



# Arbeitsbeziehungen in Europa

## 2008





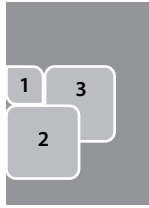
# Arbeitsbeziehungen in Europa 2008

**Europäische Kommission**

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit  
Referat F.1

Manuskript abgeschlossen September 2008

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.



© photos 1, 2: Getty

© photo 3: 123RF

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Gemeinschaften unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre  
Fragen zur Europäischen Union zu finden

Gebührenfreie einheitliche Telefonnummer (\*):

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*): Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang  
zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet,  
Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Daten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2009

ISBN: 978-92-79-10484-8

DOI: 10.2767/8585

© Europäische Gemeinschaften, 2009  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

# Zusammenfassung

*Eine zunehmend Konvergenz der Arbeitsbeziehungen in Europa lässt sich auf verschiedene Faktoren zurückführen: die bei vielen gemeinsamen Werten und Normen bestehende Übereinstimmung, die von der Europäischen Union im Rahmen ihrer Regelungsbefugnis ergriffenen Maßnahmen und die Ergebnisse des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene, aber besonders auf das Vorhandensein von EU-weiten konkreten Zielen, mit denen sich sämtliche interessierten Akteure identifizieren können und sich so gegenseitig unterstützen.*

Die Europäische Union ist weltweit das einzige Wirtschaftsbündnis, das die Vorstellungen von einem gemeinsamen Markt mit sozialpolitischen Vorstellungen wie z. B. der Entwicklung länderübergreifender Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern verbindet. In anderen Regionen der Welt hat dieser Prozess gerade erst begonnen und die EU wird manchmal als Modellbeispiel für die Entwicklung eines regionalen sozialen Dialogs gesehen. Der entscheidende Faktor ist die Fähigkeit, Mindeststandards und gemeinsame Werte zu fördern, die die Politik der Mitgliedstaaten in diesem Bereich unterstützen. Gleichzeitig geht die Umsetzung der EU-Richtlinien und -Normen auch einher mit einem hohen Maß an Flexibilität, das Unterschiede bei den nationalen Gepflogenheiten und Methoden erlaubt (Kapitel 1).

Der Beitrag der Sozialpartner zur Umsetzung der Lissabon-Agenda ist besonders wichtig, wenn es darum geht, die Beschäftigungsziele zu erreichen und die Flexicurity-Maßnahmen umzusetzen. Die Beteiligung der Sozialpartner an der Politikgestaltung und ihrer Umsetzung ist in den verschiedenen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich, aber es gibt einen generellen Trend zur Verwendung eines umfangreicheren Arsenal an Instrumenten zur Umsetzung politischer Ziele. Trotzdem ist vermutlich die Qualität der sozialen und institutionellen Unterstützung, die die Sozialpartner genießen, der entscheidende Faktor für die Qualität des Beitrags der Sozialpartner zur Lissabon-Strategie (Kapitel 2).

Tarifverträge und Lohnfindung wurzeln in den landesüblichen Gepflogenheiten und Praktiken. Trotz der zunehmenden Schwäche der an den Tarifverhandlungen beteiligten Akteure, die sich vor allem in der zurückgehenden Gewerkschaftsdichte zeigt, haben sich die Tarifinstitutionen in den letzten Jahren kaum verändert. Innerhalb der EU gibt es große Unterschiede. Allerdings scheint die Höhe der Arbeitgeberdichte der Hauptfaktor

für die Flächendeckung von Tarifverträgen zu sein. Die Tarifinstitutionen scheinen eine geringe, aber positive Wirkung auf die Wirtschaftsleistung zu haben, nicht jedoch auf das Lohngefälle. Hier sorgt die Gewerkschaftsdichte für ein statistisch signifikantes Ergebnis. Eine höhere Gewerkschaftsdichte geht einher mit einem geringeren Lohngefälle. Eine hohe Flächendeckung von Tarifverträgen scheint, bei ansonsten gleichbleibenden anderen Faktoren, eine geringere Erwerbstätigenarmut zur Folge zu haben (Kapitel 3).

Auf europäischer Ebene kommen die Sozialpartner eingegangenen Verpflichtungen nach. Es wurden Vereinbarungen über Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz und über Arbeitsnormen in der Seeschifffahrt beschlossen sowie wichtige Beiträge zur Gestaltung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik geleistet. Die Zahl der Sektoren, auf die sich der Europäische Sozialdialog bezieht, nimmt weiterhin zu (Kapitel 4). Die Sozialpartner kennen sich in der Arbeitswelt am besten aus und leisten durch das Befolgen gemeinsam beschlossener Verpflichtungen und Empfehlungen vor Ort einen Beitrag zu einer besseren Politikgestaltung. Die ersten Belege für die Umsetzung von im Zusammenhang mit dem europäischen Sozialdialog entstandenen Vereinbarungen zeigen, dass hier gute Ergebnisse erzielt werden. Hier ist besonders die erste branchenübergreifende autonome Vereinbarung zur Telearbeit zu nennen (Kapitel 5). Darüber hinaus gab es seit dem Erscheinen des letzten Berichts *Industrial Relations in Europe* auch beim Arbeitsrecht intensive Bemühungen auf dem Gebiet der europäischen Gesetzgebung (Kapitel 6).

Innerhalb der EU gibt es große Unterschiede in Bezug auf die Fähigkeit der Sozialpartner, gute Arbeitsbeziehungen herzustellen. Dies wirkt sich auch auf die Rolle der einzelnen Länder bei der Umsetzung der wirtschaftlichen und sozialen Ziele der EU aus. Besonders davon betroffen sind die 12 Mitgliedstaaten, die in den Jahren 2004 und 2007 der EU beitraten (EU-12), in denen die Tradition der autonomen bipartiten Arbeitsbeziehungen noch nicht so entwickelt ist. Damit diese Tatsache auch berücksichtigt wird, unterstützt in diesen Ländern jetzt auch der Europäische Sozialfonds den Aufbau der entsprechenden Strukturen bei den Sozialpartnern, und es gibt Belege für eine stärkere Beteiligung der Sozialpartner an der Durchführung der Maßnahmen der Strukturfonds. Die Organisationen der Sozialpartner auf europäischer Ebene führen auch selbst weiterhin eine Vielzahl von Maßnahmen zum Aufbau dieser Strukturen durch (Kapitel 7).

