

# Arbeitsbeziehungen in Europa

## 2010

### Zusammenfassung



Soziales Europa



# Arbeitsbeziehungen in Europa 2010

## Zusammenfassung

**Europäische Kommission**  
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration  
Referat B1

Manuskript abgeschlossen Oktober 2010

Weder die Europäische Kommission, noch irgendeine andere Person, die im Namen der Kommission handelt, übernimmt Verantwortung für jegliche Verwendung der darin enthaltenen Informationen dieser Publikation.

© Umschlagfotos: 123RF

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Union 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>).  
Katalogisierungsdaten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2011

ISBN 978-92-79-17885-6  
doi:10.2767/14336

© Europäische Union, 2011  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

# ZUSAMMENFASSUNG

Der Bericht über die Arbeitsbeziehungen in Europa 2010 befasst sich mit Trends und Entwicklungen, die sich in den vergangenen zwei Jahren in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und ihren jeweiligen Vertretungen ergeben haben. Dies ist der sechste Bericht dieser Art der Europäischen Kommission und er knüpft an die Fassung des Jahres 2008 an. Da der Beginn und die Ausbreitung der tiefsten Wirtschaftskrise der jüngeren Geschichte in den untersuchten Zeitraum fielen, setzt sich der Bericht auch eingehend damit auseinander, wie Arbeitsbeziehungssysteme in der Europäischen Union mit der Krise umgegangen sind und Einfluss auf ihren Verlauf und ihre Auswirkungen nehmen konnten.

Der Bericht unterstreicht, dass die Wirtschaftskrise die Akteure und Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen EU-weit mit nie dagewesenen Herausforderungen konfrontiert hat. Insgesamt haben die europäischen Arbeitsbeziehungen ihre Stärke in dieser Belastungsprobe unter Beweis gestellt. Sie haben maßgeblich dazu beigetragen, die Auswirkungen der Rezession zu entschärfen, wenngleich nicht in allen Ländern in gleichem Maße. So wurden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände von mehreren Regierungen als wichtige Gesprächspartner anerkannt, als nach Möglichkeiten der Krisenbewältigung gesucht wurde. Verhandlungen und Konsultationen, an denen die Sozialpartner beteiligt waren, haben in Verbindung mit einer Politik monetärer und fiskalischer Anreize eine wichtige Rolle bei der Eindämmung negativer sozialer Auswirkungen gespielt. Ihr Stellenwert war jedoch in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich.

Die schlimmsten Folgen hatte die Rezession zunächst in den Ländern, die am empfindlichsten auf die finanzbezogenen Ursachen der Krise reagierten. Dies führte schon frühzeitig zu Spannungen unter den dortigen Sozialpartnern. Als sich die Krise weiter ausbreitete und 2008 und Anfang 2009 mehr Mitgliedstaaten erfasste, entstand zwischen den Sozialpartnern vieler Länder ein Konsens über die Notwendigkeit rascher Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen und zur Ankurbelung der Wirtschaft. Gleichzeitig wurden die Maßnahmen zur Bewältigung der Krise auf europäischer Ebene auch besser koordiniert. Der soziale Dialog brachte in vielen Staaten und Sektoren innovative Lösungen hervor, wie die Einführung bzw. Ausweitung von Kurzarbeitsprogrammen. Der Erfolg dieser Maßnahmen ist offensichtlich: Insgesamt stieg die Arbeitslosigkeit weniger stark an als angesichts des drastischen Einbruchs der Wirtschaftsaktivität befürchtet worden war. EU-weit konnten viele Unternehmen von den Vorteilen des sozialen Dialogs

und flankierenden staatlichen Maßnahmen profitieren. So waren sie in der Lage, den Schock der Rezession durch interne Flexibilität (z. B. Verkürzung der Arbeitszeit) zu überwinden, anstatt auf externe Flexibilität angewiesen zu sein, d. h. Arbeitsplätze abbauen zu müssen.

Doch die Europäische Union gibt in dieser Hinsicht kein einheitliches Bild ab. Einige Mitgliedstaaten wurden besonders stark in Mitleidenschaft gezogen und verzeichneten einen drastischen Anstieg ihrer Arbeitslosenraten. In anderen dagegen war die Rezession kaum zu spüren. Auch Unterschiede in der traditionellen Rolle und Stärke der Institutionen des sozialen Dialogs in den einzelnen Ländern waren ein wichtiger Faktor, der bestimmte, ob ein Kompromiss oder eine Einigung der Sozialpartner möglich war. Dementsprechend gab es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern und Wirtschaftssektoren im Hinblick auf den Grad des Konsenses bzw. Dissenses, wobei es in mehreren Mitgliedsländern zu Konflikten kam. Bei diesen unterschiedlichen Auffassungen stehen nun vor allem die Notwendigkeit und der Umfang von Sparmaßnahmen zur Sanierung der öffentlichen Haushalte, die Reform der sozialen Sicherungs- und der Rentensysteme sowie die künftige Lohnpolitik im Mittelpunkt. Während grundsätzlich Einigkeit über die Notwendigkeit langfristiger Reformen und vorausschauender Antworten auf die Krise besteht, ist die Uneinigkeit über bestimmte politische Maßnahmen wohl auf tiefgreifendere Unterschiede in den Ansichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Ursachen der Krise zurückzuführen.

Dennoch hatten die Sozialpartner häufig gemeinsam Einfluss, indem sie politischen Akteuren aller Ebenen neue Ideen nahe gebracht haben, denn sie sind diejenigen Gesprächspartner, die am besten mit den Belangen der Arbeitswelt vertraut sind. Über die gesamte Krise hinweg haben sie es trotz etlicher Konflikte geschafft, ein beachtliches Koordinations- und Solidaritätsniveau in Europa zu erreichen und der Versuchung weitgehend zu widerstehen, einzelstaatliche protektionistische Maßnahmen zu verlangen. Auch in diesem Punkt unterschied sich die Rezession von vergleichbaren Ereignissen in der Vergangenheit. Auf europäischer Ebene haben mehrere zwischen den Sozialpartnern geschlossene Vereinbarungen für die Gesamtheit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union echte Fortschritte erzielt. Diese Abkommen regeln Themen wie Elternurlaub, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie integrative Arbeitsmärkte.

