3, 411-427.

### 3.4 Planung des Teilprojekts

In den fünf, eingangs aufgeführten komplementären Forschungsfragen (Kasten vor 3.3) bündeln sich die aufgewiesenen Forschungslücken in der Perspektive des gesamten Sfb „Staatlichkeit im Wandel“. Diesen Fragen wird mit juristischen Methoden normativ sowie rechtsempirisch und unter Zuhilfenahme sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse empirisch nachgegangen. Abschließend kann dann die Frage beantwortet werden: Lässt sich die analysierte neuartige transnationale Normbildung im Arbeitsrecht zu einem Modell „Wandel von Staatlichkeit durch transnationale Soziale Dialoge“ zusammensetzen, das Konsistenz und Stabilität erwarten lässt?

#### 3.4.1 Ausgestaltung des Teilprojekts im Einzelnen

In diesem Teilprojekt untersuchen wir den *Formwandel von Staatlichkeit*, der durch den Bedeutungsgewinn transnationaler SDe auf dem Gebiet arbeitsrechtlicher Normgebung eingetreten ist. Umfasst sind davon die vier Formen transnationaler Normbildung durch SDe: EBR-Vereinbarungen, sektorübergreifende SDe, sektorale SDe und Transnational Company Agreements. Ermittelt werden die rechtlichen Folgen dieses Formwandels in Gestalt des *Leistungs- oder Wirksamkeitwandels* auf vier arbeitsrechtlichen Arbeitsfeldern: Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit. Diese Folgen werden sowohl für jedes der vier Arbeitsfelder selbst als auch im Vergleich zwischen ihnen ermittelt. Ergebnis dieser Untersuchung wird eine Bewertung des Formwandels von Staatlichkeit sein, der diese Folgen ausgelöst hat. Dabei werden die vier SD-Formen in Beziehung gesetzt zu den von ihnen erbrachten Leistungen der Normbildung und -durchsetzung auf den vier Arbeitsfeldern und daraufhin bewertet, ob für sie die von den Sozialstaatszielen her gebotenen Leistungen auf dem Gebiet arbeitsrechtlicher Normbildung und -durchsetzung erbracht oder verfehlt werden und wie auf diesen Befund rechtlich zu antworten ist. Gegenstand der Bewertung wird also sein, ob und unter welchen jeweiligen institutionellen Bedingungen die Verantwortungs(-teil-)verlagerung von sozialer Regulierung auf transnationale SDe rechtlich mit stabiler und effektiver Normwirkung einhergeht, wie sie innerstaatlich sozialstaatlichen DRIS-Zielen (s. oben Fußnote 2) entspricht.

SDe werden also nicht verengt auf Art. 154/155 AEUV verstanden und erforscht. Das hier verfolgte Konzept erfasst vielmehr eine ganze Palette hybrider transnationaler Normbildungsprozesse: Sie reicht von Regelungen, die mit staatlicher Sanktionsgewalt ausgestattet sind, bis hin zu solchen ohne jede Anbindung an Staatlichkeit, bei verschiedenen Zwischenstufen. Die den so unterschiedenen SD-Formen zukommenden rechtlichen Folgen – also diese Schicht von „outcomes“ und Reaktionen – werden systematisch aufgegriffen und in Beziehung zu den sie konstituierenden Formmerkmalen von SDe gesetzt. Auch „outcomes“ und Reaktionen der Normbildungen durch SDe im juristischen Argumentationsbestand (etwa des EuGH) und in der rechtskulturellen Diffusion werden systematisch untersucht und bewertet. Wir können dann klären, ob und wann dieser Formwandel von Staatlichkeit durch eine Ordnung der transnationalen Normbildung bei rechtsdogmatischer und -politischer Bewertung sozialstaatlichen Ansprüchen genügt und Konsistenz und Stabilität verspricht.

### 3.4.2 Forschungsziele und Hypothesen

#### Ziele und Anlage des Teilprojekts

Das Teilprojekt hat folgende *übergeordnete Ziele*: Es soll einen rechtstheoretischen Beitrag zur Erkenntnis über hybride transnationale Normbildung, insbesondere durch Einbeziehung nicht-staatlicher Akteure in arbeitsrechtliche Prozesse der Normbildung und -durchsetzung sowie über ihre Wirksamkeit leisten. Es soll damit Aufschluss über die Reichweite und Variation der vom Sfb 597 erarbeiteten Ergebnisse liefern. Die Forschungsergebnisse des Sfb zu transnationaler Normgebung auf umwelt-, handels- und wirtschaftsrechtlichem Gebiet sollen um solche auf *dem kritischen sozialen Gebiet* ergänzt und unter dem Gesichtspunkt von durch die Beteiligung SDe an Normbildungsprozessen gewandelter Staatlichkeit miteinander vergleichbar gemacht werden.

Das Teilprojekt ist durch folgende fünf komplementäre Forschungsfragen strukturiert (s. bereits Kasten vor 3.3):

**1.** Welche Formen und Verfahren von SDe haben sich herausgebildet? **2.** Welche Regelungsaufgaben auf arbeitsrechtlichem Gebiet in den vier Arbeitsfeldern Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz sowie Vereinbarkeit werden heute durch transnationale SDe wahrgenommen, und wie geschieht dabei die rechtlich-institutionelle Verbreitung der Normen? **3.** Entspricht das neuartige transnationale Normbildungsgeschehen bei rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Bewertung sozialstaatlichen Werten? **4.** Inwieweit werden die neuartigen Normbildungsprozesse und Normprodukte mit den formalen Rechtsstrukturen von Staaten und Internationalen Organisationen in einer Weise verknüpft, die erwarten lässt, dass sich ihre rechtliche Geltung und Durchsetzbarkeit und damit ihre Wirksamkeit verstärken? **5.** Lässt das analysierte transnationale Normbildungsgeschehen Konsistenz und Stabilität erwarten?

Untersucht werden die vier SD-Formen im supra- und internationalen Kontext und ihre Wirksamkeit („outcomes“ und Reaktionen, insbesondere Diffusion in andere Regelwerke und Regelungs- und Entscheidungsebenen) in den vier genannten Arbeitsfeldern.

Im Folgenden stellen wir dar, wie das Teilprojekt in seinen *Arbeitsabschnitten* so zugeschnitten wurde, dass diese fünf Forschungsfragen beantwortet werden können und wie die dazu verfolgten *Hypothesen* lauten. Dann folgt – nach einem Eingehen auf die *Untersuchungsmethode* (3.4.3) – die Umsetzung dieses Zuschnitts in die geplanten *Arbeitspakete* (APe) des Teilprojekts samt einem *Zeitplan* über den Verlauf von drei Jahren (3.4.4). Den fünf Forschungsfragen und Hypothesen entsprechen annähernd chronologisch<sup>17</sup> die fünf Arbeitsabschnitte und die diese abschließenden Arbeitspakete in den drei Jahren Laufzeit des Teilprojekts. Wie sich die Arbeit an den Arbeitspaketen auf die am Teilprojekt beteiligten Personen verteilt, wird unter 3.7.1.1 und 3.7.1.3 umrissen.

Nun zu den Arbeitsabschnitten:

*1. Phänomenologischer Zugang zu den neuartigen transnationalen SDe und den durch sie hervorgebrachten Normen:* Dabei geht es einmal um die Übersicht über die Verbreitung der SDe in ihren verschiedenen Formen und die Typik der von ihnen hervorgebrachten Dokumente. Eine umfassende Bestandaufnahme über die derzeitige rechtliche Einordnung der von ihnen hervorgebrachten Normen wird vorgenommen. Aber auch der soziale Kontext, in dem sich diese neue transnationale Normbildung abspielt, wird abgesteckt und problematisiert: die damit verbundenen Akteurskonstellationen sowie die Organisations- und Machtstrukturen und Konflikte, die mit ihnen aufgeworfen sind. Zum phänomenologischen Zugang gehört die Einbeziehung der rechtssoziologischen Erklärungsversuche dafür, dass Normbildung im transnationalen Bereich auf hybride Verfahren der Normbildung und -durchsetzung zurückgreift, etwa um Normen akzeptabler, praktikabler und durchsetzbarer zu machen. Bei diesem Arbeitsschritt stehen rechtsempirische, aber auch rechtsinterpretatorische Methoden im Vordergrund.

---

<sup>17</sup> Wir sprechen von einer annähernden Chronologie, da für den Verlauf des Teilprojekts zwar ein Nacheinander von *Arbeitspaketen*, nicht aber ein striktes Nacheinander von *Arbeiten* geplant ist, sondern oft eine sich ergänzende und wechselseitig vertiefende Gleichzeitigkeit. Das liegt auch an den beabsichtigten unterschiedlichen Qualifikationen und Arbeitsschwerpunkten der beteiligten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen und wird deshalb bei deren Arbeitsaufgaben (3.7.1.1 und 3.7.1.3) verdeutlicht.

2. *Ermittlung von „outcomes“, Reaktionen und Normverbreitung:* Die Normbildungsaktivitäten der vier SD-Formen werden rechtsempirisch auf die vier Arbeitsfelder bezogen, also auf Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit. Erfasst werden sämtliche für diese Arbeitsfelder einschlägigen Vereinbarungen und Politikdokumente (also die Norm“outcomes“), die in den Datenbanken für die einzelnen SD-Formen dokumentiert sind. Sie werden untersucht im Hinblick auf ihre Urheber, die Adressaten, ihren Regelungsgehalt (einschließlich der Verweise auf andere normative Dokumente) und Vorkehrungen für ihre Umsetzung. Bei der Dokumentenanalyse werden auch die von den SDe vorgesehenen rechtlichen Durchsetzungsbedingungen erfasst. Schließlich wird nachverfolgt, welche Verbreitung die so generierten Normen bei anderen normbildenden und -umsetzenden Akteuren und auf anderen Ebenen der Normenhierarchie fanden (also die Reaktionen auf Normbildung). Dabei interessiert, ob die *Inhalte* und rechtspolitischen Anstöße der SD-Normbildungen sich verbreiteten, aber auch, inwieweit sie in *rechtlich verbindliche Regelwerke* Eingang fanden. Ausgewählte Fälle von Norm“outcomes“ und deren Verbreitung werden vertieft auf die Akteurskonstellationen und die rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen, die zu ihnen führten, untersucht. Ergänzend zu den Textanalysen werden – neben der Sekundärauswertung vorhandener empirischer Untersuchungen – Interviews mit Sozialpartnern und Experten zu rechtsempirischen Folgen der so entstandenen Normen geführt und ausgewertet.

3. *Rechtliche Begutachtung der „outcomes“ und Reaktionen:* Die so rechtsempirisch ermittelten „outcomes“ und Reaktionen, also arbeitsrechtliche Normbildungen, die sich auf ein Mehr oder Minder der Erzielung von Sozialstaatlichkeit beziehen, werden rechtswissenschaftlich beurteilt. Dazu werden für jedes der vier Arbeitsfelder den sozialstaatlichen DRIS-Zielen entsprechende Norminhalte und Normdurchsetzungsbedingungen ermittelt und den unter 2. ermittelten Normbildungen gegenübergestellt. Beurteilt wird, inwieweit die sozialstaatlichen Beurteilungsmaßstäbe durch die untersuchten SD-Dokumente erfüllt, optimiert oder verfehlt werden. Normativer Referenzpunkt ist der europarechtlich überformte typische arbeitsrechtliche Normbestand in EU-Mitgliedstaaten unter besonderer Berücksichtigung des deutschen Arbeitsrechts (s. oben Fußn. 2). Dieser Bewertungsschritt ist rechtsdogmatischer und rechtsvergleichender Art.

4. *Begutachtung des Grades der Anbindung der „outcomes“ und Reaktionen an Instrumente staatlicher Normbildung und -durchsetzung:* Hier soll die im ersten Schritt konstatierte Ungewissheit über die rechtlichen Durchsetzungschancen der von SDe hervorgebrachten Normen und durch sie ausgelösten Normdiffusionen rechtsdogmatisch geklärt werden. Dazu werden die einschlägigen rechtswissenschaftlichen Abhandlungen über nationale und europäische rechtliche Durchsetzungsnormen sowie die Regeln des Internationalen Privatrechts rechtsdogmatisch analysiert. Vor dem Hintergrund der rechtsempirischen Erhebungen und Auswertungen wird untersucht, ob es für die Normbildungsakte der vier SDe und die bei ihnen zutage getretenen Durchsetzungsungewissheiten befriedigende Regelungen bereits *de lege lata* oder erst *de lege ferenda* gibt.

5. a) *Rechtlicher Vergleich zwischen Normbildungsleistungen in den Arbeitsfeldern und den dabei wirksamen SD-Formen:* Ziel der Untersuchung und der rechtlichen Beurteilung der Folgen ist es, den Wandel von Staatlichkeit, der die Folgen ausgelöst hat, beurteilbar zu machen. Dazu werden – in einer Verbindung von rechtsempirischen und -dogmatischen Methoden – diese Folgen differenziert nach den vier SD-Formen, die sie hervorgebracht, und den vier Arbeitsfeldern, in denen sie sich niedergeschlagen haben. Die vier SD-Formen unterscheiden sich nach dem rechtsdogmatisch geklärten Grad ihrer Rückbindung an Staatlichkeit und deren Durchsetzungsmacht. Die vier Arbeitsfelder betreffen durchweg Gemeinschaftsgüter im Sinne des DRIS und sind mehr oder weniger von SD-Aktivitäten geprägt (Tabelle 1), unterscheiden sich aber markant hinsichtlich staatlicher Regulierungsdichte und rechtlicher Spielräume der transnationalen SDe bei Normbildung und -durchsetzung (Tabelle 2). Der doppelt kontrastierende Vergleich (zwischen den vier SD-Typen und den vier Arbeitsfeldern) erlaubt den Rückbezug von Folgen gewandelter Staatlichkeit auf Formen dieses Wandels und bietet somit eine solide Grundlage zur rechtlichen Beurteilung des Wandels von Staatlichkeit selbst. Es kann sich ergeben, dass bestimmte SD-Formen zu rechtlich wirksamer transnationaler Normbildungs-Leistung in der Lage sind, andere nicht. Oder es kann sich zeigen, dass transnationale SDe auf bestimmten Arbeitsfeldern zu Normbildung in der Lage sind, auf anderen nicht; oder dass sie auf bestimmten Arbeitsfeldern zur Norm*generierung*, auf anderen nur zur Norm*umsetzung* oder Norm*verbreitung* in der Lage sind. Mischergebnisse – differenzierte Beurteilungen innerhalb einer SD-Form oder eines Arbeitsfeldes – sind ebenfalls vorstellbar.



5. b) *Bewertung des Formwandels von Staatlichkeit und Perspektiven für den DRIS*: Auf dieser Grundlage wird der untersuchte Wandel von Staatlichkeit selbst beurteilbar. Sobald nämlich „outcomes“ und Reaktionen nach SD-Formen und Arbeitsfeldern bestimmt und rechtlich beurteilt sind, ist auch der sie auslösende Formwandel von Staatlichkeit im Hinblick auf seine Konsistenz mit normativen Gütern wie Sozialstaatlichkeit und auf seine Stabilität bewertbar. Es lässt sich dann beurteilen, ob und unter welchen jeweiligen institutionellen Bedingungen die Verantwortungs(teil)verlagerung von sozialer Regulierung auf transnationale SDe rechtlich mit stabiler und effektiver Normwirkung einhergeht, wie sie innerstaatlich sozialstaatlichen DRIS-Zielen entspricht. Sollte sich zeigen, dass transnationale SDe in bestimmten Formen oder auf bestimmten Arbeitsfeldern normbildend leistungsfähig sind, so wird der Wandel der Staatlichkeit, der ihnen Normbildungsbefugnis überlässt, vor dem Hintergrund der DRIS-Ziele hinzunehmen und sogar zu fördern sein; allenfalls stellt sich die Frage nach geeigneten flankierenden staatlichen Maßnahmen. Sollte sich herausstellen, dass transnationale SDe in bestimmten Formen oder auf bestimmten Arbeitsfeldern nicht oder nicht hinreichend leistungsfähig sind, so wird der Wandel der Staatlichkeit, der ihnen Normbildungsbefugnis überlässt, vor dem Hintergrund der DRIS-Ziele kritisch zu beurteilen sein; dann sind geeignete aktive, wenn auch subsidiäre staatliche Maßnahmen zu erwägen, die eine DRIS-Zielen entsprechende transnationale arbeitsrechtliche Normbildung befördern.

Ob die vorgefundene Normbildungs-Leistung ihren „outcomes“ und Reaktionen nach DRIS-Zielen – insbesondere der Sozialstaatlichkeit – annähernd entspricht, ob der für diesen Leistungswandel verantwortliche Formwandel von Staatlichkeit rechtlich konsistent und stabil ist und welche staatlichen Maßnahmen geeignet sind, dem DRIS-Ziel Sozialstaatlichkeit entsprechende Folgen bei transnationaler arbeitsrechtlicher Normbildung herbeizuführen, wird nach dieser Anlage des Teilprojekts beurteilbar sein. Diese theoretischen und praktischen Erträge des Teilprojekts werden Gegenstand einer abschließenden Monographie der Teilprojektleitung (s. am Ende von 3.4.4).