## Kapitel 1 - Eine globale Perspektive auf Arbeitsbeziehungen in Europa

Arbeitsbeziehungen ruhen in Westeuropa nach 1945 auf vier institutionellen Säulen: dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad bzw. der Gewerkschaftsdichte, der Koordination der Verhandlungen, der Arbeitnehmervertretung in den Firmen und dem Engagement der Sozialpartner bei den regelmäßig stattfindenden Beratungen zu sozial- und wirtschaftspolitischen Themen. Die Weiterentwicklung dieser vier Säulen, die auf nationaler Ebene in den Mitgliedstaaten der EU im Laufe ihrer Geschichte (aus 6 Mitgliedstaaten wurden 27) beobachtet werden konnte, legt den Schluss nahe, dass nach starken Trends zu einer divergierenden Entwicklung in den 70er Jahren trotz der wachsenden Zahl der Mitgliedstaaten seit der Mitte der 80er Jahre wieder bei einigen Elementen dieser Säulen ein vorsichtiger Trend zur Annäherung besteht. Während die Erweiterungen der Jahre 2004 und 2007 zu einer stärkeren Divergenz der Arbeitsbeziehungen innerhalb der EU führten, ging dies einher mit der Stärkung (bzw. in einigen Fällen mit der eigentlichen Entwicklung) der Sozialgesetzgebung in den jeweiligen Rechtssystemen der Mitgliedstaaten in Mittel- und Osteuropa, die nach 1989 oft eher nicht auf der politischen Tagesordnung zu finden war und in der Politik keine Rolle spielte.

Diese Trends zeigen den Einfluss der (Vorbereitung auf die) EU-Mitgliedschaft, obwohl auch andere Entwicklungen (ein vergleichbarer Druck aufgrund der Globalisierung oder politische, soziale oder wirtschaftliche Veränderungen in dem jeweiligen Land) eine Rolle gespielt haben könnten. In den Bereichen, in denen die EU den geringsten Einfluss hat, ist keine Annäherung zu beobachten: bei der Organisation der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisationen, der Organisation und der Flächendeckung der Tarifverträge und Sozialpakete. Bei diesen Indikatoren sind noch große und immer größer werdende Unterschiede zu erkennen.

Gleichzeitig gab es positive Entwicklungen bei der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene. Während in den ersten Jahrzehnten ihres Bestehens die Möglichkeiten der Gemeinschaft, länderübergreifende Arbeitsbeziehungen herzustellen, beschränkt waren, wurde seit Mitte der 80er Jahre der wirtschaftliche Schwerpunkt der europäischen Integration durch die Entwicklung der sozialen Dimensionen ergänzt. Die politische Gestaltung im sozialen Bereich, wozu auch die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern gehören, wurde intensiviert. Die eingeschränkten Möglichkeiten zur Anwendung des Gemeinschaftsrechts im Bereich der Arbeitsbeziehungen wurden ausgeweitet und Entscheidungen mit qualifizierter Mehrheit werden nun auch auf einen immer größeren Teil der Beschäftigungsangelegenheiten und der Fragen der Arbeitsbeziehungen angewendet. Dabei wird die Gesetzgebungsmethode ergänzt durch eine Reihe von „neuartigen Verfahren“.

Die immer wichtigere Rolle, die die Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene spielen, ist nachweisbar anhand der (wachsenden) Zahl gemeinschaftlicher Werte und Prinzipien und sich gegenseitig verstärkender Institutionen, Maßnahmen und Verfahren, die sich durch eine Mischung aus harten (rechtsverbindlichen) und weichen (nicht rechtsverbindlichen) Maßnahmen auszeichnen, deren Schwerpunkt die soziale Dimension des Marktes ist. Die Maßnahmen sind institutionell verankert und haben ihre Grundlagen zum Teil in den Verträgen.

Die vier Säulen, auf denen die Arbeitsbeziehungen auf nationaler Ebene ruhen, scheinen sich auch auf EU-Ebene herauszubilden, obwohl die Wirksamkeit dieser länderübergreifenden Einrichtungen immer noch eingeschränkt ist. Während die Position der Sozialpartner auf EU-Ebene durch ihre allmähliche Einbindung in das Gesetzgebungsverfahren gestärkt ist, zeichnen sich der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) genau wie BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP auch weiterhin durch eine sehr geringe Zentralisierung aus, d. h. ihre Möglichkeiten zur Kontrolle der Mitgliederorganisationen sind beschränkt. Allerdings findet seit dem Abschluss europäischer autonomer Vereinbarungen eine verbesserte Koordination bei allen nicht entlohnungsbezogenen Themen statt. In den letzten Jahrzehnten entstand eine länderübergreifende Dimension bei den Tarifverhandlungen, die durch von der EU geförderte Verfahren und Institutionen unterstützt wurde. Auch durch die Einführung der Europäischen Betriebsräte im Jahre 1994 und die Richtlinien zur Europäischen Gesellschaft (2001) wurden die Verfahren zur Information und Beratung der Arbeitnehmer in einem länderübergreifenden Zusammenhang verbessert. Schließlich wurde der Europäische Sozialdialog zum prägenden Merkmal der Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene, da er eine Beteiligung der Sozialpartner an transnationalen politischen Vereinbarungen ermöglicht.

Die Europäische Union unterscheidet von anderen Wirtschaftsmächten und regionalen Zusammenschlüssen die Tatsache, dass sie die Vorstellungen von einem gemeinsamen Markt mit sozialpolitischen Vorstellungen wie z. B. der Entwicklung länderübergreifender Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern verbindet. In anderen Regionen der Welt hat dieser Prozess gerade erst begonnen und die EU gilt manchmal als Vorbild oder als Modell für die Entwicklung eines regionalen sozialen Dialogs. Neben einer Reihe regionaler Institutionen und Politikansätze zur Sozialpartnerschaft hat die EU auch ansatzweise eine länderübergreifende Sozialpolitik auf den Gebieten der sozialen Umverteilung, der Sozialvorschriften und der sozialen Rechte ausgebildet. Die Strukturfonds stellen einen Mechanismus dar, durch den Mittel zum Ausgleich wirtschaftlicher und sozialer Ungleichheiten in der EU oder zur Unterstützung von Sozialpartnern und Arbeitnehmern eingesetzt werden können, auf die sich der Welthandel negativ auswirkt. Es gibt Regelungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, zur Chancengleichheit, zum Arbeitsrecht und zur sozialen Sicherheit und Altersversorgung (auch für Arbeitsmigranten und deren Familien), die zusammen mit Mechanismen für den Sozialdialog für alle Länder gelten. Die Gemeinschaftscharta der fundamentalen Sozialrechte legt eine Reihe grundlegender Sozialrechte fest, die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) als Bestandteil der allgemeinen Prinzipien des Gemeinschaftsrechts anerkannt wurden.