Darüber hinaus rückt auch der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft auf nationaler und

europäischer Ebene immer stärker ins Blickfeld der Sozialpartner. So flossen in die Rettungsprogramme verschiedener Mitgliedstaaten bereits konkrete Vorschläge für Investitionen in grüne Technologien bzw. Qualifikationen ein. Langfristig wird der soziale Dialog für einen gut durchdachten und sozial verträglichen Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sein. Er stärkt auch das Bewusstsein, dass angesichts dieser Herausforderungen ein höherer Bedarf an Forschungsaktivitäten und Innovationen besteht. Außer ihrem Beitrag zur Klimapolitik bringen die Sozialpartner nun auch eine ökologische Dimension in ihren Dialog ein, insbesondere auf Unternehmensebene. Durch Bewusstseinsbildung, Vergabe von Zertifizierungen und Recherchearbeit leisten sie einen direkten Beitrag zum wirtschaftlichen Wandel, wenngleich dies je nach Qualität der Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Ländern in unterschiedlichem Maße geschieht.

Wie dieser Bericht nahe legt, hat die Rezession wesentliche Auswirkungen auf die Rolle, die der Staat und die öffentliche Politik in der Gesellschaft und der Wirtschaft einnehmen. Die Wirtschaftskrise erhöht den Druck, die öffentlichen Dienstleistungen zu modernisieren. Weiter verstärkt wird dieser durch die Notwendigkeit, die öffentlichen Finanzen zu konsolidieren und Defizite abzubauen. Der Erfolg politischer Maßnahmen im öffentlichen Sektor wird demnach entscheidend dafür sein, ob es Europa gelingt, die Krise endgültig zu überwinden. Die Regierungen und Sozialpartner müssen im Rahmen des Modernisierungsprozesses und der strukturellen Veränderungen im öffentlichen Dienst wichtige Entscheidungen treffen. Die nächste Ausgabe des Berichts über die Arbeitsbeziehungen in Europa wird sich daher insbesondere auch mit den Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor befassen.

In absehbarer Zukunft werden die Sozialpartner eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Strategie Europa 2020 einnehmen, die auf ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum abzielt. Europa muss das Problemlösungspotenzial des sozialen Dialogs auf allen Ebenen in vollem Umfang ausschöpfen, wenn es seine Ziele erreichen will. Die Krise hat gezeigt, dass das europäische System der Arbeitsbeziehungen in seiner ganzen Diversität und auf allen Ebenen (Unternehmen, Sektoren, branchenübergreifend, national, europaweit) entscheidend für den Erfolg und die Stabilität des europäischen Sozialmodells ist. Es wird auch weiterhin von Bedeutung sein, wenn die Europäische Union die Krise überwunden hat und in eine neue Wachstumsphase eintritt.

## Aufbau des Berichts

Der Bericht umfasst sieben Kapitel. Kapitel 1 gibt einen Überblick über die wesentlichen Merkmale sozialpartnerschaftlicher Institutionen. Es befasst sich mit der Organisation von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Tarifverhandlungen, Arbeitskampfmaßnahmen und der Einbeziehung des Staates in die Arbeitsbeziehungen. Unter anderem wird dabei auf Veränderungen und Trends eingegangen, die sich seit der Jahrhundertwende ergeben haben.

Kapitel 2 und 3 analysieren die Entwicklung des sozialen Dialogs vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise. In Kapitel 2 werden die Rahmenbedingungen anhand einer Beschreibung der wichtigsten wirtschaftlichen Parameter der Rezession und der von den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten und auf EU-Ebene geführten politischen Debatten erläutert. Hierbei werden die Auffassungen der Sozialpartner über die Krise untersucht sowie ihre voneinander abweichenden Analysen, was die Art der Krise und die Strategien zu deren Bewältigung anbelangt. Es wird aufgezeigt, wo sich ein Konsens bilden konnte oder Unstimmigkeiten überwogen. In Kapitel 3 werden die konkreten Maßnahmen vorgestellt, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, um die im vorausgehenden Kapitel festgestellten Probleme anzugehen, sowie Neuerungen in ihren Vorgehensweisen und die Ergebnisse. In einigen Fällen waren kontinuierliche Blockaden und ständige Konflikte anstelle einer Konsensbildung an der Tagesordnung. Die Analyse schließt sowohl die branchenübergreifende Perspektive sowie die sektoren- und unternehmensbezogenen Entwicklungen ein.

Kapitel 4 befasst sich mit Tarifverhandlungen und Mindestlöhnen in den Mitgliedsstaaten. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der fortgesetzten Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und der zunehmenden Lohnflexibilität in Form variabler Vergütungssysteme. In Kapitel 5 wird untersucht, welche Auswirkungen der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft auf die Arbeitsbeziehungssysteme haben wird und inwieweit dieses Thema bereits in die Tagesordnung der Sozialpartner aufgenommen wurde. Das Kapitel zeigt außerdem auf, wie die Sozialpartner selbst zur notwendigen umweltfreundlicheren Gestaltung der Wirtschaft und den entsprechenden Umstrukturierungen beitragen.

Die beiden letzten Kapitel des Berichts geben einen Überblick über die Entwicklungen auf europäischer Ebene. In Kapitel 6 werden die Aktivitäten der europäischen Ausschüsse für den sozialen Dialog skizziert, von

denen sich viele aktiv mit den Auswirkungen der Krise befassen. Das Kapitel informiert über die zahlreichen im europäischen Sozialdialog eingesetzten Instrumente, die von Leitlinien bis hin zu verbindlichen Vereinbarungen reichen und einen Beitrag zu effektiven Verbesserungen im Alltag der meisten Arbeitnehmer und Unternehmen in der Europäischen Union leisten. Das siebte und letzte Kapitel enthält ausführliche Informationen über beschäftigungsbezogene rechtliche Entwicklungen in der EU und befasst sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeitsrecht, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gleichstellungsrechte am Arbeitsplatz.

## Kapitel 1: Entwicklungstrends in den europäischen Arbeitsbeziehungen

Die bisherige Entwicklung in Richtung einer abnehmenden Gewerkschaftsdichte, der Dezentralisierung von Tarifverhandlungen und einer stärkeren Mitbestimmung der Arbeitnehmer hat sich fortgesetzt, und die Unternehmensebene hat an Bedeutung gewonnen. Im hohen Organisationsgrad der Arbeitgeber, der Tarifdeckung und der etwas weniger starken Rolle des Staates in den Arbeitsbeziehungen ist Kontinuität zu erkennen.

Die Arbeitsbeziehungssysteme der EU stellen sich vielfältig dar. Es bestehen nach wie vor Unterschiede in Bezug auf die Organisation der Sozialpartner, Tarifverhandlungen über Löhne und grundlegende Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitskampfmaßnahmen. Nur dort, wo EU-Interventionen möglich sind — wie z. B. in der Arbeitnehmervertretung in Unternehmen — zeigt sich ein gewisser Trend zur Konvergenz.