## Hypothesen

Folgende Arbeitshypothesen sollen überprüft werden.

**H1:** SDe übernehmen im transnationalen Raum zunehmend Funktionen der sozialen Normbildung und Normdurchsetzung, die traditionell Nationalstaaten und ihren kollektiven Akteuren zukamen. Die in Europa an Bedeutung gewinnenden vier SD-Formen unterscheiden sich markant in der staatlichen Gewährleistung der Durchsetzung der von ihnen hervorgebrachten Normen, sie bewegen sich in einem unklaren und gestaltungsbedürftigen Rechtsrahmen.

**H2:** SDe verfolgen in den vier sozialstaatsrelevanten Arbeitsfeldern (Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit) mit ihrer Normbildung gemeinwohlorientierte nicht-antagonistische qualitative Anliegen. Sie gewinnen relativ große und rechtsinnovative Bedeutung bei der Normbildung und -verbreitung auf Arbeitsfeldern, die staatlich wenig geregelt sind, und bei der Normumsetzung, wo der Vollzug staatlicher Rechtsakte die Mitwirkung sachnaher Akteure erfordert.

**H3:** Gemessen an sozialstaatlichen DRIS-Vorgaben sind die normbildenden und -verbreitenden Leistungen der vier SD-Formen unterschiedlich zu bewerten: Sie reichen von innovativer und wirksamer Optimierung sozialstaatlicher Ziele bis hin zur Verfehlung sozialstaatlicher Ziele.

**H4:** Nach geltendem Recht leidet die Wirksamkeit von durch SDe hervorgebrachten und verbreiteten Normen insbesondere dort an Durchsetzungsschwächen, wo ihre Anbindung an staatliche Durchsetzungsmechanismen fehlt. Das ist insbesondere bei autonomen SD-Vereinbarungen nach Art. 155 AEUV und bei Transnational Company Agreements der Fall.

**H5:** a) SDe haben umso größere Fähigkeit zur Bildung und/oder Durchsetzung sozialstaatsadäquater arbeitsrechtlicher Normen, je mehr sie rechtlich an staatliche Unterstützungs- und Durchsetzungsmechanismen angeschlossen sind – und umgekehrt. b) Im Hinblick darauf werden Staaten sozialstaatlich akzeptable Normbildung und -durchsetzung durch transnationale SDe hinnehmen und rechtlich flankierend unterstützen. Zur Behebung rechtlicher Schwächen transnationaler arbeitsrechtlicher Normbildungsprozesse werden sie einen subsidiären normativen und institutionellen Rechtsrahmen schaffen, der der Sozialstaatlichkeit entsprechende „outcomes“ und Reaktionen sowie Stabilität und Konsistenz der so fortentwickelten hybriden sozialen Normbildungsordnung sicherstellt.

### 3.4.3 Untersuchungsmethode

Das Teilprojekt bedient sich rechts- und sozialwissenschaftlicher Methoden, um die Folgen des untersuchten Formwandels des Staates zu ermitteln. Im Hinblick auf die Komplexität von Effektivitätsforschung ist eine methodische Vorbemerkung erforderlich: Da es bei dem Teilprojekt um Folgenanalyse im Sinne der bisherigen Arbeit des Sfb 597 geht, setzen wir – ähnlich dem methodischen Vorgehen im Teilprojekt A3 („Transnationale Regulierung und Verfassungsstaatlichkeit“) – Auswirkungen mit „outcomes“, also von SDe hervorgebrachten *Normen*, und mit „Reaktionen“, also der *Normdiffusion* in andere rechtliche Regelwerke und durch andere Entscheidungsträger oder Spruchkörper, gleich. Während „outcomes“ und Reaktionen über Dokumentenanalyse und Experteninterviews zu ermitteln sind, würden andere Effektivitäts-Erhebungen (aufgrund der vieldimensionalen Kausalitätsketten) oft hochkomplexe zusätzliche Methoden erfordern (dazu Young 1999). Wir konzentrieren uns daher auf die Erforschung *rechtlicher* „outcomes“ und Reaktionen und beziehen die auf komplexere Wirkungszusammenhänge bezogene sozialwissenschaftliche Impact-Forschung lediglich am Rande mit ein.

Einerseits sind die für SDe und die vier Arbeitsfelder der Arbeitspolitik einschlägigen Dokumente und Texte zu erschließen. Dabei kann angesichts des untersuchten Formwandels des Staates hin zur Regulierungsbeziehung privater und hybrider Akteure eine strenge Eingrenzung auf *Rechtstexte* nicht erfolgen. Einbezogen werden müssen gleichermaßen – da sie für die Diffusion von Normen und Norm-Konzepten bedeutsam sein können – politische Absichtsbekundungen, Methodentexte und Arbeitshilfen, letzteres ein besonders häufiges Produkt der 1998 reformierten sektoralen SDe. Die Regelungsformen liegen oftmals in einer Grauzone zwischen rechtlicher Bindung und Nicht-Bindung oder – wie verschiedentlich wenig präzise formuliert wird – zwischen „hard law“ und „soft law“ (Hepple 2005). Die Methoden bestehen hier in Textexegese, aber auch in der Kontextanalyse von Dokumenten und in der Verbreitungs-Analyse, wie Normen und Norm-Konzepte „wandern“ und von anderen Akteuren reagierend rezipiert werden – etwa wie von SDe geschaffenen Normkonzepte in die Rechtsprechung des EuGH oder in im weiteren norm-vorbereitende Politikdokumente des Europäischen Parlaments hineinwirken (Beispiele finden sich in den Fußnoten 11 und 14).

Während die umfassende Analyse von normbildenden Dokumenten von SDe („outcomes“) durch Zugang zu den einschlägigen Datenbanken und deren Auswertung möglich ist, begegnet die Ermittlung der Verbreitung von durch SDe hervorgebrachten Normen in andere Kontexte (Reaktionen) größeren Schwierigkeiten. Hier bedarf es der Experteninterviews mit Praktikern und Rechtskundigen zu einzelnen, wegen ihrer Beispielhaftigkeit ausgewählten Normbildungs-Fällen: etwa ILO, Europäische Kommission, Sozialpartner, aber auch Institutionen wie die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao/Spainien, das Europäische Netzwerk Rechtsexpertinnen und -experten auf dem Gebiet der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Utrecht/NL und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen in Vilnius/Litauen. Nötig wird es auch sein, teilnehmend bestimmte Diskussionsforen – etwa der ILO oder europäischer Betriebsräte und Sozialpartner – zu beobachten und auszuwerten.<sup>18</sup> Angesichts der Bedeutung von Normverbreitung im Untersuchungsdesign war zu erwägen, die Methoden und Ergebnisse der modernen Diffusionstheorie in der Wirtschaftswissenschaft (s. Rogers 2003), der Politikwissenschaft (s. Tews 2006; Holzinger u.a. 2007) und der Kommunikationswissenschaft (s. Karinowski 2011) einzubeziehen. Eine systematische methodologische Bezugnahme muss jedoch wegen der methodischen Differenzen zwischen den beteiligten Wissenschaften unterbleiben. Das Diffusionsverständnis der Betriebswirtschaftslehre – wie diffundieren Produktinnovationen in Märkten? – hat überwiegend instrumentellen (Marketing-)Charakter. Dasjenige der Politik- und der Kommunikationswissenschaft – wie diffundieren Politiken, Worte und Ideen sowie „Bilder“ in Gesellschaften? – ist beschreibend-analytisch und ergebnisoffen. Als normative Wissenschaft ist Rechtswissenschaft jedoch auf eine normativ grenzziehende Bewertung der „outcomes“ und Reaktionen von Normdiffusion angelegt und angewiesen. Im Hinblick auf diese methodologischen Unterschiede können wir zwar Inspirationen aus den diffusionstheoretischen Ansätzen der Nachbardisziplinen gewinnen, müssen aber einer genuin juristischen Methodologie folgen. Diese muss folgende Umstände berücksichtigen: Staaten und Internationale Organisationen sind in den hier untersuchten Arbeitsfeldern in ihren Hand-

---

<sup>18</sup> Die Reisen zu solchen Foren sind im Kostenplan bei 3.7.4 aufgeführt, da bei ihnen der Ertrag zur empirischen Erhebung nicht ganz zielgenau vorherzubestimmen ist, die Erträge allerdings durchaus sicher anfallen.

lungsmöglichkeiten eingeschränkt und räumen deshalb den am transnationalen SD beteiligten Akteuren Regelungsmöglichkeiten ein. Diese sind ihrerseits zur wirksamen Umsetzung der getroffenen Regelungen auf Unterstützung durch Staaten und Internationale Organisationen angewiesen. Die Bezugnahme auf weitgehend konsenterte Normenwerke im Regelwerk von Staaten und/oder Internationalen Organisationen erhöht die Einigungschancen der sozialen Akteure und die Wahrscheinlichkeit der Verbreitung und Durchsetzung der getroffenen Regelungen. Die am transnationalen SD aktiv Beteiligten finden mitunter für einen mehr oder weniger eingegrenzten Kreis von Regelungsadressaten innovative Lösungen, die einer Übertragung auf weitere Regelungsadressaten fähig sind; sie befinden sich mithin in einem „Innovationswettbewerb“.

Hauptinstrument in den rechtsempirischen Erhebungen werden – neben der bereits genannten Dokumentenanalyse – Experteninterviews sein.<sup>19</sup> Sie werden einmal mit Vertretern der Sozialpartner und von Behörden geführt und richten sich auf die SD-Aktivitäten in den Arbeitsfeldern (2 bis 3 pro Arbeitsfeld). Zum anderen werden Gespräche zu quer liegenden arbeitsfeldübergreifenden Themen mit Experten der ILO, der Europäischen Kommission, nationaler Ministerien und der auf nationaler und internationaler Ebene agierenden Sozialpartner geführt (15 Experteninterviews), die für die Arbeitspolitik zuständig sind. Ein dritter zahlenmäßig gewichtiger Schwerpunkt der Experteninterviews wird bei den ausgewählten Fallbeispielen liegen (15 Experteninterviews). Da im Zentrum des Vorhabens die Analyse hybrider transnationaler Normbildung mit SDen steht, sind zu jedem der vier SD-Formen 2 bis 3 Fallstudien geplant. Die Kriterien für die Auswahl der Fallstudien werden im Verlauf des Teilprojekts nach erster Durchsicht der Datenbank-Dokumente und ersten explorativen arbeitsfeldübergreifenden Experteninterviews bestimmt. Eine flächendeckende Ausleuchtung aller 16 Felder (siehe Tabelle 1: vier SD-Formen mal vier Arbeitsfelder) ist bei der Vollauswertung aller Dokumente möglich und geplant. Aus Zeitgründen ist sie bei den vertiefenden Fallstudien nicht möglich, vielmehr ist hier eine exemplarische Auswahl geboten. Insgesamt werden zwischen 40 und 45 Experteninterviews durchgeführt. Die Dokumentenanalyse wird arbeitsfeldspezifisch durch die dafür zuständigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt – ebenso die meisten Experteninterviews, die für Arbeitsfelder und die darin ausgewählten Fallstudien spezifisch sind. Die Leitung des Teilprojekts ist bei allen konzeptionellen Weichenstellungen, bei institutionsbezogenen Erstgesprächen sowie bei allen arbeitsfeldübergreifenden Experteninterviews beteiligt.

Über die eigenen rechtsempirischen Folgenanalysen durch Dokumentenanalyse, Experteninterviews und teilnehmende Beobachtung hinaus wird das Team bereits vorhandene empirische sozialwissenschaftliche Untersuchungen sekundär unter den Teilprojektfragestellungen auswerten und mit den eigenen Befunden konfrontieren. Dem Teilprojekt kommt zugute, dass der europäische SD sozialwissenschaftlich national und international mehrfach erforscht ist (s. obiger Forschungsstand), dass jedoch gerade die mit diesem Teilprojekt verfolgte rechtswissenschaftliche Auswertungsperspektive – Form- und Leistungswandel des Staates – dabei nicht vorkommt. Gleichwohl enthalten diese Forschungen Materialien, die einer Sekundärauswertung auf „outcomes“ und Reaktionen und ihre Bewertung zugänglich sind.

#### **3.4.4 Arbeitsprogramm und Zeitplan**

Im Folgenden stellen wir die vorgesehene Anlage des Teilprojekts in fünf Arbeitspaketen (AP) und deren zeitliche Struktur dar. Diese entsprechen den fünf Forschungsfragen und Arbeitshypothesen und schließen die fünf unter 3.4.2 beschriebenen Arbeitsabschnitte ab. Die APe zielen auf die durch das Forschungsteam erstellten Produkte; wie sich die Arbeit daran inhaltlich und chronologisch individuell auf die Arbeitslast der beteiligten Teilprojektleitenden sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt, wird erst in 3.7.3.1 und 3.7.3.3 dargelegt. Nach den AP werden die zwei geplanten wissenschaftlichen Workshops und die daraus hervorgehenden Veröffentlichungen skizziert. Dann folgt die Gliederung der das Teilprojekt abschließenden Monographie und abschließend wird über weitere Kooperationspartner berichtet.

---

<sup>19</sup> Die meisten Experteninterviews beziehen sich auf AP 2 (dazu im Einzelnen 3.4.4). Einige arbeitsfeldübergreifende Interviews beziehen sich auf das auswertende AP 5a; sie sind daher später anzusetzen.

### Die Arbeitspakete und ihr Zeitplan

Im *ersten AP* (6 Monate) geht es um die Phänomenologie der neuartigen SD-Strukturen und der durch sie hervorgebrachten Normen.

**Arbeitspaket 1:** Die neuartigen transnationalen SDe und die durch sie hervorgebrachten Normen (Arbeitspapier)

- Welche Formen transnationaler SDe haben sich herausgebildet und welche Vereinbarungstypen bringen sie hervor? Inwiefern sind diese Vereinbarungen als normbildend einzustufen?

Ergebnis wird ein englischsprachiges Sfb-Arbeitspapier (30 Seiten) sein, das eine Bestandsaufnahme vornimmt, in der einschlägigen Fachöffentlichkeit auf das Vorhaben aufmerksam macht und das zugleich geeignet ist, die Kooperationspartner und die für die Interviews vorgesehene Experten und Expertinnen über die Anlage des Teilprojekts und die dabei verfolgten Fragestellungen ins Bild zu setzen. Gleichzeitig werden Pretests durchgeführt sowie Zugangsbedingungen zu den Datenbanken hergestellt. Der an sich gegebenen Zugang zu den Datenbanken für Forschungszwecke wird durch Verträge sichergestellt (Tabelle 3, 2. Zeile).

**Tabelle 3: Zugang zu SD-Vereinbarungen**

SD-Formen Zugangsaspekte	EBR- Vereinbarungen	Sektor- übergreifende SDe	Sektorale SDe	Transnational Company Agreements
<b>Anzahl und Typ der Dokumente</b>	1.649 (davon 77 themen-spezifische und 103 globale Vereinbarungen)	648 Dokumente	385 Dokumente (bis 2005)	199 (davon 10 globale Abkommen)
<b>Zugang zu Dokumenten</b>	Kein freier Zugang, genehmigter Zugang liegt vor.  Suchmöglichkeit nach: über 100 individuell bestimmbaren Kriterien.	Freier Zugang  Suchmöglichkeit nach: – Datum – Sektor – Thema – Dokumententyp – Adressat	Freier Zugang  Suchmöglichkeit nach: – Datum – Sektor – Thema – Dokumententyp – Adressat	Freier Zugang  Suchmöglichkeit nach: – Unternehmen – Unternehmenssitz – Sektor – Thema – Schlüsselbegriffen
<b>Datenbankträger</b>	European Trade Union Institute	Europäische Kommission	Europäische Kommission	Europäische Kommission

Quelle: Eigene Zusammenschau

Den rechtsempirischen Kern des Teilprojekts bildet die Arbeit am *zweiten AP* (18 Monate – teilüberschneidend mit den APen 1, 3 und 4). Dabei geht es um die Ermittlung der durch transnationale SDe generierten Regeln und Vereinbarungen und die dabei maßgeblichen Akteurskonstellationen und Verhandlungsarenen in den vier Arbeitsfeldern, also Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit.

**Arbeitspaket 2:** Ermittlung von „outcomes“, Reaktionen und Diffusion

Welche von SDen transnational (mit-)herbeigeführten Regelwerke enthalten Normen zu den vier Arbeitsfeldern Gesundheitsschutz, Partizipation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit?