Im Bereich der Arbeitsbeziehungen selbst setzt sich die EU für Sozialpartnerschaft und Zusammenarbeit ein. Hierzu werden Mindeststandards für die Arbeitnehmervertretung in nationalen und grenzüberschreitenden Firmen festgelegt und den Sozialpartnern durch Rahmenvereinbarungen eine beratende Funktion und in manchen Bereichen eine Mitwirkungsfunktion an der Gesetzgebung zuerkannt. Allerdings bleiben Tarifverträge und Lohnfindung, also zwei zentrale Themen der Arbeitsbeziehungen, Sache der jeweiligen Länder. Darüber hinaus ermöglicht das Koordinationssystem der EU die Anwendung verschiedener Instrumente für die Umsetzung sowie eine variable Umsetzung der eigentlichen Normen, je nach nationalen



Prioritäten und entsprechend dem Leistungsvermögen. Im Vergleich zu anderen Regionen ist der Mercosur der EU in seiner industriellen Ausrichtung und seinen Ambitionen im Bereich der Sozialpolitik vermutlich am ähnlichsten. Aber auch andere regionale Organisationen, besonders in Afrika, am wenigsten vermutlich jedoch NAFTA, scheinen sich in dieselbe Richtung zu bewegen.

## Kapitel 2 - Die Qualität der Arbeitsbeziehungen und die Lissabon-Strategie

Auf allen Ebenen, europaweit, national, sektoral und lokal, engagieren sich die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) immer intensiver für die Lissabon-Strategie. Zu den von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene durchgeführten Schritten gehört auch die Benennung einiger Modernisierungsmaßnahmen im neuen Arbeitsprogramm für die Jahre 2006-2008, die gemeinsame Analyse der „Key challenges facing European labour markets“ [Die wichtigsten Herausforderungen für die europäischen Arbeitsmärkte] vom Oktober 2007 und seit 2002 mehrere europäische Rahmenvereinbarungen, gemeinsame Stellungnahmen und Aktionsrahmen, für die ein gemeinsames Engagement und eine gemeinsame Überwachung erforderlich sind. Auf nationaler, sektoraler und lokaler Ebene engagieren sich Arbeitgeber und Gewerkschaften für die Modernisierung der Arbeitsmärkte durch Lobbyarbeit bei Regierung und Parlament, das Aushandeln von Sozialpakten, Tarifverträge auf verschiedenen Ebenen und die Teilnahme an der Verwaltung und Umsetzung bestimmter Programme und politischer Maßnahmen.

Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten und bei den verschiedenen politischen Themen Unterschiede in Bezug auf die Intensität und die Art des Engagements der Sozialpartner. In manchen Mitgliedstaaten, besonders in Nordeuropa, zeichnet sich ihr Beitrag aus durch „autonome“ Vereinbarungen, Tarifverträge und damit zusammenhängende Aktivitäten ohne direkte staatliche Aufsicht. In anderen Mitgliedstaaten, besonders in Süd- und Osteuropa, spielen der Staat und Dreiparteien-Übereinkommen, Beiräte für Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie Verwaltungsmaßnahmen mit direkter staatlicher Beteiligung eine viel wichtigere Rolle.

Es werden sechs verschiedene Politikbereiche im Zusammenhang mit der Lissabon-Strategie und den Flexicurity-Maßnahmen behandelt: (1) aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Bezug auf benachteiligte Gruppen und Reformen zur sozialen Sicherheit, (2) Ausbildung und Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt, (3) lebensbegleitendes Lernen und ältere Arbeitnehmer, (4) Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung, (5) Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie (6) Arbeitsbedingungen. In jedem dieser Bereiche leisten die Sozialpartner ihren Beitrag durch ihren Einfluss auf die Regierungspolitik, miteinander geschlossene Vereinbarungen und ihren Beitrag zur Verwaltung der Programme. Ihr Einfluss und ihre Rolle ist jedoch nicht in jedem dieser Bereiche gleich. Bei den aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen legen die meisten Mitgliedstaaten die Vorgaben für die Arbeitsmarktpolitik gesetzlich fest, und die Rolle der Sozialpartner beschränkt sich auf die Einflussnahme auf die Regierungspolitik sowie manchmal die gemeinsame Verwaltung bestimmter von der Regierung vorgegebener Programme. Im Bereich der Arbeitszeiten, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der



Arbeitsbedingungen, der Ausbildung und des lebensbegleitenden Lernens ist der Einfluss, aber auch die Autonomie der Sozialpartner eher stärker, aber in jedem dieser Politikbereiche gibt es eine gewisse Wechselbeziehung mit der Gesetzgebung und der öffentlichen Ordnung.

Das Engagement der Sozialpartner ist in den EU-Mitgliedstaaten außerdem unterschiedlich. Die Arbeitsbeziehungen sind von verschiedenen Traditionen, Institutionen und Verfahren geprägt, die die Wechselbeziehung zwischen öffentlicher Ordnung, Tarifverträgen und sozialem Dialog beeinflussen. Der Hauptunterschied besteht zwischen integrativen, dualistischen und marktbezogenen Systemen auf dem Arbeitssektor. In integrativen Systemen sind die politischen Strategien so gestaltet, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihre Rechte so weit wie möglich durch die Arbeitnehmer selbst ausgeweitet werden können. Dualistische Systeme beschäftigen sich dagegen weniger mit der allgemeinen Beschäftigungsrate, garantieren aber einem Kernbestand von gut ausgebildeten und langfristig beschäftigten Erwerbstätigen starke Rechte. In einem marktbezogenen System herrscht die Annahme vor, dass der Beschäftigungsgrad und die Entlohnung sich von selbst regulieren. Diese Einschätzung überschneidet sich teilweise mit den Systemen in Skandinavien und Kontinentaleuropa sowie liberalen und südeuropäischen Systemen der Arbeitsbeziehungen, aber es ist momentan noch nicht abzusehen, ob sich alle oder zumindest einige der neuen Mitgliedstaaten in Osteuropa an diese Systeme anpassen. Diese Systeme der Arbeitsbeziehungen unterscheiden sich in Bezug auf die Stärke der Gewerkschaften, die Autonomie der Sozialpartner, die staatlichen Interventionen und den Stellenwert des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene und in den Unternehmen.

Die verschiedenen Arten der Systeme für den Arbeitssektor und die Arbeitsbeziehungen erleichtern das Verständnis für die unterschiedlichen Reaktionen auf die Lissabon-Agenda auf nationaler bzw. lokaler Ebene. So lassen sich Unterschiede in Bezug auf das Engagement und die verwendeten Methoden erklären. Eine besondere Form für das Engagement der Sozialpartner im Rahmen der Reformpläne der EU ist der Abschluss eines Sozialpakts oder einer Vereinbarung mit der Regierung. Ein solcher Dreiparteien-Pakt wurde bereits in Irland, Spanien, Italien, Portugal, Slowenien und Finnland sowie in Bulgarien und Rumänien abgeschlossen. Ein Sozialpakt bezieht sich sowohl auf die Entlohnung als auch auf andere Themen, insbesondere Themen aus den Bereichen Arbeitslosigkeit, Flexicurity, Renten, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Fortbildung. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist die Rolle der Sozialpartner durch Tarifverträge klarer definiert, obwohl in vielen süd- und osteuropäischen Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften die Hauptgrundlage für Regelungen und Bestimmungen sind und Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern nur für wenig zusätzliche Flexibilität sorgen.