Die Macht und Präsenz von Gewerkschaften hängen von verschiedenen Faktoren ab. Die Anzahl der Mitglieder ist eine wichtige Bestimmungsgröße für die Macht einer Gewerkschaft, während die Mitgliederstruktur Einfluss darauf hat, welche Gewerkschaften mit Recht beanspruchen können, Vertreter von Arbeitnehmern oder sogar von aktuell nicht im Arbeitsmarkt befindlichen Menschen zu sein. Weitere Faktoren sind die Unterstützung, die Gewerkschaften aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen erhalten, Einigkeit und Zusammenarbeit in- und außerhalb der Gewerkschaftsbewegung, die Beziehungen zu sonstigen Akteuren, Führerschaft, interne Organisation und Mitgliederbeteiligung, ein kohärentes Wertesystem sowie die Stellung der Gewerkschaften und ihrer Führungspersonen in den Augen der Öffentlichkeit.

Auf europäischer Ebene treten die Gewerkschaften sehr geschlossen auf. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) vereint 64 nationale Verbände. Der EGB ist in allen 27 EU-Mitgliedstaaten vertreten und hat auf europäischer Ebene einen Marktanteil unter Arbeitnehmervertretungen von nahezu 88 %.

Insgesamt ist die Gewerkschaftsmitgliedschaft weiter zurückgegangen, doch gibt es hier große Unterschiede zwischen den Ländern. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Arbeitnehmerschaft der heutigen EU-27 ging von 27,8 % im Jahr 2000 auf 23,4 % im Jahr 2008 zurück. Die Gewerkschaften verloren somit fast drei Millionen Mitglieder. Dies ist auf den geringeren und weiter sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad junger Arbeitnehmer sowie auf Schwierigkeiten zurückzuführen, Mitglieder im Dienstleistungssektor, in Kleinbetrieben und unter Arbeitnehmern mit flexiblen und befristeten Verträgen anzuwerben und zu binden. So kommt es zu einer Überalterung der Gewerkschaften und einer stärkeren Abhängigkeit vom öffentlichen Sektor. Der angekündigte Stellenabbau im öffentlichen Sektor stellt daher eine Bedrohung für die Gewerkschaften dar, zumal sie in diesem Bereich in fast allen Ländern die meisten Mitglieder haben. Trotz dieses allgemeinen Trends bestehen zwischen den einzelnen Ländern noch große Unterschiede. 2008 schwankte die Gewerkschaftsdichte zwischen 68,8 % in Schweden und 7,6 % in Estland. Die Gewerkschaften in Litauen, Estland, der Slowakei, der Tschechischen Republik und in Polen verzeichneten seit 2000 den prozentual stärksten Mitgliederrückgang, in Spanien, Zypern, Griechenland, Belgien und Italien stiegen die Mitgliederzahlen dagegen. Allerdings hat sich nur in Belgien der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer an den Gesamtbeschäftigten nicht verringert.

Für die Arbeitgeberverbände sind Disziplin und Zusammenhalt viel wichtiger als Mitgliedschaftszahlen an sich. Es gibt in der EU mehr nationale Arbeitgeberverbände als nationale Gewerkschaftsverbände. Auf Branchenebene sind Arbeitgeberverbände in der Regel differenzierter und zahlreicher vertreten als Gewerkschaften. Oft sind Tarifverhandlungen gar nicht mehr ihre Hauptaufgabe. Service und Lobbyarbeit stehen inzwischen viel deutlicher im Vordergrund. In allen Mitgliedstaaten ist die Zentralisierung von Arbeitgeberorganisationen weniger ausgeprägt als die Zentralisierung in Gewerkschaften. Gründe hierfür sind die geringere Autorität und die stärkere Zersplitterung der Arbeitgeberorganisationen.

Auf europäischer Ebene werden die Arbeitgeber durch drei Organisationen vertreten. *BusinessEurope* ist die allgemeine Organisation für Betriebe aller Sektoren der Privatwirtschaft. Die *Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME)* vertritt kleine und mittlere Unternehmen in Europa. Unternehmen und Organisationen mit öffentlicher Beteiligung und solche, die Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse erbringen, werden vom Europäischen Zentralverband der Öffentlichen Wirtschaft (*CEEP, Centre Européen des Entreprises Publiques*) vertreten.

Auf Branchenebene ist die Diversität der europäischen Arbeitgeberorganisationen noch größer, jedoch sind nur wenige von ihnen Arbeitgeberorganisationen im eigentlichen Sinne. Organisationen dieser Art sind hauptsächlich in Sektoren zu finden, in denen sich ein sektoraler sozialer Dialog entwickelt hat (siehe Kapitel 6).

Die Dichte von Arbeitgeberorganisationen ist derzeit mehr als doppelt so hoch wie die der Gewerkschaften. Auch wenn der Organisationsgrad der Arbeitgeber in der EU stabil und hoch erscheint, sehen sich Arbeitgeberverbände mit Veränderungen in ihrem Umfeld konfrontiert, so zum Beispiel aufgrund von nationalen und transnationalen Unternehmensfusionen, einer stärkeren Fokussierung auf unternehmens- anstatt branchenbezogenen Lohnverhandlungen und des Drucks zu mehr Effizienz in der europaweiten und globalen Vertretung.

Die Rolle, Flächendeckung und Effektivität von Tarifverhandlungen ist in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich. Immerhin sind zwei Drittel der europäischen Arbeitnehmer tariflich gebunden, doch hat sich die Dezentralisierung des aktuellen Lohngefüges fortgesetzt. So werden Branchenvereinbarungen zunehmend durch unternehmensbezogene Verträge und Vereinbarungen ergänzt oder abgeändert.

Wie im Bericht über die Arbeitsbeziehungen 2008 angemerkt, hat der Organisationsgrad der Arbeitgeber stärkeren Einfluss auf die tarifvertragliche Abdeckung als der Grad der gewerkschaftlichen Organisation. Eine hohe Tarifdeckung zeigt sich bei arbeitgeberübergreifenden Lohnverhandlungen und setzt die Existenz von Arbeitgeberorganisationen voraus, die über das Mandat verfügen, Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretern auszuhandeln.

Die gesetzliche Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene ist ein wesentliches Merkmal der sozialpartnerschaftlichen Systeme in Europa. Die rechtlichen

Bestimmungen beruhen hier auf der Unterrichts- und Anhörungsrichtlinie 2002/14/EG. Eine gewisse Konvergenz hin zu einer breiteren Ausgestaltung der Rechte ist zwar erkennbar, jedoch besteht die Sorge, dass die Betriebsräte und sonstigen Vertretungsorgane der Arbeitnehmer durch grenzüberschreitende Fusionen und die Akzeptanz höherer finanzieller Risiken an Macht verloren haben.