- Welche SD-Form (Akteurskonstellation) war bei der Normbildung ausschlaggebend?
- Welche Aushandlungsarenen standen den beteiligten SDen zur Verfügung, und welche Machtverhältnisse bestanden in ihnen?

Welche rechtlichen Regelungen für die Implementation sehen die SD-Normen selbst vor?

- Welche „follow-up“-Vorkehrungen (Monitoring, Supervision, „schieds“gerichtliche Kontrolle) enthalten die Normen, die eine tatsächliche Normwirkung wahrscheinlich machen?

- Ergänzend: Welche sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse bestehen hinsichtlich der tatsächlichen Wirkung („impact“) dieser SD-Normen?

Welche Norm- oder Normkonzeptverbreitung war zu verzeichnen? Haben andere staatliche oder nicht-staatliche Akteure mit ihren Kompetenzen und Handlungsspielräumen auf diese Normen reagiert und war dies der Wirksamkeit der Normen förderlich oder hinderlich?

Hier werden die rechtliche Struktur normbildender transnationaler SDe und deren „outcomes“ sowie die Reaktionen auf diese im juristisch-institutionellen Umfeld untersucht, also beim EuGH, dem Europäischen Parlament, der Kommission, anderen Sozialpartnern, der Öffentlichkeit und den Medien. Weiter werden die rechtlichen Vorkehrungen für die Wirksamkeit der in transnationalen SDe geschaffenen Normen analysiert. Bei der Ermittlung der Diffusion der in transnationalen SDe geschaffenen Normen und Normkonzepte durch staatliche und nichtstaatliche Akteure wird auch berücksichtigt, wie die von SDe verfolgten Normkonzepte in andere rechtlich bedeutsame Diskurse Eingang gefunden haben. Die juristische Prüfung, ob von SDe hervorgebrachte Normen anderweit rezipiert wurden und dadurch rechtliche Verbindlichkeit erlangt haben, findet dagegen erst in AP 4 statt. Ermittelt wird somit, ob und wie in transnationalen SDe getroffene Regelungen von anderen normbildenden Akteuren aufgegriffen und angepasst werden. Dabei interessiert auch der Eingang ausgewählter SD-Dokumente in Gerichtsurteile oder Voten von Sachverständigenkommissionen.

Hierzu wird eine Gesamtauswertung aller in den Datenbanken der Europäischen Kommission und des European Trade Union Institute verfügbaren Dokumente zu den vier Arbeitsfeldern gemäß den vier Typen von SD-Vereinbarungen vorgenommen (Tabelle 3, Zeile 1). Eine Auswahl von Vereinbarungen, die vor allem der Entwicklung der Regelungsgehalte in den einzelnen Arbeitsfeldern Rechnung trägt, aber gleichzeitig die Unterschiedlichkeit der SD-Formen berücksichtigt (s. Tabelle 1), wird vertiefend in Fallstudien im Hinblick auf rechtliche Entstehungs-, Diffusions- und Durchsetzungsbedingungen untersucht. Die genaue Fallauswahl kann erst im Verlauf des Teilprojekts ermittelt, begründet und festgelegt werden. Dabei finden kontrastierend *best practices*, *standard practices* und *worst practices* Berücksichtigung, auf die die Gesamtauswertung sowie die Experteninterviews Hinweise geben werden.

Wegen der Vielfalt der an transnationalen SDe beteiligten Akteure kann nach Auskunft der die Datenbanken führenden Expertinnen und Experten keine der Datenbanken für sich Vollständigkeit beanspruchen. Wohl aber enthalten die beiden Datenbanken die kompletteste und aktuellste Sammlung der für transnationale SDe einschlägigen Dokumente und dürften kaum zentrale Fälle auslassen. Nach der Auswertung der Datenbanken werden erforderlichenfalls – bei entsprechenden Hinweisen der interviewten Experten und in der einschlägigen Literatur – weitere Dokumente erschlossen.

In diesem Arbeitsabschnitt wird ein internationaler Workshop durchgeführt, der den rechtssoziologischen und -theoretischen Grundlagen des Teilprojekts gilt. Geplant ist die Veröffentlichung der Beiträge in einem Schwerpunktheft des *European Journal of Industrial Relations* (dazu nach dem Zeitplan mehr).

Im *dritten AP* (6 Monate – teilüberschneidend mit AP 2) findet die rechtliche Bewertung der Normbildungsleistungen durch SDe in den vier Arbeitsfeldern statt. Dafür werden arbeitsfeldspezifische rechtliche Beurteilungsmaßstäbe aus dem Sozialstaatsprinzip in seinem europäisch-rechtlichen Kontext (s. Fußnote 2) gewonnen. Die in AP 2 aufgefundenen Normbildungs-„outcomes“ und -verbreitungen werden sodann diesen Beurteilungsmaßstäben subsumiert und daraufhin beurteilt, ob und inwieweit sie diesen Beurteilungsmaßstäben genügen, hinter ihnen zurückbleiben oder sie übertreffen. In diesem AP findet zunächst nur eine materiell-rechtliche Begutachtung statt – sie vergleicht die *Inhalte* der ermittelten Normen und Normverbreitungen materiell mit den aus dem Sozialstaatsprinzip gewonnenen Beurteilungsmaßstäben. Die forensisch bedeutsamen Fragen nach der rechtlichen Form, der rechtlichen Geltung, dem anzuwendenden Recht und rechtlicher und gerichtlicher Durchsetzbarkeit der jeweiligen Normen wird hingegen in AP 4 gebündelt geprüft.

### **Arbeitspaket 3:** Rechtliche Begutachtung des Inhalts der „outcomes“ und Reaktionen

Entsprechen die Normbildungs-, -umsetzungs- und -verbreitungsleistungen der SDe in den vier Arbeitsfeldern den sozialstaatlichen DRIS-Zielen?

Diese Analyse des Formwandels von Staatlichkeit durch transnationale soziale Normbildung unter Beteiligung von SDen erlaubt Rückschlüsse auf gewandelte Regelungsinhalte und -absichten. Keine Rückschlüsse erlaubt sie auf die rechtliche Effektivität der so subsidiär geschaffenen Regelungen, also den Leistungswandel der formgewandelten Staatlichkeit. Im *vierten AP* (9 Monate) geht es nun um Aufschluss darüber, welche Anschlussnormen im nationalen, internationalen und supranationalen Recht die SD-Normen finden, die den in AP 3 identifizierten Normen („outcomes“ und Reaktionen) rechtliche Geltung verschaffen. Hier ist auch der jeweilige rechtliche Status der SD-Normen im Detail rechtsdogmatisch zu bestimmen. Dabei werden dem Literaturstreit etwa zu Transnational Company Agreements (s. oben Forschungsstand) eigene rechtliche Lösungen gegenübergestellt. Geklärt wird, wie von transnationalen SDen erzeugte Normen sowie deren Verbreitungsprodukte nach bisheriger Rechtslage mit dem Recht und seinen institutionellen Rahmenbedingungen verfügt sind. Bewertet werden zugleich die rechtliche Wirksamkeit von Normbildung durch transnationale SDe bzw. etwaige zutage getretene Wirksamkeitsdefizite.

**Arbeitspaket 4:** Begutachtung der rechtlichen Durchsetzungsbedingungen der „outcomes“ und Reaktionen

- Welchen rechtlichen Status, welche Verbreitung und welche rechtliche Wirksamkeit haben die so gesetzten Normen erlangt?
- Welche rechtlichen Anschlussnormen (etwa Internationales Vertragsrecht, IPR) verleihen den SD-Normen rechtliche Wirkung?
- Wie ist die rechtliche Unklarheit über den Status von SD-Normen zu lösen?
- Wie ist die rechtliche Wirksamkeit der SD-Normen zu bewerten? Welche Wirksamkeitsdefizite (z. B. hinsichtlich des normativen Teils von SD-Vereinbarungen) sind zu verzeichnen?

Im ersten Teil des *fünften APs*, also *AP 5a* (6 Monate – teilüberschneidend mit *AP 5b*), werden die Querbezüge zwischen den vier Arbeitsfeldern und den vier SD-Typen ausgewertet. Dieser Analyseschritt unterscheidet sich von der bisherigen Forschung, die meist auf einzelne SD-Formen (vor allem diejenige des AEUV) beschränkt ist und damit das gesamte Spektrum des durch Beteiligung von SDen an Normbildung erfolgenden Wandels von Staatlichkeit nicht in den Blick nimmt. In *AP 5a* werden die Befunde der Arbeitspakete 2, 3 und 4 zu den SD-Aktivitäten auf den vier Arbeitsfeldern in eine gemeinsame Systematik gebracht und systematisch daraufhin verglichen, bei welcher SD-Form welche rechtlichen Folgen in Gestalt von „outcomes“ und Reaktionen zu verzeichnen und wie diese zu bewerten sind. Die Polarität zwischen staatlichem und nicht-staatlichem Einfluss bei der Normbildung (Formwandel) wird in Beziehung gesetzt zu den dabei erzielten rechtlichen „outcomes“ und Reaktionen (Leistungswandel). Dies erlaubt eine vergleichende Bewertung, welcher Formwandel mit welchem Leistungswandel einhergeht und inwieweit diese Leistungen auf transnationalem Gebiet sozialstaatlichen DRIS-Zielen entsprechen.

In diesem Arbeitsabschnitt wird ein internationales Kolloquium durchgeführt, das Experteninnen und Experten mit Brückenfunktion von Wissenschaft zur Praxis die rechtsempirischen Ergebnisse insbesondere des *AP 2* vorstellt und erste Schlussfolgerungen rechtspolitischer Art vorlegt. Geplant ist die Veröffentlichung der Beiträge in einem Schwerpunktheft der Zeitschrift *Transfer. European Review of Labour and Research* (dazu nach dem Zeitplan mehr).

**Arbeitspaket 5a:** Vergleich der Normbildungsleistungen in Arbeitsfeldern nach daran beteiligten SD-Formen

- Rechtlicher Vergleich von „outcomes“ und Reaktionen bei den einzelnen SD-Typen
- Vergleich, welcher Formwandel von Staatlichkeit (vier SD-Typen) mit welchem Leistungswandel (vier Arbeitsfelder) einhergeht
- Überprüfung der Hypothesen im Vergleich der vier SD-Typen und vier Arbeitsfelder

Diese Prüfungsabfolge erlaubt den zweiten Teil des *fünften APs*, also *AP 5b* (9 Monate – teilüberschneidend mit *AP 5a*). Hier wird der untersuchte Zusammenhang zwischen Form- und Leistungswandel von Staatlichkeit bei Einbeziehung von transnationalen SDen in die arbeitsrechtliche Normbildung abschließend bewertet.

Dies wird der Schwerpunkt der abschließenden Monographie des Teilprojekts A7 sein, die im Anschluss an diese Darstellung der APE und den Zeitplan umrissen wird.

**Arbeitspaket 5b:** Gesamtbewertung und Perspektiven für den DRIS, Monographie

Welche Folgerungen und Gesamtbewertung erlauben die rechtsempirischen und normanalytischen Befunde zur Gesamtheit der vier SD-Formen und ihrer normativen Leistungen auf den vier Arbeitsfeldern?

- Welches konstitutionellen Rahmenwerks bedürfen transnationale SDe, um sie zu normbildenden und normdurchsetzenden Leistungen zu befähigen, die sozialstaatlichen DRIS-Zielen entsprechen?
- Mit welchen normativen Mitteln kann der DRIS die zutage getretenen Leistungsschwächen bei transnationaler Normbildung und Normdurchsetzung mithilfe von SDe subsidiär bewältigen?
- Welche rechtlichen Vorkehrungen gewährleisten, dass transnationale soziale Normbildung mit SDe rechtlich konsistent ist – etwa mit Entwicklungen im transnationalen Handels- und Wirtschaftsrecht harmonisiert – und mittelfristig stabil bleibt, beispielsweise im Hinblick auf eine mögliche Pluralität von Normbildung und Regime-Kollisionen?

Über die gesamte Laufzeit von 36 Monaten erstreckt sich das Teilprojektskolloquium, das vor allem der Koordination des Teilprojekts, der methodischen Vertiefung und der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient. Hier werden Zwischenergebnisse rückgekoppelt, die für die Weiterarbeit und für die Querbezüge zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern und den unterschiedlichen Typen des transnationalen SD von Bedeutung sind. Weiter findet hier eine fortlaufende Methodenreflexion statt und werden Grundlagentexte diskutiert. Im Kolloquium werden frühzeitig die Dissertationsthemen der beteiligten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besprochen und deren Fortgang beobachtet. Beabsichtigt ist, dass diese teilprojektnahe Dissertationen verfassen, in denen sie unmittelbar auf ihren Arbeiten am Teilprojekt aufbauen können. Die spezifischen Themen finden sich am Ende der jeweiligen Aufgabenbeschreibungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden unter 3.7.3.3. Im Kolloquium werden auch die Workshops, die das Teilprojekt zum eigenen Fortgang und zur Reflexion für den Gesamt-Sfb ausrichtet, konzipiert und ausgewertet.

Wie die Arbeitspakete im Zeitablauf verwirklicht werden, zeigen wir nun, um dann in zwei weiteren Abschnitten drei Hauptprodukte des Teilprojekts vorzustellen, die in den APen angesprochen wurden.

**Zeitplan**

Arbeitspakete	2012			2013			2014		
<b>Arbeitspaket 1:</b> Die neuartigen transnationalen SDe und die durch sie hervorgebrachten Normen (Arbeitspapier)									
<b>Arbeitspaket 2:</b> Ermittlung von „outcomes“, Reaktionen und Diffusion. Internationaler Workshop									
<b>Arbeitspaket 3:</b> Rechtliche Begutachtung des Inhalts der „outcomes“ und Reaktionen									
<b>Arbeitspaket 4:</b> Begutachtung der rechtlichen Durchsetzungsbedingungen der „outcomes“ und Reaktionen									
<b>Arbeitspaket 5a:</b> Vergleich der Normbildungsleistungen in Arbeitsfeldern nach daran beteiligten SD-Formen. Internationales Kolloquium									
<b>Arbeitspaket 5b:</b> Gesamtbewertung und Perspektiven für den DRIS, Monographie									
<b>Durchlaufende Aktivitäten:</b> Kolloquium/Dissertationen/Workshops/Ergebnisse									

Soweit das Teilprojekt durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft nicht mehr zum 1. Januar 2012 bewilligt werden kann, ist die Universität Bremen wegen der Zentralität des Projekts A7 bereit, ab dem 1.1.2015 die in der Projektlaufzeit noch fehlenden Monate als Auslauffinanzierung sowohl für die Ergänzungs- wie für die Grundausstattung bereitzustellen.

### **Zwei Schwerpunktheft als Ergebnis von zwei Workshops des Teilprojekts**

Es ist geplant, Mitte 2013, also gegen Ende des Arbeitsabschnitts, der zu AP 2 führt, mit internationalen Kollegen einen Sfb-übergreifenden internationalen Workshop zur Theorie des transnationalen Hybridarbeitsrechts durchzuführen.

Durch die Beiträge soll die Bandbreite der theoretischen Ausgangsüberlegungen des Teilprojekts ausgeleuchtet werden. Die Querverbindung wird gesucht zum Frankfurter Exzellenzcluster „Herausbildung normativer Ordnungen“ durch Teilnahme von Gunther *Teubner* und Klaus *Günther*, die beide grundlegende, aber unterschiedliche Positionen zu Hybridbildungen im Recht einbringen. Andererseits soll von ausgewiesenen Kennern und Analytikern des neuen Prototyps transnationalen Arbeitsrechts – Transnational Company Agreements – die Tragweite dieser Normbildungsform veranschaulicht werden: Michael *Fichter*/FU Berlin und Hans-Wolfgang *Platzer*/FH Fulda haben gleichfalls unterschiedliche empirisch gestützte Grundsatzpositionen zu diesem neuen Phänomen vorgelegt. Aus dem europäischen Ausland sind solche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeplant, die besondere Kenner des SD in seiner normbildenden Aktivität sind und dabei gleichwohl deutlich unterschiedliche Akzente setzen. Marie-Ange *Moreau*/Université Lyon 2, vormals Europäisches Hochschulinstitut, hat die erste grundlegende Monographie zum Arbeitsrecht im Zeitalter der Globalisierung mit dem Verweis auf Hybridbildungen verfasst (Moreau 2006). Niklas *Bruun*/Universität Stockholm ist durch Publikationen zum SD und durch seine Forschungsinitiative „Regulation of Markets and Labour“ ausgewiesen. Filip *Dorssement*/Université Catholique de Louvain, Belgien, hat das neuartige Tätigwerden von SDen bei global agierenden Unternehmen untersucht und Dagmar *Schiek*/Universität Leeds weiß die rechtlichen Positionen des SD in hochinnovativer Weise auf den Diskriminierungsschutz zu beziehen. Jonathan *Zeitlin*/Madison, Wisconsin und der externe Kooperationspartner Gregor *Murray*/Montréal bringen in den Workshop zwei unterschiedliche inhaltliche Spiegelungen außereuropäischer Art ein. *Zeitlin* reflektiert theoretisch als US-amerikanischer Europa-Experte die mit SDn und OMK verbundenen europäischen Politikwechsel. *Murray* bettet diese Entwicklungen kenntnisreich in die Tendenzen zu Globalisierung von Arbeit ein. Beide außereuropäischen Beiträge werden zugleich die Sfb-Debatte um Transnationalisierung und die Auseinandersetzungen des Teilprojekts mit transnationalen SDn analytisch und theoretisch befruchten.