Die Arbeitsbeziehungen und die Lissabon-Strategie sind untrennbar miteinander verbunden. Viele dieser Themen stehen nun bei den Sozialpartnern auf allen Ebenen auf der Tagesordnung. Verschiedene Instrumente werden eingesetzt, die oft auf einem Zusammenspiel zwischen Tarifverträgen und Gesetzen beruhen, aber auch auf Informationsaustausch, Beratung, Verbreitung von bewährten Vorgehensweisen, Leistungsvergleichen bzw. auf gemeinsamer

Verwaltung von Programmen oder gemeinsamer Verwaltung der Mittel. Selten trifft zu, dass eine Methode, also entweder Gesetze oder klassische Tarifverträge mit bindender Wirkung, im Vordergrund steht.

Ohne das Engagement der Sozialpartner auf allen Ebenen lassen sich die Reformvorhaben der Lissabon-Strategie in der Arbeitswelt nicht durchführen. Die Sozialpartner und die Arbeitsbeziehungen stellen in der Regel eine wichtige Ressource dar, wenn es um Flexibilität bei der Umsetzung und um die Unterstützung von Lösungen an der Basis geht. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen von der Lissabon-Agenda und dem Prozess des sozialen Dialogs überzeugt sein, aber das wird nur der Fall sein, wenn es eine Chance für eine sinnvolle Zusammenarbeit gibt und die Möglichkeit, die Richtung der Politik und ihre Ergebnisse mitzubestimmen. Zu guter Letzt hängt die Qualität des Beitrags der Sozialpartner auch von der gesellschaftlichen und institutionellen Unterstützung ab, die sie auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene genießen. Die gesellschaftliche Unterstützung zeigt sich in Form von Mitgliederzahlen, Mobilisierungsfähigkeit und dem Stellenwert in der öffentlichen Meinung. Die institutionelle Unterstützung beruht auf der Anerkennung der Sozialpartner und auf den vom Gesetzgeber eingeräumten Vertretungsrechten, Beratungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, die in rechtlich verbindlichen Normen festgelegt oder in umfassenden Vereinbarungen verankert sind und zudem von der öffentlichen Ordnung und der öffentlichen Meinung unterstützt werden.

### Kapitel 3 - Lohnfindung, Mindestlöhne und Arbeitsbeziehungen

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und ihr Anteil an den Beschäftigten ist zurückgegangen. Insbesondere die Gewerkschaftsdichte ging im letzten Jahrzehnt erheblich zurück. Gleichzeitig gibt es innerhalb der EU auch weiterhin gewaltige Unterschiede hinsichtlich der Organisationsdichte der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. Bei den Arbeitgebern ist die Organisationsdichte generell höher als bei den Gewerkschaften. Die Mitgliederverluste bei den Gewerkschaften haben in vielen Ländern zu einem organisatorischen Neuaufbau geführt. Die wachsende Anzahl der Gewerkschaftszusammenschlüsse hat zu einem ständigen Konzentrationsprozess geführt.

Zwischen den Tariffinstitutionen und den Tarifparteien besteht ein enger Zusammenhang. Die Organisationsdichte bei den Arbeitgebern hängt eng zusammen mit der Zentralisierung von Tarifverhandlungen und der Flächendeckung von Tarifverträgen. Die Dichte der Arbeitgeberorganisationen hat einen stärkeren Einfluss auf die Stabilität der Tariffinstitutionen als die Gewerkschaftsdichte. Wegen der geringen Dichte bei den Arbeitgeberorganisationen sind die Tariffinstitutionen in den 12 neuen EU-Staaten nach wie vor schwächer ausgeprägt als in den 15 bisherigen EU-Staaten.

Gesetzlich festgelegte und gemeinsam vereinbarte Mindestlöhne sind ein immer wichtiger werdender Bestandteil der Lohnfindungseinrichtungen in der Europäischen Union, und zwar besonders in den osteuropäischen Ländern. Nur Länder mit außergewöhnlich starken Tariffinstitutionen und starken Tarifvertragsparteien haben noch keine gesetzlichen Mindestlöhne eingeführt.

Die Institutionen für die Festlegung der Mindestlöhne hängen eng mit den Tariffinstitutionen zusammen. In Ländern mit einer starken Tarifautonomie (starke Tarifparteien, koordinierte Verfahren und hohe Flächendeckung), sind gesetzliche Mindestlöhne selten und die Untergrenze bei den Einkommen wird durch Vereinbarungen festgelegt. Wenn jedoch gesetzliche Mindestlöhne vorliegen, scheint das Vorhandensein von Gewerkschaften und zentralen Tarifverhandlungen die Höhe der Mindestlöhne im Vergleich zu den Durchschnittslöhnen zu verbessern.

Die Tariffinstitutionen und die gesetzlichen Mindestlöhne ergänzen sich insofern, als die gesetzlichen Mindestlöhne höher ausfallen, wenn starke Tariffinstitutionen vorhanden sind. Bei einem Rückgang der Arbeitgeberdichte und der sich daraus ergebenden geringeren Flächendeckung der Tarifverträge nimmt nicht nur die Notwendigkeit der Einführung eines Mindestlohns zu, sondern seine Einführung wird auch wahrscheinlicher.

Die Analyse der Auswirkungen der Tariffinstitutionen in Europa bestätigt bestehende Erkenntnisse, dass institutionell starke Tarifparteien einen gewissen mäßigenden Effekt auf die Lohnentwicklung ausüben. In den letzten Jahren scheint sich jedoch dieser mäßigende Effekt, den Tariffinstitutionen auf die Lohnentwicklung ausüben, abgeschwächt zu haben.

Durch die Institutionen zur Sozialpartnerschaft kann das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern verringert werden. Ein EU-Land mit einer höheren Flächendeckung bei den Tarifverträgen hat, wenn alle anderen Bedingungen gleich sind, in der Regel eher ein geringeres Lohngefälle zwischen den Geschlechtern als EU-Länder mit einer geringen Flächendeckung bei den Tarifverträgen.

Die Tariffinstitutionen (zentrale Tarifverträge, Flächendeckung der Tarifverträge und Koordination) scheinen keine nennenswerten Auswirkungen auf das Lohngefälle zu haben. Allerdings hat die Gewerkschaftsdichte eine sehr klare und deutliche positive Wirkung. In Ländern mit einer höheren Gewerkschaftsdichte ist das Lohngefälle, wenn alle anderen Faktoren gleich sind, geringer. Unsere Berechnungen haben ergeben, dass ein Anstieg der Gewerkschaftsdichte um 10 % das Lohngefälle um durchschnittlich etwa 2 % verringern würde.