Der Staat ist in verschiedener Weise in die Arbeitsbeziehungen eingebunden; er kann Einfluss auf Entscheidungen über Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen nehmen. Staatliche Interventionen stehen in Zusammenhang mit gesetzlichen Mindestlöhnen, der Erklärung der Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen und der Aushandlung von Abkommen mit den Sozialpartnern. Direkte staatliche Interventionen treten tendenziell an die Stelle einer Koordinierung unter den Sozialpartnern.

## Kapitel 2: Die Krise: Herausforderungen und Perspektiven der Sozialpartner

Die Wirtschaftskrise stellte die europäischen sozialpartnerschaftlichen Systeme vor nie dagewesene Herausforderungen. Akteure im Bereich der Arbeitsbeziehungen und Institutionen in der gesamten EU sahen sich angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise größten Schwierigkeiten gegenüber. In Mittel- und Südosteuropa geriet die schlimmste Krise seit dem Übergang zur Marktwirtschaft vor zwei Jahrzehnten zum Härtesten für die sozialpartnerschaftlichen Institutionen, die seitdem eingerichtet wurden.

Während sich das Ausmaß und der zeitliche Verlauf der Rezession in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschieden, ging das BIP der EU vom ersten Halbjahr 2008 bis zum ersten Halbjahr 2009 um mehr als 5 % zurück. Erst Anfang 2010 zog das Wachstum wieder an. Die Schwere der Krise war von Land zu Land verschieden; so ging das BIP in den baltischen Staaten um 15 % zurück, während Polen ein geringes Wachstum verzeichnete. Auch was den Zeitpunkt des Einsetzens der Rezession sowie des erneuten Wachstums anbelangt, wichen die Mitgliedstaaten voneinander ab.

In den meisten Ländern ging der private Konsum weniger stark zurück als das BIP, so dass die Kaufkraft ein wichtiger Faktor für die Aufrechterhaltung der Wirtschaftstätigkeit war. Im Konsumtrend spiegelten sich die Lohnentwicklungen bis Ende 2009 wider. Die Reallöhne stiegen in der EU 2009 um 1,4 %. Entgegen diesem Trend

gingen die Löhne in den baltischen Staaten, Irland, Griechenland und Ungarn zurück und dies zum Teil recht stark. In Deutschland, Frankreich, Schweden und im Vereinigten Königreich stagnierten sie im Grunde.

Der Anstieg der nominalen Lohnkosten in der EU war 2009 geringer als 2008, aber 1,5-mal höher als der Anstieg der Nominallohne. Die Produktivität ging 2009 EU-weit um 2,5 % zurück, und die Lohnstückkosten stiegen 2009 real um 3,0 % an. Die Krise hatte dramatische Auswirkungen auf die öffentlichen Finanzen der Mitgliedstaaten.

In der EU erhöhten sich die Haushaltsdefizite von 2,3% des BIP im Jahr 2008 auf 6,8% 2009; in elf Mitgliedstaaten stiegen die Defizite um mehr als 5 % des BIP.

Allgemein waren die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung in der EU weniger gravierend als erwartet. Die Beschäftigung ging vom zweiten Quartal 2008 bis zum zweiten Quartal 2010 EU-weit um 2,5 % zurück und damit weniger als halb so stark wie das BIP. Die Arbeitslosigkeit stieg in jedem der ersten drei Quartale 2010 auf den Rekordwert von 9,6 % an. Zu einem gewissen Grad konnte die Rezession durch die interne Flexibilität von Unternehmen abgefangen werden, d. h. durch Reduzierung der Arbeitszeit anstatt durch Entlassungen. Kurzarbeitsprogramme und andere tarifvertraglich vereinbarte Anpassungen der Arbeitszeit hatten einen wesentlichen Einfluss auf dieses Ergebnis (siehe Kapitel 3).

Das Ausmaß und der zeitliche Verlauf des Rückgangs der Beschäftigungszahlen waren von Land zu Land verschieden. Vor allem die baltischen Staaten, Irland und Spanien wurden stark in Mitleidenschaft gezogen; hier ging die Beschäftigungsrate ebenso stark wie das BIP oder noch stärker zurück. Zeitarbeitskräfte waren häufiger von Arbeitsplatzverlusten betroffen als Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag bzw. Festanstellung.

Die unterschiedlichen Auswirkungen der konjunkturellen und beschäftigungsbezogenen Entwicklungen beruhen auf zwei wesentlichen Faktoren. Die einzelnen Volkswirtschaften haben die Rezession unterschiedlich erlebt. Entweder ging diese vom Bau- und Immobiliensektor aus und brachte sofortige Arbeitsplatzverluste mit sich oder sie wurde durch den Vertrauensverlust in der Wirtschaft und den Einbruch des Handels verursacht und traf die vor allem die verarbeitende Industrie. Ebenso waren auch die Reaktionen der Sozialpartner und der Behörden auf die Krise unterschiedlich und erklären vielleicht das Ergebnis (siehe Kapitel 3).

Die Auswirkungen der Rezession auf die einzelnen Sektoren waren sehr unterschiedlich. Die Industrie wurde am stärksten getroffen, wenngleich die Verkürzung der Arbeitszeiten den Aktivitätsrückgang zum Teil ausgleichen konnte, sodass der Arbeitsplatzverlust im Produktionssektor zahlenmäßig deutlich geringer ausfiel als der Rückgang der Produktion. In der schlimmsten Phase der Krise trug der öffentliche Sektor zur Aufrechterhaltung der Wirtschaftsaktivität bei, doch werden Sparmaßnahmen für die öffentlichen Haushalte diese Funktion wohl beenden.

Die Sozialpartner waren sich von Anbeginn darin einig, dass staatliche Anreize vonnöten waren, wenngleich sie sich mit unterschiedlichem Nachdruck hierfür einsetzten. Schwerpunkte der Arbeitgeberorganisationen waren die Verfügbarkeit von Krediten für Unternehmen, Maßnahmen zur Verringerung der Lohnkosten und Steuerensenkungen. Die Gewerkschaften verlangten größere fiskalische Anreize und Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Kaufkraft und Steigerung der öffentlichen Investitionen.