In der Auseinandersetzung mit diesen Positionen wird nicht nur das Teilprojekt, sondern der gesamte Sfb in seiner Abschlussphase bereichert werden. Denn der Workshop thematisiert Staatswandel durch SDe und schlägt die Brücke vom Arbeitsrecht zu weiteren Feldern transnationalen Rechts.

Mit den deutschen und internationalen Teilnehmern am internationalen Workshop 2013 wird ein Schwerpunktheft des *European Journal of Industrial Relations* (London: Sage; Hg. Richard Hyman – Ulrich Mückenberger ist Mitglied des wissenschaftlichen Beirats) geplant.

Im Frühjahr 2014 – zu Beginn des Arbeitsabschnitts, der zu AP 5 a führt, wenn der größte Teil des rechtsempirischen Feldes erhoben und ausgewertet ist – soll ein internationales Workshop zu „outcomes“ und Reaktionen in den vier Arbeitsfeldern stattfinden. Das Workshop findet an der Schnittstelle zwischen reichhaltiger Feldarbeit und deren Bewertung im Hinblick auf die Zukunft von Staatlichkeit und die Rolle transnationaler SDe statt. Die hierzu Eingeladenen sind Experten, die eine Brückenrolle zwischen Wissenschaft und Praxis haben, die also einen akademischen Hintergrund und Forschungserfahrung und gleichzeitig Kenntnis von Einwirkungsmöglichkeiten auf hochrangige Institutionen sowie praktisch tätige Akteure haben, etwa die Planungsstäbe und die wissenschaftliche Stäbe europäischer Institutionen und Sozialpartner. Die personelle Konkretisierung wird im Verlauf der Arbeit an AP 2 vorgenommen werden. In Betracht gezogen sind etwa 8 Vertreter der Verbände Business Europe, European Trade Union Congress, European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services, Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises, der Sozialpartner der metallverarbeitenden und der chemischen Industrie, aber auch der Europäischen Kommission und des European Trade Union Institute. Sie werden durch das Forschungsteam des Teilprojekts sowie durch zwei wissenschaftliche Mitarbeiter der Forschungsverbände zu Transnational Com-



pany Agreements der FU Berlin und der FH Fulda über die rechtsempirischen Befunde informiert und mit ersten rechtspolitischen Schlussfolgerungen konfrontiert. Ziel des Kolloquiums ist, die Beurteilung des Wandels von Staatlichkeit, der mit der normbildenden Funktion transnationaler SDe eingetreten ist, und die daraus zu ziehenden rechtspolitischen Konsequenzen um die Sicht praktisch damit Befasster anzureichern. Auch geht es um die Ermittlung von auf die Vorschläge gerichteten Konsens- und Konfliktzonen seitens der Sozialpartner.

Die Beiträge der deutschen und internationalen Teilnehmer am Workshop, eine wissenschaftliche Einleitung sowie ein wissenschaftlich reflektierender Konferenzbericht werden in einem Schwerpunktheft der Zeitschrift *Transfer. European Review of Labour and Research* (London: Sage; Hg. ETUI) veröffentlicht.

### Die Monographie des Teilprojekts

Geplant ist eine englischsprachige Monographie bei Hart Publishing. Dort ist aus dem Sfb heraus (vgl. Sfb 2010: Bd.1, Tab. 8, S. 62-63) und seitens der Antragsteller (vgl. Mückenberger 2009 [7]; Mückenberger 2010 [6]) mehrfach veröffentlicht worden, so dass seit langem gute Arbeitskontakte bestehen. Eine englischsprachige Publikation empfiehlt sich, da die Interessenten für die Ergebnisse des Teilprojekts so am besten erreicht werden können.

### Gliederung der Projektmonographie (Oxford: Hart Publishing)

#### **Transnational Law-Making in Context.**

#### **States and Social Dialogues: A Hidden Alliance of the Blind and the Lame?**

##### **1. Transformation of the state and the role of hybrid transnational norm-building**

- 1.1 Asymmetry of power and transnational law: A case for transnational hybrid labour law?
- 1.2 Transnational norm-building in trade, commercial, environmental and labour law: Similarities and differences
- 1.3 Possible roles of the welfare state in building transnational labour law
  - 1.3.1 The blind: The states?
  - 1.3.2 The lame: The social partners?
- 1.4 Transnational Social Dialogues: Forms and structures of building hybrid transnational labour law
  - 1.4.1 Emerging transnational actor constellations with innovative power, but without an empowering legal framework
  - 1.4.2 Legal analysis of the structures of increasing European and transnational Social Dialogues

##### **2. Building labour law through Social Dialogues: An empirical evaluation and a legal assessment of “outcomes” and “reactions”**

- 2.1 Normative leverage: Norm achievements and their diffusion
  - 2.1.1 Health and safety at work: Interplay between Social Dialogue and public monitoring
  - 2.1.2 Information and consultation: Creating „voice“ through Social Dialogue
  - 2.1.3 Protection against discrimination: Fostering diversity and inclusion
  - 2.1.4 Life within and outside work: A case for work-life-balance
- 2.2 The effectiveness of norm-implementation and norm-enforcement
- 2.3 Welfare-state instruments for guiding subsidiary and empowering the making of hybrid transnational labour norms

##### **3. Perspectives for a transformed democratic welfare state: Hidden alliance or open co-operation?**

- 3.1 Democratic and welfare-protecting labour law through transnational Social Dialogue empowered by a transformed state?
- 3.2 Instruments for legal consistency and stability: The complementariness of norm-building by states and Social Dialogues

Dieses Buch wird rechtsdogmatisch und -politisch die Ergebnisse des Teilprojekts A7 in die Gesamtergebnisse des Sfb eingeordnet darstellen. Zunächst werden Beziehungen zwischen hybrider transnationaler Normbildung und den verschiedenen im Sfb behandelten Rechtsmaterien herausgearbeitet. Dann wird der Wandel von Staatlichkeit, der mit der normbildenden Tätigkeit von SDen verbunden ist, dargestellt und auf seine Leistungsfähigkeit befragt. Diese wird dann anhand der vier Arbeitsfelder dargestellt. Dann wird die

Leistungsfähigkeit rechtlich beurteilt und in Beziehung gesetzt zu den konstitutionellen Rahmenbedingungen der vier SDe. Daraus sind Schlussfolgerungen für die Bewertung der derzeitigen Leistungsfähigkeit und der Leistungsschwächen normbildender transnationaler SDe zu ziehen. An diese Schlussfolgerungen schließen *de lege ferenda* Überlegungen zu den erforderlichen Änderungen der konstitutionellen Rahmenbedingungen transnationaler SDe an, um ihre Leistungsfähigkeit zu gewährleisten. Anzunehmen ist, dass der DRIS und/oder das Zusammenwirken der DRISe solchen Überlegungen Rechnung tragen wird, um SDe zu solchen transnationalen sozialen Prozessen der Normbildung und -durchsetzung in die Lage zu versetzen, die sozialstaatlichen DRIS-Zielen entsprechen. Im Gleichklang mit den Auswertungsarbeiten anderer Teilprojekte des Sfb wird zum Schluss das erforderliche rechtliche Bedingungsgefüge geklärt, das für hybride arbeitsrechtliche Normbildung Konsistenz und Stabilität verspricht.

### Externe Kooperationspartner

Das Teilprojekt wird – außer mit den zu Workshop und Kolloquium eingeladenen Expertinnen und Experten – mit folgenden Personen und Institutionen kooperieren:

#### 1. Arbeitsfeldbezogene Kooperationspartner

- Prof. Wolfhard *Kohte*/Sfb 580, Universität Halle, ist ein Spezialist für SDe und europäischen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – also unser Arbeitsfeld Gesundheitsschutz. Er wird die Dissertation des Mitarbeitenden mitbetreuen und außerdem in kontinuierlichem wissenschaftlichen Austausch mit dem Teilprojekt stehen.
- Prof. Sylvaine *Laulom*/Universität Jean Monnet, Saint-Étienne, Frankreich, ist Expertin im europäischen Antidiskriminierungsrecht und im Recht transnationaler Kollektivvereinbarungen und arbeitet mit Katja Nebe im EU-Projekt “Quel droit social en Europe après la crise?” zusammen, was die Arbeitsfelder Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit betrifft. Als Mitherausgeberin der *Europäischen Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* wird sie die erwähnte Publikation von Ergebnissen des Teilprojekts ermöglichen, die sich auf das Arbeitsfeld Diskriminierungsschutz beziehen.

#### 2. Arbeitsfeldübergreifende Kooperationspartner zu den vier SD-Formen

- Prof. Niklas *Bruun*/Universität Stockholm und Prof. Jonas *Malmberg*/Universität Uppsala koordinieren wissenschaftlich das schwedisch finanzierte europäische Arbeitsrechts-Netzwerk ReMarkLab (= Regulating Markets and Labour) in Stockholm. Niklas Bruun ist Spezialist für europäische SDe und für Transnational Collective Bargaining; geplant ist wissenschaftlicher Austausch und Teilnahme von Bruun am internationalen Workshop 2013.
- Prof. Michel *Coutu* und Prof. Gregor *Murray* – beide CRIMT/Montréal (Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail). CRIMT ist ein weltweit führender kanadischer Forschungsverbund zur Transnationalisierung von Arbeit, dessen jährliche thematische Tagungen von Wissenschaftlern aus aller Welt aufgesucht werden. CRIMT entwickelt, vernetzt und unterstützt einschlägige Forschungsprojekte (darunter das von Michel Coutu geleitete Projekt “l’Avenir du Droit Social”). Geplant ist für 2014 ein Schwerpunkt zu transnationalen Sozialen Dialogen, auf dem das Teilprojekt die Ergebnisse des Teilprojekts (AP 2, 5a und b) vorstellt. Prof. Murray wird an dem geplanten internationalen Workshop 2013 teilnehmen. Prof. Coutu kommt als internationaler Betreuer der Dissertation des Mitarbeitenden im Arbeitsfeld Gesundheitsschutz in Betracht.
- Prof. Michael *Fichter*/FU Berlin ist gleichfalls ausgewiesener Spezialist für Transnational Company Agreements und für den internationalen Workshop 2013 vorgesehen; einer seiner Mitarbeiter wird darüber hinaus auf dem internationalen Kolloquium 2014 vortragen.
- Prof. Marie-Ange *Moreau* (Université Lyon 2, vormals Europäisches Hochschulinstitut Florenz, Mitglied von CRIMT, dort Leiterin des Projektes “Juge et Mondialisation”) ist im Arbeitsrecht eine führende Spezialistin für die Normdiffusion (s. Moreau 2006). Außer der Teilnahme am internationalen Workshop 2013 wird sie die Dissertation des Mitarbeitenden zum Arbeitsfeld Partizipation mitbetreuen.
- Dr. Erika *Mezger*, Deputy Director Eurofound (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen/Dublin). Eurofound legt jährlich das Jahrbuch „Living and working in Europe“ vor und veranstaltet mit seinen Observatorien jährlich Expertentagungen zu „contributing to bet-

ter working conditions and social dialogue across Europe“. Beabsichtigt ist, dass das Teilprojekt Kapitel zum Jahrbuch erarbeitet und 2014 auf der Jahrestagung vorträgt.

- Prof. Wolfgang *Platzer*/Fachhochschule Fulda ist mit seinem „Projekt Internationale Gewerkschaftsorganisationen“ ein führender deutscher Spezialist für EBR und für Transnational Company Agreements. Er ist für den internationalen Workshop 2013 vorgesehen; einer seiner Mitarbeiter wird darüber hinaus auf dem internationalen Kolloquium 2014 vortragen.
- European Trade Union Institute Brüssel/Belgien (Dokumentenzugang und Experteninterviews). Das Institut ist eine Brückenstelle zwischen Wissenschaft und Praxis. Mit den Direktoren, Dr. Philippe *Pochet* und Prof. Maria *Jepsen* (beide Experten im europäischen SD), ist in Aussicht genommen, die Ergebnisse des Teilprojekts auf einem der regelmäßigen Praktiker-Workshops des ETUI (150-200 Personen) vorzustellen.

### 3.5 Stellung innerhalb des Programms des Sonderforschungsbereichs

#### Stellung innerhalb der eigenen Säule

Der Sfb 597 „Staatlichkeit im Wandel“ hatte in seiner zweiten Phase den Wandel des DRIS beobachtet und für die dritte Phase des Sfb die Folgen von Staatszerfaserung durch Transnationalisierung projiziert. Teilprojekt A7 wird die Ergebnisse des Sfb 597 zum Wandel von Staatlichkeit mit der Forschung zu hybrider transnationaler sozialer Normgebung an einer kritischen Stelle vervollständigen: Private oder hybride transnationale Steuerungsarrangements wurden auf den Gebieten des Umweltschutzes (A3) und der Regelung des weltweiten Handels (A1, A4) untersucht. Teilprojekt A7 wendet sich dabei einer Regelungsmaterie zu, die zum klassischen Kernbereich des Nationalstaats gehörte (jüngst etwa Nullmeier/Kaufmann 2010) und sich mehr und mehr transnationalisiert: der Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Betrieb und Unternehmen durch individuelles und kollektives Arbeitsrecht. Arbeitsrecht gehört zu den Regulierungsgebieten mit typischen Macht- und Informationsasymmetrien. Die Marktmacht der Sozialpartner mit typischerweise unterlegener Arbeitnehmerseite lässt im Regelfall keinen privatautonomen sozialen Interessenausgleich zu, der einer normativen Stabilitäts-Bewertung standhielte. Deshalb erbringt das Teilprojekt A7 im Austausch mit den anderen Teilprojekten der Säule A einen wichtigen Zusatzertrag.

Das Teilprojekt wird in einem regelmäßigen Austausch mit den Teilprojekten A1, A3 und A4 stehen. Es wird 2013 den unter 3.4.4 erwähnten internationalen Workshop ausrichten, der teilprojektübergreifend auf die Bedingungen von DRIS-Zielen entsprechender transnationaler Aushandlungs- und Normbildungsprozesse zielt. Dabei wird es insbesondere um die Möglichkeiten von Staatlichkeit gehen, auf transnationale Machtasymmetrien in Märkten zu antworten. Geplant ist auch eine Kooperation mit Teilprojekt A2 („Die Justizialisierung der internationalen Streitbeilegung“). Der Formwandel des Staates, der sich mit dem Tätigwerden transnationaler SDe vollzieht, ist Bestandteil neuartiger transnationaler Konstitutionalisierung, wie sie A2 untersucht. Sowohl die möglicherweise eintretende Kollision neuer pluraler Regime (Sfb 2010: Bd. 1, 235) als auch die Chance zu deren Schlichtung (ebenda: 241) – beides Voraussetzung stabiler transnationaler Konstellationen – sind von gemeinsamem Interesse.

#### Stellung zu anderen Säulen und Teilprojekten

Mit dem im Teilprojekt A7 untersuchten Formwandel von Staatlichkeit ist die Frage verbunden, wie weit die Verantwortungsverlagerung für staatliche Aufgaben auf nicht-staatliche Akteure zu Kollisionen zwischen einem Anspruchstransfer und der Letztverantwortlichkeit des Staates führt.

Es bestehen Querbezüge zu den legitimationsbezogenen Teilprojekten der Säule B, insbesondere zu Teilprojekt B3 („Die Transnationalisierung von Öffentlichkeit am Beispiel der EU: Reaktionen der Bürger“). Die Legitimation der transnationalen Sozialpartner ist nicht in gleicher Weise wie die der nationalen Sozialpartner (Tarifvertragsparteien/Betriebsräte) durch privatautonome Erklärungen (Beitritt/Wahl) und normierte und praktizierte Kommunikationsstrukturen gegeben; homogene transnationale Kommunikationsformen lassen sich bislang nur in wenigen SD-Formen beobachten, beispielsweise bei den EBRen und den sektoralen SDen. Eine unzureichende transnationale Öffentlichkeit verschlechtert Legitimationsgrundlagen. Die aus B3 zu erwartenden Erkenntnisse über die Reaktionen der Bürger auf die festgestellte mehrfach segmentierte europäische Öffentlichkeit lassen Erträge für die Analyse der Legitimationssteigerung transnationaler SDe

und für die Erfassung und Bewertung der Reaktionen anderer Akteure erwarten. Zugleich können die im Zuge des Teilprojektes A7 gewonnenen Erkenntnisse über die „outcomes“ von transnationalen SDe die Forschungsergebnisse von B3 ergänzen. Auf einem gemeinsam mit B3 veranstalteten kleinen internen Workshop sollen 2013 Best-Practice-Beispiele für eine hohe kommunikative Anbindung der jeweiligen Öffentlichkeit (Bürger/Beschäftigte/Unternehmen) erarbeitet werden.