Die Flächendeckung von Tarifverträgen hat erhebliche und klare negative Auswirkungen auf den Anteil der Arbeitnehmer mit weniger als 60 % des durchschnittlichen Einkommens, während zentrale Tarifverträge, Gewerkschaftsdichte und Koordination keine nennenswerte Auswirkung zu haben scheinen. Dies zeigt, dass, wenn alle anderen Bedingungen gleich sind, ein Anstieg der Flächendeckung von Tarifverträgen um 10 % mit einer Verringerung der Erwerbstätigenarmut um etwa 0,5 % verbunden ist.

## Kapitel 4 - Die Entwicklungen im Europäischen Sozialdialog 2006-2008

Die beiden letzten Jahre haben bestätigt, dass die Sozialpartner in Europa durchaus ihren Verpflichtungen nachkommen und die Arbeitsbeziehungen in der EU aktiv gestalten. Die gemeinsame Analyse der wichtigsten Herausforderungen für den europäischen Arbeitsmarkt, die branchenübergreifend von den Sozialpartnern erstellt wurde (BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME und EGB), trug dazu bei, dass der Europäische Rat den Konsens über die allgemeinen Prinzipien des Flexicurity-Ansatzes im Dezember 2007 vorlegen konnte. Gleichzeitig wurden die autonomen Maßnahmen fortgesetzt, vor allem durch den Abschluss einer autonomen Rahmenvereinbarung zu Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz. Nach ihrer Umsetzung durch die nationalen Mitgliederorganisationen und/oder die Mitgliedstaaten wird diese Vereinbarung zur Verhinderung von Problemen durch Mobbing, sexuelle Belästigung und körperliche Gewalt am Arbeitsplatz beitragen und den Umgang mit diesen Problemen erleichtern. Die Vereinbarung verpflichtet die Unternehmen zur Übernahme einer Null-Toleranz-Politik und zur Festlegung von Verfahren (schnelle Reaktion auf Beschwerden, Prinzipien der Würde, der Unvoreingenommenheit und der fairen Behandlung, Disziplinarmaßnahmen, Unterstützung der Opfer usw.). Daraus entstand eine sektorübergreifende Initiative zur Gewalt durch Dritte, die diese branchenübergreifende Vereinbarung ergänzen soll. An ihr nehmen auf der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite Vertreter auf EU-Ebene aus verschiedenen Sektoren (Handel, Verwaltung, Krankenhäuser und private Sicherheitsdienste) teil, in denen Kontakte zu Kunden, Patienten usw. von besonderer Bedeutung sind. Andere Bereiche (Reinigungsdienste, private Sicherheitsdienste, Gaststättengewerbe) haben gemeinsam einen Beitrag zur Schärfung des Bewusstseins im Hinblick auf ein sozial verantwortliches Beschaffungswesen geleistet.

Die europäischen Sozialpartner verhandeln zurzeit branchenübergreifend über zwei Rahmenvereinbarungen. Die erste bezieht sich auf die Überarbeitung der Richtlinie über die Elternzeit. Zum ersten Mal überhaupt werden die Sozialpartner eine ihrer eigenen Vereinbarungen überarbeiten, die bereits im Jahre 1995 durch eine EU-Richtlinie umgesetzt wurde. Die zweite Vereinbarung legt fest, wie die Sozialpartner am besten einen Beitrag zu einem integrativen Arbeitsmarkt leisten und das Potenzial des europäischen Arbeitsmarkts und der europäischen Arbeitnehmer am besten nutzen können. Dazu gehören auch Bestimmungen für die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und des beruflichen Werdgangs für benachteiligte Gruppen durch eine Reihe von vorbeugenden Maßnahmen und Abhilfemaßnahmen, wie z. B. das lebenslange Lernen.

Im Jahre 2008 wurde auch die gemeinsame Vereinbarung über Arbeitsnormen in der Seeschifffahrt beschlossen, mit der die Bestimmungen der ILO Maritime Labour Convention von 2006 in das Gemeinschaftsrecht umgesetzt werden. Die Normen für das Seearbeitsrecht werden so weltweit gestärkt, und dies leistet langfristig einen Beitrag zur Bekämpfung von Arbeitsbedingungen, die den Normen nicht entsprechen, und von Sozialdumping. Eine weitere Rahmenvereinbarung, die beschlossen wurde, bezieht sich auf die gesellschafts- und umweltpolitische Berichtspflicht in der europäischen Leder- bzw. Gerbereibranche. Außerdem verhandeln die Sozialpartner des Binnenschifffahrtbereichs über eine Vereinbarung, mit der die Arbeitszeitregelungen an die besonderen Umstände in diesem Sektor angepasst werden können.

Mobilität ist zu einem der wichtigen Themen für den Europäischen Sozialdialog geworden. Die Sozialpartner der Sektoren, in denen die Arbeitnehmer besonders mobil sind oder bei denen das Qualifikationsniveau im gesamten Sektor verbesserungsbedürftig ist, haben Qualifikationen und Qualifikationsnachweise entwickelt (Gaststättengewerbe) und arbeiten mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (Binnenschifffahrt), Austauschplattformen (Landwirtschaft) oder Schulungsprogrammen und Zertifikaten (Handel und Friseurgewerbe). Die Kontrolle von Veränderungen, Gleichstellung der Geschlechter sowie Gesundheit und Sicherheit beansprucht nach wie vor einen großen Teil der Aufmerksamkeit der Sozialpartner auf europäischer Ebene. (Insbesondere die Gesundheit am Arbeitsplatz und die Sicherheitsmaßnahmen in den Unternehmen können von den Empfehlungen und praktischen Handreichungen profitieren, die sich auf die spezielle Situation in dem betreffenden Sektor beziehen.) In Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter haben die Sozialpartner in manchen Sektoren innovative Richtlinien für Aktionspläne zur Geschlechterthematik (Regional- und Kommunalverwaltungen), ehrgeizige politische Leitlinien mit einem Arbeitsplan (Eisenbahnen) oder praktische Informationspakete für das Personalmanagement (Elektrizität und Telekommunikation) entwickelt.

Die Sozialpartner in zwei weiteren Sektoren haben in den beiden letzten Jahren die Einleitung eines Dialogs auf EU-Ebene beschlossen: Es handelt sich dabei um Catering und Profifußball. Die öffentlichen Verwaltungen leiteten eine zweijährige Testphase ein. Der Sozialdialog im Sport auf europäischer Ebene nimmt langsam Gestalt an. Diesen Prozess hat die Europäische Kommission durch ihr Weißbuch Sport aus dem Jahre 2007 ermutigt.