Der Grad an Konsens bzw. Dissens zwischen den Sozialpartnern war in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich. In zwölf Ländern überwog die Einigkeit. Zu ihnen gehörten Mitgliedstaaten der EU-15, die über solide Institutionen des sozialen Dialogs verfügen. In anderen überwog der politische Konsens wenigstens zum Teil, sofern dreigliedrige Strukturen mobilisiert werden konnten bzw. gemeinsame Plattformen der Sozialpartner gebildet wurden. In elf Ländern war man sich größtenteils uneins. Warum ein Konsens oder ein Konflikt vorherrschte lässt sich weder durch den Schweregrad der Krise noch durch die unterschiedlichen Systeme der Sozialpartnerschaft vollständig erklären. Betroffen waren Mitgliedstaaten mit vergleichsweise schwach ausgebildeten Institutionen des sozialen Dialogs ebenso wie Länder, die seit jeher über gute sozialpartnerschaftliche Systeme verfügen. Was den institutionellen Einfluss anbelangt, lassen sich Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern nicht einfach darauf zurückführen, dass es sich um „alte“ oder „neue“ Mitgliedstaaten handelt.

### Kapitel 3: Krisenverhandlungen: Reaktionen der Sozialpartner

Durch den sozialen Dialog haben Arbeitgeber und Gewerkschaften eine wichtige Rolle in den Bemühungen eingenommen, die Auswirkungen der Krise abzufedern.



Dennoch zeigen sich in den einzelnen Ländern und Branchen deutliche Unterschiede. Es scheint, dass die unterschiedliche Konjunkturlage eher auf Sektoren- als auf Länderebene Einfluss darauf hatte, welche Maßnahmen ausgehandelt wurden. Der Einfluss von Institutionen der Sozialpartnerschaft ist erheblich, ebenso die öffentliche Politik und inwieweit die Sozialpartner in diese einbezogen werden. In den meisten Mitgliedstaaten versuchten die Sozialpartner branchenübergreifend Vereinbarungen über Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise zu erzielen. In 16 Mitgliedstaaten wurden explizite Versuche unternommen, auf nationaler Ebene Vereinbarungen mit Beteiligung der zwei bzw. drei Seiten zum Zwecke der Krisenbewältigung auszuhandeln. Während sich die einen in erster Linie auf Beschäftigungsthemen wie Kurzarbeit und Lohnzurückhaltung konzentrierten, befassten sich andere mit einem breiteren Maßnahmen-spektrum.

Welches Ausmaß die Krise in den einzelnen Mitgliedstaaten hatte, war für den Erfolg der Verhandlungsversuche nicht entscheidend. Die öffentliche Politik dagegen spielte eine wichtige Rolle. Die bestehenden sozialen Sicherungssysteme und die Politik der aktiven Eingliederung boten in den Zeiten der Krise eine Unterstützungsgrundlage, auf der sozialpartnerschaftliche Lösungen aufbauen konnten. Neben der nicht zu übersehenden Rolle der Regierungen beim Abschluss dreiseitiger Vereinbarungen waren die Regierungen häufig auch maßgeblich an der Herbeiführung von Zweiervereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beteiligt.

Vereinbarungen über die Krisenbewältigung auf Branchenebene wurden durch traditionelle Verfahrensweisen beeinflusst. Vereinbarungen auf Unternehmensebene waren weiter verbreitet. Die Verhandlungen auf Branchenebene beschränken sich auf eine Gruppe von Ländern, die über fest etablierte Tarifverhandlungsmechanismen verfügen, an denen Arbeitgeberorganisationen beteiligt sind. Außerdem treten diese häufiger in Produktionssektoren auf, während es bei privaten Dienstleistungen recht selten zu Verhandlungen kam. Auf Unternehmensebene gibt es inzwischen in einer größeren Anzahl von Ländern Vereinbarungen über Maßnahmen zur Bekämpfung der Auswirkungen der Krise.

Während die Reallöhne 2009 deutlich anzogen, stieg das Durchschnittseinkommen viel langsamer. In den meisten Mitgliedstaaten verringerte die Krise 2009 die vereinbarte Erhöhung des durchschnittlichen Lohnniveaus, jedoch in den wenigsten Fällen in starkem Maße.

Der Inflationsrückgang bedeutete auch einen höheren Anstieg der Reallöhne. Die Auswirkungen machten sich jedoch infolge von Arbeitszeitverkürzungen bzw. der Streichung einzelner Vergütungsbestandteile stärker beim effektiven Verdienst als in den durch Tarifabkommen festgelegten Grundvergütungen bemerkbar.

Im verarbeitenden Gewerbe wurden Maßnahmen sowohl im Rahmen spezifischer sektoraler Vereinbarungen eingeführt, die die beschäftigungsrelevanten Auswirkungen des Abschwungs einzudämmen versuchten, als auch als Bestandteile „regulärer“ Vereinbarungen über Vergütungen und Arbeitsbedingungen. Hauptthema war die Kurzarbeit, aber auch andere innovative Maßnahmen wie „Mitarbeiter-Leasing“ waren zu beobachten. Viele Vereinbarungen bezogen sich ausschließlich oder in Teilen auf Kurzarbeit. In anderen ging es um die Aushandlung von Zugeständnissen, bei denen Kompromisse über bestimmte Arten der Beschäftigungsgarantie geschlossen wurden, und zwar als Gegenleistung für die Flexibilität der Arbeitnehmer im Hinblick auf Vergütungen und Arbeitsbedingungen.

Unternehmensspezifische Vereinbarungen im Dienstleistungssektor konzentrierten sich auf Zugeständnisse bei Löhnen und Arbeitsbedingungen; um Kurzarbeit ging es hierin eher selten. Zu Vereinbarungen kam es vor allem in der zivilen Luftfahrt und im Post- und Telekommunikationssektor. Mehr als ein Drittel der Vereinbarungen bezog sich auf firmenspezifische Kostensenkungsprogramme, in denen die Arbeitnehmer vielfach Entgegenkommen zeigten, ohne dass im Gegenzug Beschäftigungsgarantien gegeben worden wären. Die Hälfte der übrigen Vereinbarungen bezog sich ebenfalls auf Lohnkürzungen oder -stopps, die hier jedoch eine Gegenleistung für Arbeitsplatzgarantien waren.

Viele der länderübergreifenden Unterschiede sind Ausdruck einer besonderen strategischen Ausrichtung der Sozialpartner. Dies zeigt sich bei denjenigen neuen Mitgliedstaaten, in denen vor der Krise keinerlei Abkommen unterzeichnet worden waren und in den Ländern der EU-15, in denen während der Krise keine Vereinbarungen geschlossen wurden, obwohl dort die institutionellen Kapazitäten hierfür vorhanden sind.

Das Muster der auf Sektoren- und Unternehmensebene geschlossenen Vereinbarungen lässt vermuten, dass die Strategien der Sozialpartner auf den institutionellen Rahmenbedingungen für die Arbeitsbeziehungen aufbauen sowie auch auf den Interventionen der

öffentlichen Politik in Form gesetzlicher festgelegter Kurzarbeitsprogramme.