Ungeachtet der unterschiedlichen normativen Güter (Soziale Wohlfahrt und Schutz abhängiger Beschäftigter) gehen die Teilprojekte A7 und C3 („Wandel der Staatlichkeit im Gesundheitswesen von OECD-Ländern“) als Folge des Staatswandels von der Hybridisierung der Regulierungsmechanismen aus. Die Erkenntnisse aus C3 über Effizienzreserven im hybriden Zusammenwirken von korporatistischer Selbstverwaltung und staatlicher Kontrolle sollen auf ihre Übertragbarkeit für hybride Normsetzung durch transnationale SDe untersucht und, soweit übertragbar, fruchtbar gemacht werden. Wie auch in dem von C3 untersuchten Gesundheitswesen kann die Methode der offenen Koordinierung (MOK, vgl. Art. 168 Abs. 2 UA 2 AEUV) als Orientierung für den in der Schlussphase der Forschung von A7 zu erarbeitenden normativen Regulierungsrahmen für transnationale SDe dienen. Die zu erwartenden verallgemeinerungsfähigen Aussagen über effektive Regulierungsbedingungen sowie über eine Rahmenregulierung für transnationale SDe unter Nutzung der Erfahrungen mit der MOK sollen im Arbeitspaket 5b des Teilprojektes A7 in die Gesamtbewertung einfließen.

Eine weitere Querverbindung besteht zum Teilprojekt D6 („Der Wandel des Staates als Arbeitgeber: Rollen- und Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter und ihre Interessenvertretung im internationalen Vergleich“), das den mit der Substitution des Staates durch private Arbeitgeber verbundenen Regimewechsel und seine Folgen untersucht. Für die in A7 zu untersuchenden transnationalen SDe und die Reaktionen auf sie können sich unter dem Eindruck der substituierenden Regimewechsel infolge von Privatisierungen besondere (In)Effektivitätsgesichtspunkte ergeben: Der Staat als subsidiärer Normmonitor und -garant bei hybriden transnationalen Normbildungsprozessen verliert jedenfalls in den Bereichen seiner bisherigen Arbeitgeberrolle die unmittelbaren Einflussnahme und damit verknüpfte Vorreiter- bzw. Bremsmöglichkeiten. Es wird erwartet, dass die Untersuchungsergebnisse zur Rolle der kollektiven Interessenvertretungen aus den Arbeitspaketen 4 und 5 von D6 auch verwertbare Daten für die in A7 zu untersuchenden Reaktionen (AP 2 und AP 4) liefern können. Im Kontext eines Aufsatzes für die Zeitschrift *Der Personalrat* oder *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht* mit Mitarbeitern von D6 sollen gemeinsame Erhebungsmöglichkeiten und Ergebnisse diskutiert und veröffentlicht werden.

### **3.6 Abgrenzung gegenüber anderen geförderten Projekten**

Projekte der Antragsteller/in mit einem verwandten Zuschnitt werden weder von der DFG noch von anderen Drittmittelgebern gefördert.

### 3.7 Ausstattung des Teilprojekts

#### 3.7.1 Bisherige Förderung

Das Teilprojekt wird bisher nicht gefördert und es wurde kein Antrag auf Förderung gestellt.

#### 3.7.2 Beantragte Ergänzungsausstattung

	2012		2013		2014	
	Stellen	Betrag	Stellen	Betrag	Stellen	Betrag
<b>Personalmittel</b>						
TVL-E 13/2/3	4	152.800	4	152.800	4	152.800
SHK	1	12.000	1	12.000	1	12.000
Summe Personalmittel	5	164.800		164.800		164.800
<b>Sachmittel</b>	Betrag		Betrag		Betrag	
Bücher/Zeitschriften		1.400		1.400		1.400
Verbrauchsmaterial		800		800		800
Konferenzreisen		4.350		5.825		6.405
Kopierkosten		1.000		1.000		1.000
Publikationskosten		1.000		1.000		1.000
Kolloquien				10.800		10.400
Sonstiges		3.510		3.035		1.475
Summe Sachmittel		12.060		23.860		24.480
<b>Summe insgesamt</b>		<b>176.860</b>		<b>188.660</b>		<b>189.280</b>

(alle Beträge in Euro)

#### 3.7.3 Personal im Teilprojekt

Teilprojekt A7	Name, akademischer Grad und Dienststellung	engeres Fach des Mitarbeiters	Institut bzw. außeruniversitäre Einrichtung	Mitarbeit im Teilprojekt in Wochenstunden	Verg.Gr.
<b>Grundausrüstung</b>					
<b>3.7.3.1 wissenschaftliche Mitarbeiter</b>	Nebe, Katja, Prof. Dr.	Rechtswissenschaft	FB 06, BIGAS	6	
	Mückenberger, Ulrich, Prof. Dr.	Politik- und Rechtswissenschaft	FB 06, ZERP	13,3	
<b>3.7.3.2 nichtwissenschaftliche Mitarbeiter</b>					
<b>Ergänzungsausstattung</b>					
<b>3.7.3.3 wissenschaftliche Mitarbeiter</b> (einschließlich Hilfskräfte)	Ritschel, Andrea	Rechtswissenschaft	Sfb 597	26	TVL 13 2/3
	N.N. *	Rechtswissenschaft	Sfb 597	26	TVL 13 2/3
	Kavur, Tanja *	Politikwissenschaft	Sfb 597	26	TVL 13 2/3
	N.N. *	Rechtswissenschaft	Sfb 597	26	TVL 13 2/3
	N.N. (Hilfskraft)	Rechtswissenschaft	Sfb 597	19	SHK

Anmerkung: Promotionsstellen sind mit einem \* markiert.

## **Aufgabenbeschreibung von Mitarbeitern der Grundausrüstung für die beantragte Förderperiode**

### *3.7.3.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter*

1. Prof. Dr. Katja Nebe ist mitverantwortlich für die Leitung des Teilprojektes. Sie wird die Untersuchungen der „outcomes“ und Reaktionen in den Arbeitsfeldern Gesundheitsschutz und Diskriminierungsschutz koordinieren. Während der gesamten Projektlaufzeit wird sie den europarechtlichen Bezug bearbeiten und die diesbezüglichen Analysen in den arbeitsfeldbezogenen Studien koordinieren. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der rechtswissenschaftlichen und rechtspolitischen Analyse der konstitutionellen Bedingungen von SDen (AP 1), der sozialen DRIS-Ziele in den zwei von ihr koordinierten Arbeitsfeldern (AP 3) sowie des rechtlichen Status und der rechtlichen Wirksamkeit der SD-Normen (AP 4). Für AP 2 nimmt sie gemeinsam mit Ulrich Mückenberger und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden 1 und 3 (s. unten 3.7.3.3) die Typisierung der ausgewerteten Dokumente vor und wählt die Fallstudien für die vertiefende Analyse einzelner Normbildungen aus. Gemeinsam mit Ulrich Mückenberger wählt sie die für AP 2 und 5a erforderlichen Interviewpartner aus und führt die Interviews ggf. mit durch. Sie wird die für ihren Koordinationsbereich eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden methodisch und inhaltlich anleiten sowie in der Findung und Durchführung ihrer Dissertationsvorhaben unterstützen; sie ist mitverantwortlich für Koordination und inhaltliche Ausgestaltung des durchlaufenden Projektkolloquiums. Die maßgebliche Verantwortung für die Konzipierung und Organisation des für Frühjahr 2014 geplanten internationalen Kolloquiums zu „outcomes“ und Reaktionen in den vier Arbeitsfeldern liegt in ihren Händen. Sie koordiniert den Endbericht des Teilprojektes und ist Mitautorin der abschließenden Monographie zur Gesamtbewertung der rechtsempirischen und normanalytischen Befunde zu den vier SD-Formen und ihren normativen Leistungen auf den vier Arbeitsfeldern sowie den daraus gewonnenen Folgerungen für die Neukonstitutionalisierung transnationaler normbildender SDe.
2. Prof. Dr. Ulrich Mückenberger ist mitverantwortlich für die Leitung des Teilprojektes. Er wird die Untersuchungen der „outcomes“ und Reaktionen in den Arbeitsfeldern Partizipation sowie Vereinbarkeit koordinieren. Während der gesamten Projektlaufzeit wird er das Konzept und die Ausgestaltung des hybriden transnationalen Arbeitsrechts weiterentwickeln und die diesbezüglichen Analysen in den arbeitsfeldbezogenen Studien koordinieren. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der rechtswissenschaftlichen, rechtssoziologischen und rechtspolitischen Analyse der konstitutionellen Bedingungen von SDen (AP 1) und der sozialen DRIS-Ziele in den zwei von ihm koordinierten Arbeitsfeldern (AP 3). Er koordiniert die Gesamtbewertung, welche SD-Formen zu welchen Leistungen der Normbildung und -implementation fähig sind und zu welchen nicht (AP 5a) und bereitet fortlaufend Textblöcke für AP 5b vor. Für AP 2 nimmt er gemeinsam mit Katja Nebe und den wissenschaftlich Mitarbeitenden 2 und 4 (s. unten 3.7.3.3) die Typisierung der ausgewerteten Dokumente vor und wählt die Fallstudien für die vertiefende Analyse einzelner Normbildungen aus. Gemeinsam mit Katja Nebe wählt er die für AP 2 und 4 erforderlichen Interviewpartner aus und führt die Interviews ggf. mit durch. Er wird die für seinen Koordinationsbereich eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden methodisch und inhaltlich anleiten sowie in der Findung und Durchführung ihrer Dissertationsvorhaben unterstützen; er ist mitverantwortlich für Koordination und inhaltliche Ausgestaltung des durchlaufenden Projektkolloquiums. Die maßgebliche Verantwortung für die Konzipierung und Organisation des für Mitte 2013 geplanten, Sfb-übergreifenden internationalen Workshops zur Theorie des transnationalen Hybridarbeitsrechts liegt in seinen Händen. Er ist Mitautor der abschließenden Monographie zur Gesamtbewertung der rechtsempirischen und normanalytischen Befunde zu den vier SD-Formen und ihren normativen Leistungen auf den vier Arbeitsfeldern sowie den daraus gewonnenen Folgerungen für die Neukonstitutionalisierung transnationaler normbildender SDe.

### *3.7.3.2 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*

(entfällt)

## **Aufgabenbeschreibung von Mitarbeitern der Ergänzungsausstattung für die beantragte Förderperiode**

### *3.7.3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter (einschließlich Hilfskräfte)*

1. NN, Juristin/Jurist, ist über den gesamten Förderzeitraum mit arbeitsfeldspezifischen und projektübergreifenden Aufgaben befasst. *Arbeitsfeldspezifisch*: Diese Person bearbeitet in Koordination mit Katja Nebe das Arbeitsfeld Gesundheitsschutz. Das beinhaltet, dass sie – auf Grundlage von AP 1 und dem projektübergreifend gesammelten Dokumentenmaterial – die Dokumente auf „outcomes“ und Reaktionen aus-

wertet und systematisiert, Hinweisen auf noch fehlende Dokumente nachgeht, entsprechende Datenzugänge organisiert und durchführt, in Absprache mit Katja Nebe die Experteninterviews zu ihrem Arbeitsfeld vorbereitet, durchführt und auswertet. Sie nimmt gemeinsam mit Katja Nebe und Ulrich Mückenberger die Typisierung der ausgewerteten Dokumente vor, führt die Fallstudien für die vertiefende Analyse einzelner Normbildungen durch und wertet sie aus. Ferner ermittelt sie – gemeinsam mit Katja Nebe – die ihr Arbeitsfeld betreffenden rechtlichen DRIS-Ziele und nimmt eine Gesamtbewertung des Leistungswandels von Staatlichkeit auf ihrem Arbeitsfeld vor, den sie in die Projektauswertung einbringt. Sie entwirft (als Mitautor) ein Kapitel zu ihrem Arbeitsfeld für die abschließende Monographie. *Projektübergreifend:* Bei der beschriebenen Tätigkeit kooperiert sie mit Tanja Kavur (s. 4.), indem sie deren sozialwissenschaftliche Sekundärauswertungen zu ihrem Arbeitsfeld in ihre Arbeit integriert. Sie führt – ggf. gemeinsam mit einem Projektleitenden – einzelne projektübergreifende Experteninterviews mit rechtswissenschaftlichem Schwerpunkt durch und wertet sie aus. Sie konzipiert und organisiert – in Abstimmung mit Ulrich Mückenberger – den für Mitte 2013 geplanten, Sfb-übergreifenden internationalen Workshop zur Theorie des transnationalen Hybridarbeitsrechts. Über die gesamte Projektlaufzeit kooperiert sie projektübergreifend auch im Projektkolloquium.

Sie wird im beantragten Förderzeitraum eine rechtswissenschaftliche Dissertation zum Thema „Funktionswandel des SD im transnationalen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ bearbeiten (Betreuerin: Katja Nebe; externer Kooperand und Gutachter: Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Universität Halle; als internationale Berater stehen die *Kooperationspartner* Edoardo Ales und Michel Coutu zur Verfügung).

2. NN, Juristin/Jurist, ist über den gesamten Förderzeitraum mit arbeitsfeldspezifischen und projektübergreifenden Aufgaben befasst. *Arbeitsfeldspezifisch:* Die Person bearbeitet in Koordination mit Ulrich Mückenberger das Arbeitsfeld Partizipation. Das beinhaltet, dass sie – auf Grundlage von AP 1 und dem projektübergreifend gesammelten Dokumentenmaterial – die Dokumente auf „outcomes“ und Reaktionen auswertet und systematisiert, Hinweisen auf noch fehlende Dokumente nachgeht, entsprechende Datenzugänge organisiert und durchführt, in Absprache mit Ulrich Mückenberger die Experteninterviews zu ihrem Arbeitsfeld vorbereitet, durchführt und auswertet. Sie nimmt gemeinsam mit Katja Nebe und Ulrich Mückenberger die Typisierung der ausgewerteten Dokumente vor, führt die Fallstudien für die vertiefende Analyse einzelner Normbildungen durch und wertet sie aus. Ferner ermittelt sie – gemeinsam mit Ulrich Mückenberger – die ihr Arbeitsfeld betreffenden rechtlichen DRIS-Ziele und nimmt eine Gesamtbewertung des Leistungswandels von Staatlichkeit auf ihrem Arbeitsfeld vor, den sie in die Projektauswertung einbringt. Sie entwirft (als Mitautor) ein Kapitel zu ihrem Arbeitsfeld für die abschließende Monographie. *Projektübergreifend:* Bei der beschriebenen Tätigkeit kooperiert sie mit Tanja Kavur (s. 4.), indem sie deren sozialwissenschaftliche Sekundärauswertungen zu ihrem Arbeitsfeld in ihre Arbeit integriert. In Koordination mit Katja Nebe und Ulrich Mückenberger entwirft sie das AP 1 und leistet Vorarbeiten für AP 5. Über die gesamte Projektlaufzeit kooperiert sie projektübergreifend auch im Projektkolloquium. Sie wird im beantragten Förderzeitraum eine rechtswissenschaftliche Dissertation zum Thema „SDe ‚in the shadow of the law‘ und außerhalb“ bearbeiten (Betreuung: Katja Nebe, Ulrich Mückenberger, externe Gutachterin: Prof. Marie-Ange Moreau, Université Lyon 2; externe Beratung: Prof. Jonathan Zeitlin – beide Kooperationspartner, zu letzterem siehe Workshop 2013).
3. Andrea Ritschel, Juristin, ist über den gesamten Förderzeitraum mit arbeitsfeldspezifischen und projektübergreifenden Aufgaben befasst. *Arbeitsfeldspezifisch:* Sie bearbeitet in Koordination mit Katja Nebe das Arbeitsfeld Diskriminierungsschutz. Das beinhaltet, dass sie – auf Grundlage von AP 1 und dem projektübergreifend gesammelten Dokumentenmaterial – die Dokumente auf „outcomes“ und Reaktionen auswertet und systematisiert, Hinweisen auf noch fehlende Dokumente nachgeht, entsprechende Datenzugänge organisiert und durchführt, in Absprache mit Katja Nebe die Experteninterviews zu ihrem Arbeitsfeld vorbereitet, durchführt und auswertet. Sie nimmt gemeinsam mit Katja Nebe und Ulrich Mückenberger die Typisierung der ausgewerteten Dokumente vor, führt die Fallstudien für die vertiefende Analyse einzelner Normbildungen durch und wertet sie aus. Ferner ermittelt sie – gemeinsam mit Katja Nebe – die ihr Arbeitsfeld betreffenden rechtlichen DRIS-Ziele und nimmt eine Gesamtbewertung des Leistungswandels von Staatlichkeit auf ihrem Arbeitsfeld vor, den sie in die Projektauswertung einbringt. Sie entwirft (als Mitautorin) ein Kapitel zu ihrem Arbeitsfeld für die abschließende Monographie. *Projektübergreifend:* Bei der beschriebenen Tätigkeit kooperiert sie mit Tanja Kavur (s. 4.), indem sie deren sozialwissenschaftliche Sekundärauswertungen zu ihrem Arbeitsfeld in ihre Arbeit integriert und indem sie umgekehrt ihre rechtswissenschaftliche Expertise in deren Aufbereitung von „outcomes“ und Reaktionen sowie

vor allem in die rechtliche Gesamtbewertung des Arbeitsfeldes Vereinbarkeit einbringt. Sie führt – ggf. gemeinsam mit einem Projektleitenden – einzelne projektübergreifende Experteninterviews mit rechtswissenschaftlichem Schwerpunkt durch und wertet sie aus. Sie konzipiert und organisiert – in Abstimmung mit Katja Nebe – das für Frühjahr 2014 geplante internationale Kolloquium zu „outcomes“ und Reaktionen in den vier Arbeitsfeldern. Über die gesamte Projektlaufzeit kooperiert sie projektübergreifend – auch, aber nicht nur im Projektkolloquium.