## Kapitel 5 - Die Herausforderungen bei der Umsetzung des Europäischen Sozialdialogs

Die Umsetzung von Dokumenten, die im Zusammenhang mit dem Europäischen Sozialdialog entstanden sind, wird von den Sozialpartnern, der Wissenschaft und den Behörden mit zunehmendem Interesse beobachtet. Die europäischen Sozialpartner verhandeln über Vereinbarungen zu nicht entlohnungsbezogenen Themen, die durch Richtlinien des Rates umgesetzt werden können oder direkt über die Mitgliedsorganisationen in den jeweiligen Ländern (so genannte autonome Rahmenvereinbarungen), sowie eher prozessbezogene Texte, in denen Verpflichtungen eingegangen oder Empfehlungen gegeben werden, die sich dann auf Länderebene weiterverfolgen lassen.

Mit der autonomen Vereinbarung über Telearbeit aus dem Jahre 2002 haben die Sozialpartner erstmalig die Verantwortung für die Umsetzung einer Vereinbarung auf EU-Ebene unter Berücksichtigung der Systeme und Traditionen in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Ländern übernommen. Die Umsetzung fand bereits in 21 Mitgliedstaaten statt. Die verwendeten Instrumente (Empfehlungen, Tarifverträge und Gesetze) entsprechen den Systemen für die Arbeitsbeziehungen, die in Kapitel 2 erwähnt wurden. Allerdings gingen Polen (Gesetzgebung basierend auf einer nationalen Sozialpartnervereinbarung) und das Vereinigte Königreich (die Richtlinien wurden landesweit vereinbart) offenbar noch weiter. Auch im Anschluss an die zweite autonome Vereinbarung zum Thema Stress wurde bereits einiges unternommen. Diese Erfahrungen zeigen auch, dass die Umsetzung keine einmalige Aktion ist,

sondern ein Prozess des Lernens und der Vertrauensbildung. Die sektorenübergreifende Vereinbarung über den Schutz der Arbeitnehmer vor kristallinem Quarzstaub stellt eine beachtenswerte Neuerung dar. Sie führt bewährte Verfahren ein und Berichtsverfahren, die direkt für alle von den Unterzeichnern vertretenen Unternehmen verbindlich sind.

Autonome Vereinbarungen auf europäischer Ebene hatten eindeutigen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und sind ein geeignetes Mittel für die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitsbedingungen. Aber die Tatsache, dass sie keine hundertprozentige Flächendeckung und keine einheitliche Anwendung der Regelungen garantieren können, spricht für eine Umsetzung von Vereinbarungen im Rahmen des Europäischen Sozialdialogs durch Richtlinien des Rates, wo diese notwendig sind. Aber auch in diesem Fall haben die Sozialpartner eine besondere Verantwortung für die Umsetzung, Überwachung und Überarbeitung. Branchenübergreifend haben die Sozialpartner diese Verantwortung durch die Überarbeitung der Richtlinie über die Elternzeit übernommen.

Bei den prozessbezogenen Texten handelt es sich um Aktionsrahmen (z. B. zum Thema Gleichstellung der Geschlechter, beschlossen im branchenübergreifenden sozialen Dialog, oder zu Muskel-Skelett-Erkrankungen im Bereich der Landwirtschaft), Empfehlungen und Richtlinien. Da die Umsetzung eher schrittweise erfolgt und auf freiwillige Maßnahmen angewiesen ist, lässt sich die eigentliche Wirkung nur schwer beurteilen. Die verfügbaren Belege deuten darauf hin, dass man die besten Ergebnisse erzielt, wenn klare Prioritäten für Maßnahmen gesetzt werden, und durch ein strukturiertes Berichtsverfahren der Lerneffekt verbessert wird. Die Verpflichtung zur Erstellung gemeinsamer Berichte bietet für die Sozialpartner in den einzelnen Ländern eine Gelegenheit, mögliche Maßnahmen zu diskutieren, was manchmal einen Einfluss auf die Tarifverhandlungen hat. Obwohl die Umsetzung lückenhaft zu sein scheint, weisen die Untersuchungen in der Regel nach, dass die informellen Lernprozesse und die bewusstseinsbildende Wirkung durch prozessbezogene Texte nicht unterschätzt werden darf.

Bisher haben die Erfahrungen mit der Umsetzung das Verständnis für die Verantwortungsbereiche der verschiedenen Beteiligten gestärkt und zu einigen wichtigen Neuerungen geführt. Das Engagement und die Leistungsfähigkeit der Sozialpartner auf europäischer und insbesondere auf nationaler Ebene sind von grundlegender Bedeutung. Die Organisationen auf EU-Ebene haben die Aufgabe zu unterstützen, zu koordinieren, zu überwachen und zu berichten. Außerdem haben die branchenübergreifenden Sozialpartner die Bestimmungen zur Nachverfolgung ihrer autonomen Vereinbarungen verfeinert. Sind die Bestimmungen für die Nachverfolgung unklar, führt dies in der Regel zu einer schwachen Umsetzung. Alle Beteiligten müssen zusammenarbeiten, damit die einzelnen Unternehmer und Gewerkschaftsfunktionäre über die gemeinsamen Verpflichtungen der Sozialpartner informiert sind. Auch die Mitgliedstaaten können die Bemühungen der Sozialpartner unterstützen, beispielsweise durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. In manchen Mitgliedstaaten wurden die autonomen Vereinbarungen in die nationale Gesetzgebung integriert. Die Europäische Kommission unterstützt, überwacht und bewertet den Umsetzungsprozess. Und um den Vorschriftencharakter der autonomen Vereinbarungen entsprechend zu betonen, werden sie auch an das Europäische Parlament und den Rat übermittelt sowie im Amtsblatt veröffentlicht.



Der Europäische Sozialdialog leistet durch die Beratungen und die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips einen Beitrag zu einer besseren Politik. Die Sozialpartner kennen die Wirklichkeit am Arbeitsplatz am besten und können die Mitglieder ihrer Organisationen zu bestimmten Maßnahmen verpflichten, was einen Unterschied zu anderen Organisationen, wie z. B. Interessengruppen, darstellt. Die neuesten Ergebnisse zeigen, dass sich mit dem Europäischen Sozialdialog erstaunliche Ergebnisse bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Modernisierung von Arbeitsplätzen erzielen lassen, wenn die Umsetzung auf Sektorebene bzw. auf nationaler Ebene ernst genommen wird. Es handelt sich noch um ein relativ neues Verfahren, aber erste Erfolge und allmähliche Verbesserungen sind bereits zu erkennen.