In mehreren Mitgliedstaaten brachte die Krise erstmalig sozialpartnerschaftliche, branchenübergreifende Vereinbarungen hervor. Insoweit hat die Krise dort, wo Regierungen oder Arbeitgeber unter anderen Umständen im Alleingang gehandelt hätten, zu verhandelten und konzertierten Maßnahmen geführt. Es bleibt jedoch die Frage offen, ob diese Vereinbarungen Fortbestand haben werden, insbesondere in Staaten Mittel- und Osteuropas, in denen es solche bisher nicht gab. Noch gibt es keine Anzeichen dafür, dass die Parteien weitere Verhandlungen oder Vereinbarungen anstreben. Allerdings werden sie die gemachten Erfahrungen auch nicht wieder vergessen. Auf Branchenebene fallen vor allem Bestimmungen ins Auge, die die Lohnfindungskompetenz auf Unternehmensebene stärken. Es könnte sich daher zeigen, dass die Krise die sich seit Langem vollziehende Entwicklung zu einer Dezentralisierung weiter beschleunigt hat.

#### Kapitel 4: Lohnflexibilität und Mindestlohn

Die Lohnflexibilität ist ein wichtiger Bestandteil der während der Wirtschaftskrise geführten Debatten. Der Grad der Lohnflexibilität hängt großenteils von Faktoren wie dem Umfang von Tarifverträgen und deren Flächendeckung, den Machtverhältnissen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, der Anwendung leistungsbezogener Vergütungssysteme und dem Mindestlohn ab. Lohnflexibilität bezieht sich darauf, wie stark die Löhne auf Marktkräfte reagieren. Die Debatte über die Lohnflexibilität hat während der Wirtschaftskrise noch stärker an Bedeutung gewonnen.

Was den Zentralisierungsgrad von Tarifverhandlungen angeht, bestehen unter den Mitgliedstaaten starke Abweichungen. Während der Wirtschaftskrise hat sich in vielen Ländern der jüngste Trend zu einer Dezentralisierung der Lohnfindung und zu Tarifverhandlungen auf Ebene einzelner Unternehmen und Arbeitgeber noch beschleunigt. Generell sind Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor zentralisierter als im privaten. Zentralisiertere Tarifverhandlungen sorgen für mehr Gleichheit im Lohngefüge und bei den Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus ist der prozentuale Anteil von Arbeitnehmern mit Tarifdeckung in Ländern mit zentralisierteren Tarifverhandlungen deutlich höher als in solchen, in denen Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene überwiegen.

Variable Vergütungssysteme kommen immer stärker zur Anwendung, um zusätzliche Lohnflexibilität einzuführen. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in der EU verfügt über ein variables Vergütungssystem gleich welcher Form, was durch die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen begünstigt wird. Während Arbeitgeber variable Vergütungssysteme zumeist positiv sehen, sind die Gewerkschaften geteilter Meinung. Einige Gewerkschaften sehen in den Systemen eine Möglichkeit für Arbeitnehmer, an den Leistungen eines Unternehmens teil zu haben, während andere befürchten, dass sie zu einem stärkeren Lohngefälle führen könnten und das Prinzip der gleichen Vergütung für gleiche Arbeit aushöhlen.

Niedriglöhne betreffen 1 von 10 Arbeitnehmern in der EU und sind generell ein größeres Problem in Ländern mit dezentralisierteren Tarifverhandlungsstrukturen und einer geringen Tarifdeckung.

In vielen Ländern hat der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn kaum Auswirkungen auf die Häufigkeit von Niedriglöhnen. In 20 Mitgliedstaaten gibt es gesetzlich festgelegte Mindestlöhne. Während hinsichtlich ihrer Höhe große Unterschiede zwischen den Ländern bestehen, hat sich die Kluft zwischen den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten und der EU-15 in den letzten Jahren etwas verringert. Dennoch haben alle sieben Länder, in denen am häufigsten Niedriglöhne gezahlt werden, gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne. Außerdem ist in mehr als der Hälfte der Länder der Mindestlohn gegenüber dem Durchschnittslohn in den letzten zehn Jahren gesunken.

In Ländern ohne gesetzlich verankerten Mindestlohn wird die Lohnuntergrenze in Tarifverhandlungen festgelegt. In den meisten dieser Länder sind Niedriglöhne kein verbreitetes Problem. Die größte Ausnahme ist Deutschland, wo Niedriglöhne häufiger gezahlt werden als im EU-Durchschnitt. Die Regierung hat jedoch die Möglichkeit, tariflich vereinbarte Mindestlöhne für einen Sektor allgemeinverbindlich zu erklären, und inzwischen gibt es solche gesetzlichen Mindestlöhne auch schon in mehreren Branchen.

#### Kapitel 5: Sozialpartnerschaft und der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft

Der Klimawandel stellt eine der größten Bedrohungen für die Erde dar. Immer stärker wird der Übergang zu

einer kohlenstoffarmen Wirtschaft als eine Notwendigkeit anerkannt, die sowohl soziale und wirtschaftliche Chancen als auch Kosten mit sich bringt.

Der soziale Dialog kann dazu beitragen, einen Konsens für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu erreichen und entsprechend an einem kontrollierten und sozial gerechten Übergang mitwirken. Die Sozialpartner können Innovationen ermöglichen und über Lösungen für den Wandel verhandeln, von denen Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren.

Die Europäische Union hat sich zu lokalen und globalen Maßnahmen zur Kontrolle der Klimaveränderungen verpflichtet. Jeder Mitgliedstaat hat außerdem verschiedene eigene Strategien entwickelt. Vorangetrieben wurden diese Bemühungen durch die Annahme des europäischen Klima- und Energiepakets im Jahr 2008. Europa 2020 bekräftigt diese Verpflichtungen und umfasst verschiedene integrierte Strategien zur Erzielung eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums.

Nicht nur neue „grüne“ Arbeitsplätze, sondern vor allem auch die umweltfreundlichere Gestaltung der gesamten Wirtschaft erfordern strukturelle Veränderungen. Dies dürfte sich zwar nur wenig, aber doch positiv in der Gesamtbeschäftigungsrate niederschlagen, wenngleich die Auswirkungen auf die einzelnen Sektoren, Qualifizierungsarten und Regionen wohl unterschiedlich sein werden. Ganz entscheidend sind hier die richtige Einschätzung künftig erforderlicher Fähigkeiten und Qualifikationen, anpassungsfähige Systeme des lebenslangen Lernens und gut konzipierte Umstrukturierungsprozesse.