Andrea Ritschel wird im beantragten Förderzeitraum ihre rechtswissenschaftliche Dissertation abschließen, die sich mit dem Thema „Arbeitnehmerpartizipation im Arbeitsschutz zwischen Gesetz und sozialem Dialog am Beispiel der Umsetzung der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie in Italien“ (Arbeitstitel) befasst. Auch hier kommt als internationaler Berater der *Kooperationspartner* Michel Coutu in Betracht.

4. Tanja Kavur, MA Sozialökonomie, ist über den gesamten Förderzeitraum mit arbeitsfeldspezifischen und projektübergreifenden Aufgaben befasst. *Arbeitsfeldspezifisch*: Sie bearbeitet in Koordination mit Ulrich Mückenberger das Arbeitsfeld Vereinbarkeit von Arbeit und äußererwerblichem Leben. Das beinhaltet, dass sie – auf Grundlage von AP 1 und dem projektübergreifend gesammelten Dokumentenmaterial – die Dokumente auf „outcomes“ und Reaktionen auswertet und systematisiert, Hinweisen auf noch fehlende Dokumente nachgeht, entsprechende Datenzugänge organisiert und durchführt, in Absprache mit Ulrich Mückenberger die Experteninterviews zu ihrem Arbeitsfeld vorbereitet, durchführt und auswertet. Sie nimmt gemeinsam mit Katja Nebe und Ulrich Mückenberger die Typisierung der ausgewerteten Dokumente vor, führt die Fallstudien für die vertiefende Analyse einzelner Normbildungen durch und wertet sie aus. Ferner ermittelt sie – gemeinsam mit Ulrich Mückenberger und Andrea Ritschel – die ihr Arbeitsfeld betreffenden rechtlichen DRIS-Ziele und nimmt eine Gesamtbewertung des Leistungswandels von Staatlichkeit auf ihrem Arbeitsfeld vor, den sie in die Projektauswertung einbringt. Sie entwirft (als Mitautorin) ein Kapitel zu ihrem Arbeitsfeld für die abschließende Monographie. *Projektübergreifend*: Bei der beschriebenen Tätigkeit kooperiert sie mit den drei übrigen Mitarbeitenden (s. 1., 2. und 3.), indem sie ihnen sozialwissenschaftliche Sekundärauswertungen zu ihren jeweiligen Arbeitsfeldern zur Verfügung stellt und umgekehrt deren rechtswissenschaftliche Expertise in Anspruch nimmt. Sie stellt in der Phase, während von rechtswissenschaftlicher Seite AP 1 erstellt wird – in Abstimmung mit Katja Nebe und Ulrich Mückenberger –, den Dokumentenzugang sicher und bereitet die Dokumente edv-technisch so auf, dass alle Mitarbeitenden damit in AP 2 eintreten können; bei dieser Arbeit steht ihr die wissenschaftliche Hilfskraft zur Verfügung. Sie führt – ggf. gemeinsam mit Ulrich Mückenberger – einzelne projektübergreifende Experteninterviews mit sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt durch und wertet sie aus. Zu dem für Frühjahr 2014 geplanten internationalen Kolloquium zu „outcomes“ und Reaktionen in den vier Arbeitsfeldern stellt sie neuere sozialwissenschaftliche Erkenntnisse zusammen. Über die gesamte Projektlaufzeit kooperiert sie projektübergreifend auch im Projektkolloquium.

Tanja Kavur wird im beantragten Förderzeitraum eine politikwissenschaftliche Dissertation zum Thema „Bedingungen der Diffusion der von Sozialen Dialogen hervorgebrachten Normen“ bearbeiten (Betreuer: Ulrich Mückenberger, als externe Gutachterin kommt die Kooperationspartnerin Sylvaine Laulom/Universität Jean Monnet, Saint-Étienne in Betracht).

5. Als studentische Hilfskraft wird ein Studierender des Studiengangs Rechtswissenschaft mit besonderen Kenntnissen im Europarecht oder des Studiengangs Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Internationale Beziehungen oder Integrierte Europawissenschaftliche Studien für ggf. elektronisch unterstützte Bibliotheks- und Dokumentationsaufgaben eingesetzt.

### 3.7.4 Aufgliederung und Begründung der sächlichen Verwaltungsausgaben

Mittel für sächliche Verwaltungsausgaben (in €)	2012	2013	2014
–stehen als Grundausstattung voraussichtlich zur Verfügung	2.000	2.000	2.000
–werden als Ergänzungsausstattung beantragt	12.060	23.860	24.480



### Grundausstattung

Die Universität stellt eine ausreichende Zahl an Räumen in einem eigens angemieteten Gebäude auf dem Campusgelände zur Verfügung. Weiterhin stellt die Universität in begrenztem Umfang eine PC-Ausstattung sowie die für die Projektdurchführung notwendige Software. Für Bücher und Zeitschriften stehen ebenfalls begrenzte Mittel zur Verfügung. Pro Jahr werden für € 2.000 Büromaterial und Telefonkosten zur Durchführung der Untersuchung als Grundausstattung bereitgestellt.

### Ergänzungsausstattung

#### a) Bücher und Zeitschriften

Zur Aufstockung des Etats aus der Grundausstattung der Sfb-Projekte wird für die Beschaffung von Buch- und Zeitschriftenmaterial zur Durchführung und Unterstützung der Untersuchungen von 1.400 € jährlich ausgegangen. *Diese Beträge werden zentral im Z-Antrag abgerechnet.*

€ 4.200

#### b) Verbrauchsmaterial

Ein Sonderbedarf liegt bei der Analyse der SD-Vereinbarungen und SD-Dokumente vor (Druckerpapier und -patronen), da bei der Auswertung nicht auf Papierform verzichtet werden kann. Es fallen jährlich 800 € an. *Diese Beträge werden zentral im Z-Antrag abgerechnet.*

€ 2.400

#### c) Reisemittel

Die erarbeiteten Ergebnisse sollen auf Tagungen/Kongressen dargestellt und diskutiert werden. Hierfür fallen folgende Aus- und Inlandreisekosten an.

€ 16.780

Geplant sind folgende Reisen:

- CRIMT (Leitung Prof. Gregor Murray/Montreal) wurde als Kooperationspartner beschrieben. Ulrich Mückenberger besucht die Jahrestagung 2014 zur Präsentation der Ergebnisse aus A7.
- International Labour Organisation (ILO). Besuch der jährlichen Konferenz in 2012 und 2013 durch eine Person für 2 Wochen in Genf, Schweiz. Der Besuch dient der Auswertung der Datenbanken der ILO sowie der Durchführung von Experteninterviews für AP 2. Abgesehen von diesen konkreten Zielen besteht die Notwendigkeit, zeitgleich solche Veranstaltungen mit Fachöffentlichkeiten zu besuchen, da insbesondere Informationen über Reaktionen sowohl durch formalisierte Experteninterviews als auch durch die Beobachtung fachöffentlicher Diskurse gewonnen werden. Die vorgesehenen Mitarbeitenden können u. U. je nach Themenschwerpunkt der ILO-Konferenz wechseln.
- Praxiskongress Sicherheit 2013. Besuch des Kongresses für AP 2 durch Katja Nebe für drei Tage in Karlsruhe im Jahre 2013 mit einem Vortrag zu Ergebnissen zu AP 2, erstes Arbeitsfeld.
- Deutscher Juristentag (DJT). Der nächste DJT, der sich (u. U. transnationalen) Arbeitsrechtbeziehungen widmet, ist derjenige im September 2014. Zu diesem Zeitpunkt liegen die Projektergebnisse weithin vor. Nebe und Mückenberger werden dem DJT Vorträge zur Vorstellung der Ergebnisse anbieten und zum DJT reisen. Je nach Themenschwerpunkt wird auch einer der Mitarbeitenden mitreisen und die Ergebnisse ihrer Dissertationsvorhaben vorstellen bzw. in die Diskussion einbringen.
- Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung veranstaltet zum Thema „Working-time, Job Strain and Work-life Balance: What Role for Regulation?“ Fachtagungen. Auf der Tagung 2013 wird die für Arbeitsfeld 4 vorgesehene Mitarbeiterin, Tanja Kavur, Ergebnisse aus AP 2 vorstellen.
- Die Europäische Kommission veranstaltet alle zwei Jahre eine „Industrial Relations in Europe Conference“. Die nächste findet im März 2013 in Brüssel statt. Katja Nebe wird die Konferenz besuchen und Zwischenergebnisse von AP 2 vortragen. Der für Arbeitsfeld 2 verantwortliche Mitarbeitende wird sie begleiten und in einer Arbeitsgruppe aus seinem Arbeitsfeld vortragen.
- Der Euro-Betriebsrat veranstaltet jährlich die zweitägige Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte. Im Januar 2012 stehen „Jenseits von Unterrichtung und Anhörung – Weiterentwicklung des EBR zu einem Verhandlungspartner der zentralen Leitung“ und „Arbeitnehmervertretung in Mittel- und Osteuropa“ im Vordergrund. Besuch 2012 zur Fallauswahl für AP 2 durch Katja Nebe, 2013 zur teilnehmenden Beobachtung und 2014 zum Vortrag durch den für Partizipation zuständigen Mitarbeitenden.

- Eurofound (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen/Dublin): Kapitelbeiträge zum Jahrbuch „Living and working in Europe“ werden vorbereitet und ein Vortrag der Teilprojektergebnisse wird 2014 auf der Expertentagung zu „contributing to better working conditions and social dialogue across Europe“ erfolgen. Zu diesem Zweck ist ein jährlicher Besuch durch einen Mitarbeitenden für vier Tage in einer europäischen Stadt erforderlich, die bisher vom Veranstalter nicht benannt worden ist; die Tagungen finden jeweils in einer anderen europäischen Hauptstadt statt.
- Das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) veranstaltet in regelmäßigen Abständen Tagungen zur „Rolle der Sozialpartner, Information und Konsultation, Beteiligung der Arbeitnehmer (RdS)“. Besuch im Jahr 2014 durch einen Mitarbeitenden für sechs Tage mit einem Vortrag über die Projektergebnisse im Arbeitsfeld Partizipation in einer bisher nicht benannten europäischen Stadt.

Hierfür fallen folgende Inlands- und Auslandsreisekosten an:

Reisen			Satz €	2012		2013		2014	
				Nächte/ Tage	Kosten €	Nächte/ Tage	Kosten €	Nächte/ Tage	Kosten €
<b>Nebe</b>	3xInland (HH, Karlsruhe, DJT)	N	100	1	100	2	200	4	400
		T	25	2	50	3	75	5	125
		F	160		160		160		160
	Brüssel	N	100			2	200		
		T	40			3	120		
		F	200				200		
<b>Mückenberger</b>	Inland (DJT)	N	100					4	400
		T	25					5	125
		F	160						160
	1xCRIMT Montreal	N	120					8	960
		T	40					7	280
		F	750						750
<b>Mitarbeitende 1 - 4</b>	5xEuropa (Eurofound, Brüssel, u.a.)	N	100	3	300	1x2,1x3	500	1x3, 1x6	900
		T	40	4	160	1x3, 1x4	280	1x4, 1x7	440
		F	200		200		400		400
	2xILO Genf	N	180	13	2.340	13	2.340		
		T	60	14	840	14	840		
		F	200		200		200		
	4xInland (Berlin, HH, DJT)	N	100			1	100	1x4, 2x1	600
		T	25			2	50	1x5, 2x2	225
		F	160				160		480
<b>Gesamt €</b>					<b>4.350</b>		<b>5.825</b>		<b>6.405</b>

Anmerkung: N= Übernachtung; T= Tage; F= Fahrtkosten

*d) Vervielfältigungskosten/Kopien*

Vervielfältigungskosten fallen im Rahmen der Dokumentenrecherche sowie der Experteninterviews an. Nach den Durchschnittswerten laufender Sfb-Projekte liegt der Bedarf bei 1.000 € jährlich.

€ 3.000

*e) Publikationskosten/Verlagsveröffentlichungen*

Publikationskosten werden mit 1.000 € jährlich veranschlagt. Diese umfassen direkte Publikationskosten und die Unterstützung zur Vorbereitung von Publikationen

€ 3.000

*f) Kolloquium/Workshop*

Die Kosten für beide Veranstaltungen werden gemäß untenstehender Kalkulation veranschlagt.

€ 21.200

*Internationaler Workshop 2013*

Kostenart	Details	Kosten in €
Flugkosten	Je 1 Flug aus USA (Zeitlin) und aus Canada (Murray) (à € 1.500.--) sowie je 4 Anreisen aus dem europäischen Ausland (Moreau, Dorssement, Bruun, Schiek) (à € 500) und aus anderen deutschen Forschungseinrichtungen (Teubner, Platzer, Fichter, Günther) (à € 200) nach Bremen	5.800
Übernachungskosten	30 x 100 €	3.000
Tagungsvorbereitung	Buchung Haus der Wissenschaften, Tagungsmappen u.ä.	500
Verpflegung	Verpflegung für Gäste und 10 interne Teilnehmer, je 2 Tage	1.500
<b>insgesamt beantragt werden</b>		<b>10.800</b>

*Internationales Kolloquium 2014*

Kostenart	Details	Kosten in €
Flugkosten	8 Anreisen aus dem europäischen Ausland (Business Europe, ETUC, Uaepme, EMB, EMCEF, ECEG, Kommission, ETUI) (à € 500) und 4 aus anderen deutschen Forschungseinrichtungen (FH Fulda, FU Berlin) (à € 200) nach Bremen	4.800
Übernachungskosten	36 x 100 €	3.600
Tagungsvorbereitung	Buchung Haus der Wissenschaften, Tagungsmappen u.ä.	500
Verpflegung	Verpflegung für Gäste und 10 interne Teilnehmer, je 2 Tage	1.500
<b>insgesamt beantragt werden</b>		<b>10.400</b>

*h) Sonstiges – Reisekosten als Teil der empirischen Erhebung*

Für die Durchführung der rechtsempirischen Forschung sind Reisen ins In- und Ausland erforderlich. Die Reiseziele sind bei den Kooperationspartnern aufgeführt. Zweck dieser Reisen ist, Dokumentenanalysen und Experteninterviews durchzuführen. Ein großer Teil der im Forschungsstand genannten Ausgangsdokumente ist zwar elektronisch zugänglich. Jedoch sind bei einer Reihe von ihnen und bei sämtlichen für vertiefte Fallstudien ausgewählten Fällen Begleitdokumente einzusehen, die nicht elektronisch zugänglich sind. Um den Reiseaufwand gering zu halten, werden in allen Fällen die Reisen zu beiden Zwecken miteinander verbunden. Wo Interviewpartner in örtlicher Nähe anzutreffen sind, wie etwa in Brüssel (Europäische Kommission, Europäisches Parlament, Sozialpartner), Genf (ILO-Verwaltung und Konferenzteilnehmer) oder Berlin (Ministerien, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund), werden mehrere Interviewtermine an anliegenden Tagen durchgeführt. Erfahrungsgemäß können in zwei Tagen zwei bis maximal drei Interviews durchgeführt werden. Daraus erklärt sich, dass die Interviewreisen

generell mit zwei bis drei Tagen für zwei bis drei Gespräche angesetzt werden. Ein weiteres Mittel, den Reiseaufwand gering zu halten, ist, etwaige Expertinnen und Experten, die zum Workshop 2013 oder dem Kolloquium 2014 eingeladen sind, anlässlich ihres Bremen-Aufenthalts zu interviewen.