## Kapitel 6 - Ein Überblick über die europäische Gesetzgebung 2006-2008

Nach mehrjährigen Verhandlungen konnte der Rat eine politische Vereinbarung zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie und eine Richtlinie über Zeitarbeit erreichen. Im ersten Fall konnten spezielle Bestimmungen zu Bereitschaftszeiten eingeführt werden, und die Möglichkeit des individuellen Ausstiegs aus der normalen Höchstgrenze von 48 Stunden wurde unter der Voraussetzung, dass den Mitarbeitern zusätzliche Garantien eingeräumt werden, gewahrt. Im zweiten Fall wird sichergestellt, dass das Prinzip der Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften und Mitarbeitern, die direkt vom Arbeitgeber eingestellt wurden, in Bezug auf die grundlegenden Arbeitsbedingungen vom ersten Tag an gewahrt bleibt. Abweichungen sind zulässig, wenn sie durch einen Tarifvertrag eingeführt werden oder durch eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern des betreffenden Landes.

Im Rahmen der überarbeiteten sozialpolitischen Agenda vom 2. Juli 2008 schlug die Kommission vor, die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat neu zu gestalten. Mit dieser Überarbeitung sollen die Wirksamkeit der länderübergreifenden Rechte der Mitarbeiter auf Unterrichtung und Anhörung sichergestellt, die Einrichtung Europäischer Betriebsräte gefördert, Definitionen und Bestimmungen aus neueren Richtlinien aufgenommen und die fehlende Rechtssicherheit beseitigt werden. Die überarbeitete sozialpolitische Agenda umfasste auch ein Arbeitsdokument der Dienststellen der Kommission zu länderübergreifenden Unternehmenstarifverträgen, die immer häufiger in international operierenden Unternehmen zwischen der Firmenleitung und den Mitarbeitern ausgehandelt werden. Das Dokument stellt die Bedeutung dieses Phänomens dar, unterstreicht die Möglichkeiten länderübergreifender Unternehmenstarifverträge und behandelt eventuelle Abweichungen zwischen der länderübergreifenden Ausrichtung dieser Texte und den einzelstaatlichen Normen und Bezügen.

Was die Beteiligung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene betrifft, überprüfte die Kommission die Anwendung der Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von 2002. Sie stellte deutliche Auswirkungen fest, und zwar insbesondere in den Mitgliedstaaten, in denen es vorher kein allgemeines, dauerhaft gültiges und gesetzlich vorgeschriebenes System gab. Allerdings kam sie zu dem Schluss, dass es für eine Entscheidung über eine eventuelle Überarbeitung noch zu früh ist, weil die Richtlinie ihre volle Wirkung noch nicht entfaltet hat. Ziel der Bemühungen sollte die Sensibilisierung für die Thematik, der Austausch bewährter Verfahren, die Forschung und der Ausbau der Fähigkeiten bei den Beteiligten sein.



Die Kommission überprüfte auch weiterhin die Probleme, die sich aus der Anwendung der Richtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern ergaben und nahm im April 2008 eine Empfehlung zu einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen den nationalen Behörden an. Außerdem überprüfte sie die Anwendung der speziellen Richtlinien zum Arbeitsrecht, wie z. B. der Richtlinie über den Übergang von Unternehmen, die Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse und die Richtlinie über die Insolvenzen von Arbeitgebern (unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsrenten). Parallel wurden umfangreichere horizontale Studien zur Umsetzung des EU-Arbeitsrechts durchgeführt. Wo Mängel festgestellt worden waren, arbeitete die Kommission gemeinsam mit den Mitgliedstaaten an deren Beseitigung, leitete aber auch Verfahren wegen Zuwiderhandlungen ein.

Eine umfangreiche europaweite Diskussion entzündete sich im Jahre 2006 an dem Grünbuch zur Modernisierung des Arbeitsrechts. Der sich entwickelnde europäische Arbeitsmarkt sorgt für Schwierigkeiten bei der Suche nach der besten Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsplatz. Aber insgesamt zogen die Diskussionsteilnehmer eine Lösungsfindung vor, die in erster Linie durch Maßnahmen auf nationaler Ebene erfolgt und verschiedene Ansätze umfasst, die auch die rechtlichen Traditionen des Landes, die Arbeitsbeziehungen und entsprechende Gepflogenheiten berücksichtigen. Es wurde aber auch deutlich, dass sie absolut bereit sind, die gemachten Erfahrungen durch einen Dialog und den Austausch bewährter Verfahren auf EU-Ebene auf den Prüfstand zu stellen. Obwohl die Kommission beschloss, keine neuen Gesetzesinitiativen vorzuschlagen, benannte sie trotzdem verschiedene Bereiche, in denen weiter geforscht und über die diskutiert werden soll: nicht angemeldete Erwerbstätigkeit, lebensbegleitendes Lernen, das Verhältnis zwischen dem Arbeitsrecht und den Regelungen zum Sozialschutz, das Wesen der Arbeitsbeziehungen und Zuliefererketten.

Mehrere Urteile des EuGH leisteten wichtige Beiträge zu einer deutlichen Interpretation der Bestimmungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, die in verschiedenen Richtlinien zu Themen wie Arbeitszeit, Insolvenz des Arbeitgebers und befristete Arbeitsverträge enthalten sind. Besonders die Entscheidungen in den Fällen Viking-Line, Laval und Rüffert behandelten das äußerst wichtige Thema des Abwägens zwischen der Ausübung der Arbeitnehmerrechte und dem Respekt vor den grundlegenden wirtschaftlichen Freiheiten, die auch in den EU-Vertrag Eingang gefunden haben. Ein anderes Beispiel ist die Auslegung der Verpflichtungen aus der Richtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern vor dem Hintergrund der steigenden Mobilität im Arbeitsleben.

Die Kommission legte ihre Strategie für die Jahre 2007-2013 zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vor, deren Ziel es ist, die Zahl der Arbeitsunfälle erheblich zu verringern (bis 2012 um 25 %). Ähnliches gilt für die Berufskrankheiten und die Fehlzeiten. Das Berichtswesen für die Umsetzungsmaßnahmen durch die Mitgliedstaaten wurde erheblich vereinfacht und gestrafft.

Die Kommission leitete außerdem Verfahren wegen Zuwiderhandlung gegen Mitgliedstaaten ein, die die Richtlinie zur Gleichberechtigung der Rassen und die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beruf aus dem Jahr 2000 nicht korrekt

umgesetzt haben. Zwei Berichte über die Umsetzung haben gezeigt, dass die Richtlinien zu einer erheblichen Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierungen in der gesamten EU beigetragen haben. Allmählich entsteht auch ein Fallrecht des EuGH.