Die kohlenstoffarme Wirtschaft steht mittlerweile auf der Tagesordnung des sozialen Dialogs, nimmt aber immer noch eine Randstellung ein. Die Beschäftigung der Sozialpartner mit der kohlenstoffarmen Wirtschaft gestaltet sich in den einzelnen Ländern unterschiedlich und ist davon abhängig, wie die dortigen Arbeitsbeziehungen organisiert sind und seit wie vielen Jahren der Klimawandel im Blickpunkt der Behörden, der Sozialpartner und der Öffentlichkeit steht.

Zumeist besteht die Tätigkeit der Sozialpartner in der Einflussnahme auf die Politik, einschließlich der Unterbreitung eigener Vorschläge. Herkömmliche dreigliedrige Organe des sozialen Dialogs gehen die Aspekte der kohlenstoffarmen Wirtschaft in den seltensten Fällen systematisch an. In vielen Mitgliedstaaten aber haben die Sozialpartner wie auch andere Interessengruppen

ihren Platz in Beratungsgremien wie z. B. Organen für die nachhaltige Entwicklung. Einige von ihnen setzen sich direkt mit den Auswirkungen der kohlenstoffarmen Zukunft auf die Beschäftigung auseinander.

In Tarifverhandlungen geht es selten um Themen, die die kohlenstoffarme Wirtschaft betreffen, doch ein auf Unternehmensebene geführter sozialer Dialog über Umwelt- und Energiefragen scheint sich langsam anzubahnen. Die Vertreter mancher Arbeitnehmer verfügen in diesem Zusammenhang über Unterrichts-, Anhörungs- und zuweilen auch Verhandlungsrechte.

Außerdem tragen die Sozialpartner zur Einführung von Politiken und Verfahrensweisen zur Kohlenstoffreduzierung bei. In den meisten Mitgliedstaaten wird dieser direkte Beitrag in Form von Schulungen und Beratungen, Aufklärungskampagnen sowie Forschungen und Innovationen geleistet, häufig in Zusammenarbeit mit den Behörden.

Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft fällt mehr und mehr in den allgemeinen Zuständigkeitsbereich der Sozialpartner. Hier wäre vor allem die Umstrukturierungs- und Qualifikationspolitik zu nennen. Hauptakteur des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ist der Staat; er mobilisiert regulatorische, marktbezogene und finanzielle Instrumente. Direkte Zuständigkeit haben die Sozialpartner für den Umgang mit den Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Auf EU-Ebene gibt es ein klares Bekenntnis der Sozialpartner zum Dialog über Auswirkungen des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, die die Wirtschaft und Beschäftigung betreffen.

Die europäischen Sozialpartner haben Einfluss auf die politischen Entscheidungen und haben damit begonnen, die beschäftigungsrelevanten Folgen und eine diesbezüglich bewährte Praxis zu analysieren. Branchenübergreifend haben die europäischen Sozialpartner ihr großes Interesse an der Klimapolitik bekundet und unlängst zu deren Auswirkungen auf die Beschäftigung Stellung bezogen. Der EGB befürwortet einen „fairen Übergang“, der auf einem dreigliedrigen sozialen Dialog gründet, „grünen“ und würdigen Arbeitsplätzen, Investitionen, „grünen“ Qualifikationen, mit dem Schwerpunkt auf Antizipation und Management des Wandels, sowie mehr Rechten im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Umwelt am Arbeitsplatz. BusinessEurope setzt sich für flexiblere Arbeitsmärkte in Verbindung mit effizienten öffentlichen

Arbeitsvermittlungen, einer aktiven Arbeitsmarktpolitik und Schulungsmaßnahmen ein.

Die frühzeitige Erkennung künftig gefragter Fähigkeiten soll verbessert werden und die Qualifikationen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik müssen gefördert werden. Für das CEEP und die UEAPME stehen die Bereiche Energie (Effizienz) und Verkehr stärker im Mittelpunkt; sie haben zudem zu der Debatte über Beschäftigung und Qualifikationen in der kohlenstoffarmen Wirtschaft beigetragen. Die europäischen Sozialpartner aus sechs Sektoren — darunter Gas und Strom, Holzverarbeitung und die Extraktivindustrie — haben gemeinsame Standpunkte verabschiedet, um die Aufmerksamkeit auf die spezifischen Anliegen ihrer Sektoren zu lenken.

Die europäischen Sozialpartner beschäftigen sich inzwischen in ihrem autonomen Zweiparteiendialog auch mit einer Analyse der Folgen des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und der entsprechenden bewährten Praxis. Der EGB, BusinessEurope, das CEEP und die UEAPME haben gemeinsame Forschungsaktivitäten im Bereich der beschäftigungsbezogenen Aspekte der Klimapolitik aufgenommen und beabsichtigen, einen gemeinsamen Standpunkt zu diesem Thema auszuarbeiten, um die Rolle der Sozialpartner festlegen und zu Schlussfolgerungen über die Konsequenzen für die Beschäftigung und Qualifikationen gelangen zu können. Die europäischen Sozialpartner aus acht Sektoren (u. a. Strom) haben ähnliche Aktivitäten aufgenommen.

Verschiedene transnationale Unternehmensvereinbarungen befassen sich mit Umweltschutz- und Klimafragen, doch gibt es bisher noch keine eigenständigen Zweiparteienregelungen auf europäischer Ebene.

## Kapitel 6: Entwicklungen des sozialen Dialogs in Europa 2008-10

Die Wirtschaftskrise war für viele europäische Ausschüsse des sozialen Dialogs das beherrschende Thema.

Was den sozialen Dialog in Europa angeht, waren die vergangenen zwei Jahre alles andere als „business as usual“. Die Diskussionen über die Krise mündeten in zahlreichen gemeinsamen Maßnahmen, sorgten aber auch für Unstimmigkeiten. Im März 2009 scheiterte der branchenübergreifende Ausschuss für den sozialen Dialog beim Versuch, sich auf eine gemeinsame Erklärung zu einigen.

Grund waren tiefgreifende Meinungsverschiedenheiten über die Ursachen der Wirtschaftskrise und die Maßnahmen, mit denen diese zu bekämpfen sei. Verschiedene sektorale Ausschüsse für den sozialen Dialog einigten sich auf gemeinsame Erklärungen, darunter auch die Ausschüsse der chemischen Industrie, des Bauwesens, des Straßenverkehrs, des Handels, der darstellenden Künste, der Regional- und Kommunalverwaltungen, der Holzverarbeitung und des Möbelsektors.