In ersten Reisen zu hochrangigen Institutions- oder Verbandsvertretern ist neben dem zuständigen Mitarbeitenden immer ein Mitglied der Projektleitung präsent – auch um weitere Kontakte und Informationen für die vertiefenden Fallstudien aufzubauen. Die Projektleitung ist auch an arbeitsfeldübergreifenden und strukturbezogenen Experteninterviews beteiligt. Die Mitarbeitenden führen die arbeitsfeldbezogenen und den vertiefenden Fallstudien dienenden Experteninterviews allein durch. Die vertiefenden Fallstudien werden im Verlauf der Erstellung des AP 2 festgelegt und schwerpunktmäßig im zweiten Halbjahr 2012 und im Jahre 2013 durchgeführt.

Das Schwergewicht der Reisen liegt in den Jahren 2012 und 2013. 2012 werden sechs, 2013 sieben und 2014 drei Reisen zu Erhebungszwecken durchgeführt. Dabei spielen im Jahre 2012 Reisen mit einem Mitglied der Projektleitung zu strukturbezogenen Experteninterviews und zu Institutionszugängen eine wichtige Rolle (Brüssel, Genf, Berlin), während im Jahre 2013 vorrangig Interviewreisen durch die für Arbeitsfelder und die dafür ausgewählten vertiefenden Fallstudien zuständigen Mitarbeiter durchgeführt werden (Bilbao, Utrecht, Vilnius, Hamburg). Dass auch im Jahre 2014 Experteninterviews durchgeführt werden, liegt daran, dass in der geschilderten Projektanlage (oben 3.4.4) die Experteninterviews nicht nur AP 2, sondern auch AP 5a dienen, also zu einem späten Zeitpunkt der Projektlaufzeit liegen müssen. Außerdem wird erwartet, dass im Verlauf des Teilprojektes relevante Fallkonstellationen sichtbar werden, die in den Datenbanken nicht erfasst sind und einer Nacherhebung bedürfen.

Auf Grundlage dieser Planung ergibt sich der nachfolgende Kostenplan:

Reisen		Satz €	2012		2013		2014		
			Nächte/ Tage	Kosten €	Nächte/ Tage	Kosten €	Nächte/ Tage	Kosten €	
<b>Nebe/ Mücken- berger</b>	Brüssel u. Genf (EK, ETUI, Ver- bände u. ILO)	N	100	2 x 3	600			2 x 2	400
		T	40	2 x 4	320			2 x 3	240
		F	200		400				400
	Berlin (Ministerien, Verbände)	N	100					2	200
		T	25					3	75
		F	160						160
<b>Mitarbei- tende 1 - 4</b>	Europ. Städte (Brüssel, Genf, Vilnius, Utrecht, Bil- bao)	N	100	2x3	600	5x2	1.000		
		T	40	2x4	320	5x3	600		
		F	200		400		1.000		
	Berlin/ Hamburg	N	100	2x2	400	2	200		
		T	25	2x3	150	3	75		
		F	160		320		160		
<b>Gesamt €</b>					<b>3.510</b>		<b>3.035</b>		<b>1.475</b>

Anmerkung: N= Übernachtung; T= Tage; F= Fahrtkosten

### 3.7.5 Investitionen (Geräte über €10.000 brutto und Fahrzeuge)

entfällt

## Literatur

- Arnold, S. (2008) *Der Soziale Dialog nach Art. 139 EG. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Legitimation des Ratsbeschlusses nach Art. 139 Abs. 2 S 1 Alt. 2 EG*, Baden-Baden: Nomos.
- Aviram, A. (2003) Regulation by Networks, in: *Brigham Young University Law Review* 37:3, 1179-1238.
- Balme, R. & Chabanet, D. (2008) *European Governance and Democracy. Power and protest in the EU*, Lanham, Boulder, New York, Toronto, Plymouth: Rowman & Littlefield.
- Barnard, C. (2002) The Social Partners and the Governance Agenda, in: *European Law Journal* 8:1, 80-101.
- Benecke, M. (2011) Kommentierung zu Art. 154 AEUV, in: E. Grabitz, M. Hilf & M. Nettesheim, Hg., *Das Recht der Europäischen Union. Kommentar* (Loseblatt), München: Beck.
- Bercusson, B. (2009) *European Labour Law*, 2. Aufl., Cambridge: Cambridge University Press.
- Bercusson, B., S. Deakin, P. Koistinen, Y. Kravaritou, U. Mückenberger, A. Supiot & B. Veneziani (1996) *A Manifesto for Social Europe*. Brüssel: ETUI.
- Blanke, Th. (2010) *Europäische Betriebsräte-Gesetz. Kommentar*, 3. Aufl., Baden-Baden: Nomos.
- Blanpain, R. (2010) *European Labour Law*, 12. Aufl., Austin u.a.: Wolters Kluwer.
- Blanpain, R., S. Bison-Rapp, W.R. Corbett, H.K. Josephs & M.J. Zimmer (2007) *The Global Workplace. International and Comparative Employment Law – Cases and Materials*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Boer, R. de, H. Benedictus & M. van der Meer (2005) Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue, in: *European Journal of Industrial Relations* 11:1, 51-70.
- Buda, D. (1995) Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Zur Perspektive des Sozialen Dialogs in der Europäischen Union, in: M. Mesch, Hg., *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*, Wien: Manz, 289-334.
- Buschmann, R., H. Dieball & E. Stevens-Bartol (2001) *TZA – Das Recht der Teilzeitarbeit*, 2. Aufl., Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Calliess, C. & M. Ruffert, Hg. (2011) *EUV/AEUV. Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtecharta. Kommentar*, 4. Aufl., München: Beck.
- Clegg, H.A. (1979) *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford: Basil Blackwell.
- Deinert, O. (1999) *Der europäische Kollektivvertrag*, Baden-Baden: Nomos.
- Deinert, O. (2003) Sozialer Dialog und Zielvereinbarungen als Wege zur Antidiskriminierung, in: U. Rust, W. Däubler, J. Falke, J. Lange, K. Plett, K. Scheiwe & K. Sieveking, Hg., *Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland*, Loccum (Evangelische Akademie Loccum), Loccumer Protokolle 40/03, 381-403.
- Dufresne, A., C. Degryse & P. Pochet, Hg. (2006) *The European Sectoral Social Dialogue*, Brüssel u.a.: Peter Lang.
- Eder, K. & H.J. Trenz (2007) Prerequisites of Transnational Democracy and Mechanisms for Sustaining it: The Case of the European Union, in: B. Kohler-Koch & B. Rittberger, Hg., *Debating the European Legitimacy of the European Union*, Lanham, Boulder, New York, Toronto, Plymouth: Rowman & Littlefield, 165-181.
- Eichengreen, B. (2006) European Integration, in: B.R. Weingast & D.A. Wittman, Hg., *The Oxford Handbook of Political Economy*, Oxford, New York u.a.: Oxford University Press, 799-813.
- Eriksen, E.O. & J.E. Fossum, Hg. (2000) *Democracy in the European Union. Integration through Deliberation?*, London, New York: Routledge.
- Estlund, C. (2005) Rebuilding the law of the workplace in the era of self-regulation, in: *Columbia Law Review* 105:2, 319-404.
- Europäische Kommission (1996) *Mitteilung der Kommission zur Entwicklung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene*, KOM (1996) 448 endg. v. 18.9.1996.
- Europäische Kommission (1998) *Mitteilung der Kommission. Anpassung und Förderung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene*, KOM(1998) 332 endg. v. 20.5.1998.
- Europäische Kommission (2002) *Mitteilung der Kommission. Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*, KOM (2002) 341 endg. v. 26.6.2002.

- Europäische Kommission (2004) *Mitteilung der Kommission. Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs*, KOM (2004) 557 endg. v. 12.8.2004.
- Europäische Kommission (2009) *Arbeitsbeziehungen in Europa 2008*, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Europäische Kommission (2011) *Der sektorale soziale Dialog in Europa. Aktuelle Entwicklungen*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Europäisches Parlament (2008) Entschließung zur demografischen Zukunft Europas vom 21.2.2008, 2007/2156(INI).
- Europäischer Rat (2010) Schlussfolgerungen des Rates vom 6.1.2010 zur Lohngleichheit und zur Aktionsplattform von Beijing (2010/C 345/01).
- European Commission (2007) *The Role of the Co-operatives in the Social Dialogue in Europe. Outcomes of the Social Partner Program*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- European Parliament (2007a) Resolution of 29th November 2007 on Common Principles of Flexicurity (2007/2009 (INI)).
- European Parliament (2007b) Resolution of 11th July 2007 on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century (2007/2023(INI)).
- European Trade Union Confederation (2009) Framework of Action on Gender Equality. Final Evaluation Report, online: <http://www.etuc.org/a/6709>.
- Falke, J. (2004) Der soziale Dialog. Neue Säule des Schutzes vor Diskriminierung?, in: *Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 3:5/6, 244-256.
- Falkner, G. (2010) European Union, in: F.G. Castles, S. Leibfried, J. Lewis, H. Obinger & C. Pierson, Hg., *The Oxford Handbook of the Welfare State*, Oxford, New York: Oxford University Press, 292-305.
- Gerlach, F., Th. Greven, U. Mückenberger & E. Schmidt, Hg. (2011) *Solidarität über Grenzen: Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*, Berlin: sigma.
- Glassner, V. (2009) Two Paths towards Europeanisation: The institutional and economic determinants of the transnationalisation of collective bargaining on the European sector level, online: [http://othes.univie.ac.at/7428/1/2009-06-08\\_9507131.pdf](http://othes.univie.ac.at/7428/1/2009-06-08_9507131.pdf).
- Grabitz, E., M. Hilf & M. Nettesheim, Hg. (2011) *Das Recht der Europäischen Union. Kommentar* (Loseblatt), München: Beck (März 2011).
- Habermas, J. (2000) Beyond the nation-state? On some consequences of economic globalization, in: E.O. Eriksen & J.E. Fossum, Hg., *Democracy in the European Union: Integration through Deliberation?*, London, New York: Routledge, 29-41.
- Hein, W. & S. Tunn (2011) Entwicklungsgovernance, in: G. Simonis & H. Elbers, Hg., *Externe EU-Governance*, Wiesbaden: VS, 267-298.
- Hepple, B., Hg. (1986) *The Making of Labour Law in Europe – A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, London: Mansell (Neudruck 2009 – London: Hart).
- Hepple, B. (2005) *Labour Laws and Global Trade*, London: Hart Publishing.
- Hertwig, M., L. Pries & L. Rampeltshammer (2011) Stabilizing effects of European Works Councils: Examples from the automotive industry, in: *European Journal of Industrial Relations* 17:3, 209-226.
- Hergenröder, C.W. (2010) Europäische Aspekte des Arbeitskampfrechts, in: H. Oetker & U. Preis, Hg., *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht* (Loseblatt), Forkel-Verlag, Ordnungsnummer B 8400 (Stand: März 2010).
- Hilf, M. & F. Schorkopf (2011) Kommentierung zu Art. 2 EUV, in: E. Grabitz, M. Hilf & M. Nettesheim, Hg., *Das Recht der Europäischen Union. Kommentar*, München: Beck (Loseblatt).
- Hoek, A. van & F. Hendrickx (2009), International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements, Final Report 2009, Study undertaken on behalf of the European Commission, online: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en).
- Höland, A. (1995) Partnerschaftliche Setzung und Durchführung von Recht in der Europäischen Gemeinschaft. Die Beteiligung der Sozialpartner nach dem Maastrichter Sozialabkommen, in: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht* 9, 425-451.
- Holzinger, K., H. Jörgens & Ch. Knill, Hg. (2007) Schwerpunktheft: Transfer, Diffusion und Konvergenz von Politiken, in: *Politische Vierteljahresschrift Sonderheft* 38, Wiesbaden: VS Verlag.

- Immerfall, S. & G. Therborn (2010) *Handbook of European Societies. Social Transformations in the 21st Century*, New York, Dordrecht, Heidelberg, London: Springer.
- Karnowski, V. (2011) *Diffusionstheorien*, Baden-Baden: Nomos.
- Kohler-Koch, B. & B. Rittberger, Hg. (2007) *Debating the Democratic Legitimacy of the European Union*, Lanham, Boulder, New York, Toronto, Plymouth: Rowman & Littlefield.
- Kohte, W. (2009) Die Systematik des Europäischen Arbeitsschutzrechts, in: R. Richardi, O. Wlotzke, H. Wißmann & H. Oetker, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (MüHB/ArbR)*, 3. Aufl., Band 2, § 289.
- Kohte, W. (2010) „Return to work“ – europäische Impulse und deutsche Handlungsmöglichkeiten, in: C. Hohmann-Dennhardt, M. Körner & R. Zimmer, Hg., *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden: Nomos, 489-503.
- Krepper, S. (2011) Kommentierung zu Art. 151-161 AEUV, in: C. Calliess & M. Ruffert, Hg., *EUV/AEUV. Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtecharta. Kommentar*, 4. Aufl., München: Beck, 1701-1788.
- Kreimer-de Fries, J. (1997) EU-Teilzeitvereinbarung – kein gutes Omen für die Zukunft der europäischen Verhandlungsebenen, in: *Arbeit und Recht* 45:8, 314-317.
- Kretschmann, C. & S. Reuß (2010) Freistellungen zur Pflege und Betreuung, online: [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_pflegefreistellungen.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_pflegefreistellungen.pdf).
- Leibfried, S. & M. Zürn (2006) Von der nationalen zur post-nationalen Konstellation, in: dies., *Transformationen des Staates?*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 19-65.
- Leisering, L., Hg. (2010) Globale Sozialpolitik, Schwerpunkttheft der *Zeitschrift für Sozialreform* 56:2, 145-285.
- Lenz, C.O. & K.D. Borchardt, Hg. (2010) *EU-Verträge. Kommentar*, 5. Aufl., Köln: Bundesanzeiger-Verlag.
- Liebert, U. (2011) Exit, Voice or Loyalty? The new politics of European civil society, in: U. Liebert & H.J. Trez, Hg., *The New Politics of European Civil Society*, London, New York: Routledge, 95-122.
- Liebert, U. & H.-J. Trez, Hg. (2011) *The New Politics of European Civil Society*, London, New York: Routledge.
- Luig, K. (1999) Staat und Recht in den Enblemen von Andrea Alciato (1492-1550), in: U. Hübner & W. Ebke, Hg., *Festschrift für Bernhard Grossfeld zum 65. Geburtstag*, Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft, 727-744.
- Maschke, M. & G. Zurholt (2006) Chancengleich und familienfreundlich. Analyse und Handlungsempfehlungen, online: [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_bvdoku\\_chancengleich.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_bvdoku_chancengleich.pdf).
- Mau, S. & R. Verwiebe, Hg. (2010) *European Societies. Mapping Structure and Change*, Bristol: Policy Press.
- Moreau, M.-A. (2006) *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris: Éd. Dalloz.
- Mückenberger, U. (1985) Rechtliche Aspekte industrieller Arbeit, in: U. Sattel, W. Georg & L. Kißler, Hg., *Arbeit und Wissenschaft – Arbeitswissenschaft? Eine Einführung*, Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, 248-289.
- Mückenberger, U. (1988) Juridification of Industrial Relations. A German-British Comparison, in: *Comparative Labor Law Journal* 9:4, 526-556.
- Mückenberger, U. (2004) Towards Procedural Regulation of Labour Law in Europe. The Case of Social Dialogue, in: L. Magnusson & B. Strath, Hg., *A European Social Citizenship?*, Brüssel: Peter Lang, 273-293.
- Mückenberger, U. (2010a) Gender Mainstreaming – A Universal Norm in the Making, in: *International Journal of Public Policy* 6:1/2, 50-73.
- Mückenberger, U. (2010b) Demokratische Einhegung der Globalisierung, in: *Kritische Justiz* 43:1, 38-46.
- Mückenberger, U., B. Bercusson & A. Supiot (1993) *Application du Droit du Travail et Diversité culturelle en Europe*, Paris: Ministère du Travail, de l'Emploie et de la Santé, SES.
- Mückenberger, U. & J.-Y. Boulín (2005) Is the societal dialogue at the local level the future of social dialogue?, in: *Transfer* 11:3, 439-448.
- Mückenberger, U. & S. Jastram (2010) Transnational Norm-Building Networks and the Legitimacy of Corporate Social Responsibility Standards, in: *Journal of Business Ethics* 97:2, 223-239.
- Mückenberger, U. & M. Menzl, Hg. (2002) *Der Global Player und das Territorium*, Opladen: Leske + Budrich.
- Mückenberger, U., E. Schmidt & R. Zoll, Hg. (1996) *Die Modernisierung der Gewerkschaften in Europa*, Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Nebe, K. (2000) Anmerkung zu EuGH, 03.02.2000 – Rs. C-207/98 (Mahlburg) – Diskriminierung schwangerer Bewerberin, in: *Der Personalrat* 17:8, 341-342.
- Nebe, K. (2009) Selbstbestimmte Organisation komplexer ambulanter Pflegeleistungen – zur Komplementarität privat- und sozialrechtlicher Regelungen, unveröffentlichte Habilitationsschrift, Halle: Universität Halle.
- Nebe, K. (2010a) Familienpflichten als Sonder- oder als Normalfall? Erwerbsarbeit und lebenslaufspezifische Familienpflichten – ausgewählte Aspekte aus anwaltlicher Sicht, in: *Anwaltsblatt* 60:8/9, 612-615.
- Nebe, K. (2010b) Der Vorrang häuslicher Pflege und die Genderfrage – Risiken und Chancen sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen, in: Ch. Hohmann-Dennhardt, M. Körner & R. Zimmer, Hg., *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden: Nomos, 416-429.
- Nebe, K. (2011a) Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskämpfpluralität, Rezension der Habilitationsschrift von S. Greiner, München 2010: Verlag C.H. Beck, in: *Soziales Recht* 1:1, 24-27.
- Nebe, K. (2011b) Diskriminierungsschutz erwerbstätiger Eltern behinderter Kinder – EuGH stärkt den Schutz vor drittbezogener bzw. sogenannter assoziierter Diskriminierung, Anm. zu EuGH, 17.07.2008 – C-303/06 (Rs. Coleman), Diskussionsbeitrag Forum A 1/2011 im Diskussionsforum [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).
- Nebe, K. & U. Bernhardt (2011) Zulässigkeit von tarifvertraglichen Nettolohnvereinbarungen allein für sog. „geringfügig entlohnte Beschäftigte“, die sich am Nettolohn vergleichbarer nicht geringfügig Beschäftigter orientieren, unter besonderer Berücksichtigung ihrer sozialrechtlichen und diskriminierungsrechtlichen Zulässigkeit, unveröffentlichtes Gutachten für ver.di.
- Nebe, K. & W. Kohte (2004) Anmerkung zu BVerfG, Beschluss vom 18.11.2003 – 1 BvR 302/96 – Verfassungswidrigkeit des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld, in: *jurisPR-ArbR* 9/2004 Anm. 3, online: [www.juris.de](http://www.juris.de).
- Nebe, K. & M. Maul-Sartori (2011) What labour law and social security law in Europe after the crisis? German Report (unveröffentlicht).
- Nebe, K. & M. Wendisch (2009) Aktuelle arbeitsschutzrechtliche Entwicklungen in der Ukraine im Spiegel der ILO-Standards, in: *Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 8:10, 421-428.
- Nullmeier, F. & F.-X. Kaufmann (2010) Post-war Welfare State Development, in: F.G. Castles, S. Leibfried, J. Lewis, H. Obinger & C. Pierson, Hg., *The Oxford Handbook of the Welfare State*, Oxford, New York u.a.: Oxford University Press, 81-101.
- Oppermann, Th. (1999) *Europarecht*, 2. Aufl., München: C.H. Beck.
- Oppermann, Th., C.D. Classen & M. Nettesheim (2009) *Europarecht*, 4. Aufl., München: C. H. Beck.
- Olsen, J.P. (2007) *Europe in Search of Political Order*, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Papadakis, K. (2008a) *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?*, Geneva: International Institute for Labour Studies and International Labour Office.
- Papadakis, K. (2008b) Research on transnational social dialogue and International Framework Agreements (IFAs), in: *International Labour Review* 147:1, 100-104.
- Pfahl, S. & S. Reuyß (2008) *Gelebte Chancengleichheit im Betrieb. Fallstudien*, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Pfarr, H. (1994), Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern?, in: *Zeitschrift für Rechtspolitik* 27:8, 309-314.
- Platzer, H.-W. (1993/94) Die europäischen Interessenverbände, in: *Jahrbuch der Europäischen Integration*, Bonn: Europa Union Verlag, 279-284.
- Pries, L. (2008) *Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Pries, L. (2010) *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ramalho, M. do Rosário Palma (2009) Die Vereinbarung von Familien- und Berufsleben und der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung in der Beschäftigung, in: *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* 2:1, 8-17.
- Rogers, E.M. (2003) *Diffusion of innovations*, 5. Aufl., New York u.a.: Free Press.
- Rosenau, J.N. & E.-O. Czempiel (1992) *Governance without Government: Order and Change in World Politics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Schiek, D. (2007) *Europäisches Arbeitsrecht*, 3. Aufl., Baden-Baden: Nomos.