## Kapitel 7 - Kapazitätsaufbau der Sozialpartner durch den Europäischen Sozialfonds und den Europäischen Sozialdialog

Der Sozialdialog leistet einen Beitrag zu guten Arbeitsbedingungen, Wettbewerbsfähigkeit und sozialem Zusammenhalt. Deshalb spielen die Sozialpartner eine wichtige Rolle im europäischen Ansatz einer Politikgestaltung zu wirtschaftlichen und sozialen Fragen. Dies wird sichtbar in der Europäischen Beschäftigungsstrategie und dem Europäischen Sozialdialog, die beide auf einer engen Verbindung zwischen dem Sozialdialog auf EU-Ebene und in den jeweiligen Ländern sowie den Möglichkeiten der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten beruhen. Die Sozialpartner müssen über die organisatorischen, finanziellen und personellen Möglichkeiten verfügen, einen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Politikgestaltung zu leisten, sei es durch ein Engagement in der politischen Entscheidungsfindung oder durch einen autonomen zweiseitigen Dialog auf Länder-, Sektoren- oder Unternehmensebene.

Deshalb stellt die EU den Sozialpartnern seit 2007 über den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzielle Unterstützung für den Aufbau entsprechender Strukturen auf nationaler Ebene bereit. Die EU-Kohäsionspolitik, zu der auch der ESF gehört, ist ein gutes Beispiel für verantwortungsvolles Regieren durch Partnerschaft. Die Probleme und Herausforderungen für die Weiterentwicklung sind sehr komplex und hängen eng miteinander zusammen. Die finanziellen und verwaltungstechnischen Ressourcen für ihre Lösung sind zu knapp, als dass eine einzige Institution in der Lage wäre, alleine für all diese soziökonomischen Probleme erfolgreich eine Lösung zu finden. Deshalb arbeiten die Kommission, die Behörden der Mitgliedstaaten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie andere Regierungsorganisationen, Nichtregierungsorganisationen und Institutionen in jeder Phase der Umsetzung der Ziele der Strukturfonds zusammen. Für den ESF gilt, dass bei dieser Partnerschaft die Sozialpartner eine besondere Verantwortung tragen, weil sie den engsten Bezug zur Arbeitswelt besitzen. Bei der Vorbereitung des Programmplanungszeitraums 2007-2013 beobachtete die Kommission in den meisten Mitgliedstaaten eine verstärkte Teilnahme der Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft und ein Engagement der Sozialpartner außerhalb der traditionellen Aktivitäten.

Im aktuellen Programmplanungszeitraum unterstützt der ESF weiterhin gemeinsame Projekte der Sozialpartner, z. B. im Bereich des lebensbegleitenden Lernens, sowie die Schaffung von Netzwerken für die Modernisierung des Arbeitsmarkts. Aber erstmalig kommen nun die Sozialpartner in den Genuss von Unterstützungsmitteln des ESF für Projekte, die direkt ihre eigenen Kapazitäten stärken. So legt die neue ESF-Regelung fest, dass die Mitgliedstaaten einen angemessenen Betrag für den Aufbau von Strukturen und für gemeinsame Aktionen in Konvergenzregionen zur Verfügung zu stellen haben. Die neuesten verfügbaren Daten belegen, dass ca. 1200 Millionen EUR für solche Maßnahmen aufgewendet wurden.

Die europäischen Sozialpartner haben mit der finanziellen Unterstützung der EU auch Maßnahmen zum Aufbau entsprechender Strukturen durchgeführt, insbesondere zur weiteren Einbindung der Sozialpartner in den EU-12-Ländern in den Europäischen Sozialdialog und die Umsetzung seiner Ergebnisse. Die branchenübergreifenden Sozialpartner haben integrierte Programme umgesetzt. Sie bestehen aus der Entwicklung nationaler Aktionspläne, einem Studien- und Seminarzyklus zum Thema Umstrukturierung und Ressourcenzentren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die beiden zuletzt genannten Elemente werden jetzt auf alle Mitgliedstaaten ausgedehnt.

Fast die Hälfte aller sektorbezogenen europäischen Organisationen der Sozialpartner haben im Laufe der letzten beiden Jahre Maßnahmen zum Aufbau entsprechender Strukturen durchgeführt. Bei diesen Projekten handelte es sich unter anderem um Diskussionen am runden Tisch, Besuche bestimmter Länder, Schulungen usw. Die Ergebnisse reichen von Maßnahmen zur Sensibilisierung und der Bildung von Netzwerken bis zu einer häufigeren und konstruktiveren Teilnahme an den Sitzungen des Europäischen Sozialdialogs oder einer unmittelbaren Auswirkung auf den zweiseitigen sektoralen sozialen Dialog, wozu in manchen Mitgliedstaaten auch Tarifverträge gehören.

Auf dem westlichen Teil des Balkans hat die Kommission Konferenzen zum Thema sozialer Dialog organisiert und die gemeinsame Absichtserklärung zu sozialen Themen im Zusammenhang mit der Energiegemeinschaft ermöglicht.

Europäische Kommission

## Arbeitsbeziehungen in Europa 2008

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2009 — 16 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-10484-8

DOI : 10.2767/8585

Diese Übersicht fasst den fünften Bericht über die Arbeitsbeziehungen in Europa zusammen, der dem Ziel dient, den Europäischen Sozialdialog bekannter zu machen, das Bewusstsein für die Entwicklungen in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Europa zu schärfen und durch die Kapitel, die eine Analyse enthalten, eine entsprechende Diskussion einzuleiten. Die Ausgabe 2008 des Berichts behandelt die wichtigsten Trends in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in der Europäischen Union, den Europäischen Sozialdialog und das EU-Arbeitsrecht sowie den Beitrag, den gute Arbeitsbeziehungen zur Lissabon-Strategie leisten können. Außerdem werden die Lohnfindung und Mindestlöhne in der Europäischen Union behandelt. Der Bericht wird auf Englisch in gedruckter Form und auf CD-ROM erscheinen. Die Zusammenfassung ist als elektronische Ausgabe in allen anderen Amtssprachen der EU erhältlich



## Wo erhalte ich EU-Veröffentlichungen?

### **Kostenpflichtige Veröffentlichungen:**

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- über die Buchhandlung mit Angabe des Titels, des Verlags und/oder der ISBN-Nummer;
- direkt über eine unserer Verkaufsstellen. Die Kontaktangaben erhalten Sie über

die Internetadresse <http://bookshop.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

### **Kostenlose Veröffentlichungen:**

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Kommission.

Die Kontaktangaben erhalten Sie über die Internetadresse <http://ec.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung,  
Soziales und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/about\\_us/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/about_us/index_de.htm)

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/register/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/register/index_de.htm)

**ESmail** ist der elektronische Informationsbrief der Generaldirektion  
Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/esmail\\_de.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm)

<http://ec.europa.eu/social>