- Schlachter, M. & A. Seifert (2010) Arbeitsrecht, in: R. Schulze, M. Zuleeg & S. Kadelbach, Hg., *Europarecht: Handbuch für die deutsche Rechtspraxis*, 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos, 2066-2126.
- Schubert, K., S. Hegelich & U. Bazant (2008) Europäische Wohlfahrtssysteme: Stand der Forschung – theoretisch-methodische Überlegungen, in: K. Schubert, S. Hegelich & U. Bazant, Hg., *Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch*, Wiesbaden: VS, 13-35.
- Schuppert, G.F. (2005) *Governance-Forschung. Vergewisserung über Stand und Entwicklungslinien*, Baden-Baden: Nomos.
- Schuppert, G.F., Hg. (2006) *Global Governance and the Role of Non-state Actors*, Baden-Baden: Nomos.
- Simonis, G. & H. Elbers, Hg. (2011) *Externe EU-Governance*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sfb 597 (2010) Sfb 597 – Staatlichkeit im Wandel, Antrag auf Weiterförderung des Sonderforschungsbereichs 597 und Finanzierung für die Jahre 2011 - 2012 - 2013 - 2014, Bd. 1: Allgemeine Angaben und Projektbereiche A und B; Bd. 2: Projektbereiche C und D sowie Teilprojekt Z.
- Sinzheimer, H. (1976) Das Rätssystem (1919), in: ders. *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, Bd. 1, Frankfurt/Köln: Europäische Verlagsanstalt, 325-350.
- Streeck, W. (1995) From Market-Making to State-Building? Reflections on the Political Economy of European Social Policy, in: S. Leibfried & P. Pierson, Hg., *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*, Washington D. C.: The Brookings Institution, 389-431.
- Streeck, W. & C. Thelen (2005) Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies, in: W. Streeck & C. Thelen, Hg., *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford: Oxford University Press, 1-39.
- Teklè, T. (2010) *Labour Law and Worker Protection in Developing Countries*, Oxford: Hart Publishing.
- Tews, K. (2006) The diffusion of environmental policy innovations, in: G. Winter, Hg., *Multilevel Governance for Global Environmental Change. Perspectives from Science, Sociology and the Law*, Cambridge: Cambridge University Press, 227-253.
- Trenz, H.-J., N. Bernhard & E. Jentges (2011) Civil society and EU constitution making. Towards a European social constituency, in: U. Liebert & H.-J. Trezn, Hg., *The New Politics of European Civil Society*, London, New York: Routledge, 123-142.
- Trubek, D.M., J. Mosher & J.R. Rothstein (2000) Transnationalism in the Regulation of Labor Relations: International Regimes and Transnational Advocacy Networks, in: *Law and Social Inquiry* **25**:4, 1187-1211.
- Voss, E. (2011) Europäischer sozialer Dialog: Errungenschaften und künftige Herausforderungen – Ergebnisse der Umfrage zur Bestandsaufnahme unter nationalen Sozialpartnern in den EU-Mitgliedstaaten und Kandidatenländern, in: *Zusammenfassender Abschlussbericht*, online: [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/IP3%20-%20Studie%20-%20Europaischer%20sozialer%20Dialog%20-%20Errungenschaften%20und%20k%C3%BCnftige%20Herausforderungen%20-%20DE.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/IP3%20-%20Studie%20-%20Europaischer%20sozialer%20Dialog%20-%20Errungenschaften%20und%20k%C3%BCnftige%20Herausforderungen%20-%20DE.pdf).
- Waas, B. (2004) Der soziale Dialog auf europäischer Ebene, in: *Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* **3**:11/12, 443-451.
- Wallace, H. (2010) An Institutional Anatomy and Five Policy Modes, in: H. Wallace, W. Wallace & M. Pollack, Hg., *Policy-Making in the European Union*, 6. Aufl., Oxford: University Press, 69-104.
- Welz, C. (2008) *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty: Actors, Processes, Outcomes*, Alphen aan den Rijn/Netherlands: Kluwer.
- Winter, G. (2009) Transnationale Regulierung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, **59**:8, 9-15.
- Young, O. (1999) *Governance in World Affairs*, New York, London, Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Zimmer, R. (2007) Europäische Betriebsräte als Akteure der Anti-Diskriminierung. Transnationale Vereinbarungen als Handlungsoption Europäischer Betriebsräte, in: *Arbeitsrecht im Betrieb* **28**:7, 392-395.
- Zimmer, R. (2008) *Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen – Sicherung internationaler Mindeststandards durch Verhaltenskodizes*, Baden-Baden: Nomos.
- Zürn, M. (2005) Global Governance, in: G.F. Schuppert, Hg., *Global Governance and the Role of Non-State Actors*, Baden-Baden: Nomos, 121-146.

### **Prof. Dr. Katja Nebe**

Deutsches und europäisches Antidiskriminierungsrecht, insbesondere Geschlecht, Familie, Behinderung;  
deutscher und europäischer Arbeitsschutz, kollektive/hybride Rechts(durch)setzung

Universität Bremen

BIGAS (Bremer Institut für Gender-, Arbeits- und Sozialrecht)

Fachbereichs Rechtswissenschaft

Universitätsallee, GW 1

28359 Bremen

Tel. 0421-218-66082

e-mail: nebe@uni-bremen.de

### **Lebenslauf**

Name: Katja Nebe

Geburtsdatum: 08.06.1972

Geburtsort: Merseburg

Staatsangehörigkeit: deutsch

### **Universitäre Ausbildung**

1991-1998: Studium der Rechtswissenschaft Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

1998, 2006: Erstes und Zweites juristisches Staatsexamen

2006: Dr. jur. (Universität Halle) mit einer Arbeit zum betrieblichen diskriminierungsfreien Mutterschutz  
(summa cum laude); ausgezeichnet mit dem Dorothea-Erxleben-Preis der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

2009: Habilitation (Universität Halle), venia legendi für Zivil-, Arbeits- und Sozialrecht

### **Berufliche Tätigkeiten**

1998–2010: wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Halle-Wittenberg, Lehrstuhl Prof. Dr. W. Kohte (Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht), mit Unterbrechungen wegen Elternzeiten

2004–2006: Graduiertenförderung Land-Sachsen-Anhalt

2008–2009: Vertretungsprofessur Universität Bremen

Seit 10/2010: Professorin BIGAS, Fachbereich Rechtswissenschaft, Universität Bremen

### **Forschungsprojekte**

Mitarbeit an Forschungsprojekten und eigene Forschungsprojekte im deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Europäischen Union, dem BMAS, DAAD und anderen Institutionen.

2009: Mitarbeit am DAAD-Sonderprogramm „Unterstützung der Demokratie in der Ukraine“, geleitet von Prof. Dr. Armin Höland (Universität Halle)

10/2010-12/2012: Forschungen zum Behinderungsrecht an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Sozialrecht im Rahmen der Mitherausgeberschaft des vom BMAS geförderten Diskussionsforums [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

2010-2011: Mitarbeit am Projekt (EU-Kommission und ASTREES) „Quel droit social en Europe après la crise?“ und Berichterstellung für Deutschland (Mitgliedstaatenbericht liegt vor); das Projekt wird im Dezember 2011 abgeschlossen.

2010–2011: Unterstützung von Forschungen zu arbeits- und sozialrechtlichen Krisenmaßnahmen durch die Hans-Böckler-Stiftung (Kofinanzierung)

2010–2011: Ein Gutachten für die Gewerkschaft ver.di zur Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und Frauen.

### **Wichtigste Publikationen**

- Nebe, Katja (2011) Arbeitsentgelt bei mutterschutzbedingter Umsetzung, in: *ZESAR* 10:1, 10-17.
- Nebe, Katja (2010) *Das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot – Gemeinschaftsrechtliche Anforderungen an einen effektiven Rechtsschutz – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 29.10.2009* (Rechtssache Pontin), in: *EuZA* 3:3, 383-395.
- Nebe, Katja (2010) Der Vorrang häuslicher Pflege und die Genderfrage – Risiken und Chancen sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen, in: Christine Hohmann-Dennhardt, Marita Körner & Reingard Zimmer, Hg., *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden: Nomos, 416-429.
- Nebe, Katja & Maria Wendisch (2009) Aktuelle arbeitsschutzrechtliche Entwicklungen in der Ukraine im Spiegel der ILO-Standards, in: *ZESAR* 8:10, 421-428.
- Nebe, Katja (2009) Der rechtliche Rahmen industrieller Beziehungen – Die Anforderungen des EG-Gemeinschaftsrechts an Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter, in: Armin Höland & Svitlana Zapara, Hg., *Fragen und Probleme der Entwicklung des Rechtsstaates in der Ukraine* (DAAD-Sonderprogramm „Unterstützung der Demokratie in der Ukraine“), Tagungsband, Sumy (Ukraine): Universitätsverlag, 63-81.

### **Ulrich Mückenberger**

Globalisierung und transnationale Normbildung – Restrukturierung des „Normalarbeitsverhältnisses“, national und global – Zeitpolitik und Lebensqualität  
Forschungsprofessor am ZERP (Zentrum für europäische Rechtspolitik)  
Fachbereich Rechtswissenschaft  
Universität Bremen  
Universitätsallee, GW 1  
28359 Bremen  
Tel.: 0421-218-66218  
e-mail: ulrich.mueckenberger@zerp.uni-bremen.de

### **Lebenslauf**

Name: Ulrich Mückenberger  
Geburtsdatum: 19.11.1944  
Geburtsort: Schönheide/Erzgebirge  
Staatsangehörigkeit: deutsch

### **Universitäre Ausbildung**

1968-1973: Studium Rechts- und Politikwissenschaft/FU Berlin und Philipps-Universität Marburg  
1968, 1973: Erstes und Zweites Juristisches Staatsexamen  
1973: Dr. jur. (Bremen) mit einer Arbeit über britisches Arbeitsrecht (summa cum laude)  
1982: Habilitation (Bremen), *venia legendi* für Arbeits- und Sozialrecht sowie Politische Wissenschaft

### **Berufliche Tätigkeiten**

1977-1983: Assistenzprofessor für Rechtswissenschaft mit Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bremen  
1985-2010: Professor für Arbeits-, Sozial- und Europarecht, European governance and globalisation Universität Hamburg, WISO-Fakultät  
Bis 3/2010: Forschungsdirektor des Centre of International Studies Hamburg (CIS Hamburg), Ko-Direktor des Centre for Governance and Globalisation (CGG), Universität Hamburg, Leiter der Forschungsstelle Zeitpolitik, Universität Hamburg, Mitglied des Fakultätsrates

### **Forschungsprojekte**

Zahlreiche Forschungsprojekte in deutschem und internationalem Arbeitsrecht, Sozialpolitik, governance und Globalisierung – gefördert von der DFG, Hans-Böckler-Stiftung, VW-Stiftung, Europäischen Union, dem BMBF und anderen Institutionen. Deutscher Direktor des EU-(Sozialer Dialog)geförderten Forschungsprogramms “Eurexter – Excellence territoriale en Europe” (1996-2002)

1978/79: Mitgründer des Forschungsschwerpunktes „Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik“, Universität Bremen (später „Zentrum für Sozialpolitik“ (ZeS))

1994: Ko-Initiator und -Autor des DFG Schwerpunktprogramms 197 „Regulierung und Restrukturierung von Arbeit im Spannungsfeld von Globalisierung und Dezentralisierung“ (1995-2002) und des DFG-Projekts „Externe Effekte betrieblicher Zeitpolitik“ (6/2000 bis 5/2002).

### **Wichtigste Publikationen**

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

Mückenberger, Ulrich (2011), Time Policies in Europe. Scientific Opinion for the Council of Europe, in: *Time & Society* 20:2, 243 - 276.

Mückenberger, Ulrich, Ulrike Spangenberg & Karin Warncke (2007) *Familienförderung und Gender Mainstreaming im Steuerrecht*, Baden-Baden: Nomos (*Schriften zur Gleichstellung der Frau*, Band 30).

Mückenberger, Ulrich (2004) *Metronome des Alltags. Betriebliche Zeitpolitiken, lokale Effekte, soziale Regulierung*, Berlin: sigma. (Span. Übersetzung 2007 Oviedo: Ediciones TREA)

Mückenberger, Ulrich (1992) *Produktionsverflechtung und Risikoverantwortung, Verfassungsfragen zur Neufassung von § 116 AFG n. F.*, Baden-Baden: Nomos.