Viele europäische und nationale Sozialpartner auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene beteiligten sich an der öffentlichen Diskussion über die Strategie Europa 2020. Im Juni 2010 einigte sich der branchenübergreifende Ausschuss für den Sozialen Dialog auf einen gemeinsamen Beitrag, in dem seine Überzeugung zum Ausdruck gebracht wurde, dass es verschiedene Ziele gebe, die von entscheidender Bedeutung für die Konjunkturerholung seien; u. a. die Reform des globalen Finanzsystems, die Wiederherstellung und Verbesserung der Wachstumsdynamik zur Schaffung von mehr und auch besseren Arbeitsplätzen, die Förderung von Qualifikationen und des Unternehmertums, die Wiederbelebung des Binnenmarkts, die Entwicklung einer integrierten Industriepolitik in der EU, die Unterstützung neuer Finanzierungsinstrumente für Investitionen und der Kampf gegen Armut und Ungleichheit. Der Ausschuss sieht im sozialen Zusammenhalt die Voraussetzung für eine dynamische und nachhaltige Wirtschaft.

Im europäischen sozialen Dialog war die Arbeit zum Management von Umstrukturierungen von besonderer Bedeutung. Die Sozialpartner brachten branchenübergreifend ein 5-Jahres-Projekt zum Abschluss, in dem ihre Rolle in der wirtschaftlichen Umstrukturierung der EU untersucht wurde. Während der Ausschuss für den Sozialen Dialog in der Chemischen Industrie die Umstrukturierungen in diesem Sektor analysierte, veröffentlichte der Ausschuss für den Sozialen Dialog im Stromsektor ein Instrumentarium für sozial verantwortliche Umstrukturierungen.

Branchenübergreifend unterzeichneten die europäischen Sozialpartner eine autonome Vereinbarung über integrative Arbeitsmärkte. Ziel der Vereinbarung, ist es, das Potenzial der europäischen Erwerbsbevölkerung vollständig auszuschöpfen, die Qualität der Arbeitsplätze zu steigern und die Beschäftigungszahlen angesichts der demografischen Alterung zu erhöhen. Sie wird in der Zuständigkeit der nationalen Sozialpartner innerhalb von drei Jahren umgesetzt. Die Vereinbarung berücksichtigt Menschen mit Schwierigkeiten, in den

Arbeitsmarkt einzusteigen, in diesen zurückzukehren oder sich in diesen zu integrieren sowie in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Personen, deren Arbeitsplatz bedroht ist.

Qualifikation und Schulung sind nach wie vor ein Kernthema des sozialen Dialogs in Europa. In diesem Bereich waren die europäischen Ausschüsse für den sozialen Dialog aus 16 Branchen aktiv. Insbesondere unterzeichneten die Sozialpartner des Sektors für personenbezogene Dienstleistungen im Jahr 2009 eine autonome Vereinbarung, die den Vergleich von Qualifikationen und die grenzüberschreitende Mobilität vereinfacht. Die sektoralen Ausschüsse für den sozialen Dialog in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe arbeiten derzeit an Initiativen zur Verbesserung der Transparenz und Vergleichbarkeit von Fähigkeiten und Qualifikationen. Fünf sektorale Ausschüsse des sozialen Dialogs haben ihr Interesse an der Einrichtung sektoraler europäischer Beratungsorgane für Arbeitsplätze und Qualifikationen bekundet.

Die europäischen Sozialpartner werden in der zweiten Phase der Flexicurity-Agenda eine wichtige Rolle einnehmen. Sie haben sich verpflichtet, die Umsetzung der Flexicurity-Prinzipien gemeinsam zu überwachen, die Rolle und Einbeziehung der Sozialpartner zu bewerten und gemeinsame Schlussfolgerungen zu ziehen.

Gesundheit und Sicherheit waren für viele europäische Ausschüsse für den sozialen Dialog ein weiterhin wichtiger Aufgabenbereich. Die europäischen Sozialpartner im Krankenhaus- und Gesundheitssektor handelten mit Erfolg eine Vereinbarung über die Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente aus, die darauf abzielte, Verletzungen von Arbeitnehmern durch jede Art von scharfen/spitzen medizinischen Gegenständen (einschließlich Nadelstichen) zu vermeiden. Zu diesem Zweck wird ein integrierter Ansatz bei der Einschätzung und Prävention von Risiken sowie für die Schulung und Information von Arbeitnehmern angestrebt. Der Ausschuss für den Sozialen Dialog im Sektor personenbezogene Dienstleistungen nahm Verhandlungen über eine Rahmenvereinbarung zur Vermeidung gesundheitlicher Risiken im Friseurgewerbe auf.

Die Mobilität war für den branchenübergreifenden Ausschuss für den Sozialen Dialog sowie für Sektoren mit einer hochgradig mobilen Arbeitnehmerschaft ein weiterhin wichtiges Thema. Der branchenübergreifende Ausschuss für den Sozialen Dialog befasste sich in gemeinsamer Arbeit mit den Auswirkungen der

Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs in den Fällen Viking, Laval, Ruffert und Luxemburg, in denen es um die wirtschaftlichen Freiheiten und die sozialen Grundrechte von Arbeitnehmern ging. Auch wenn man sich bei der Identifikation wichtiger Themen einig war, wurden doch deutliche Meinungsverschiedenheiten über die Folgen der Entscheidungen oder weitere Maßnahmen geäußert. Diskussionen zum Thema Mobilität fanden in den sektoralen Ausschüssen Binnenwasserstraßen, Bauwesen, Krankenhäuser, Landwirtschaft, private Sicherheitsdienste und Zeitarbeit statt.

Im Bereich der Gleichstellung gelang es den europäischen Sozialpartnern branchenübergreifend eine revidierte EU-Rahmenvereinbarung über die Elternzeit auszuhandeln. Die Neufassung der Rahmenvereinbarung wurde als Richtlinie 2010/18/EU umgesetzt, die vorsieht, dass jeder Elternteil pro Kind vier Monate Urlaub nehmen kann, von denen ein Monat nicht zwischen den Eltern übertragbar ist. Diese Rechte gelten für alle Arbeitnehmer mit Verträgen gleich welcher Art. Arbeitnehmern, die aus der Elternzeit zurückkehren, steht das Recht zu, für einen bestimmten Zeitraum eine Änderung ihrer Arbeitszeiten zu verlangen.

Fünf Sektoren unterzeichneten Leitlinien bezüglich Gewalt durch Dritte. In Folge der Unterzeichnung der branchenübergreifenden Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz im Jahr 2007 nahmen die europäischen Sozialpartner der Sektoren Krankenhäuser, Regional- und Kommunalverwaltungen, Handel, private Sicherheitsdienste und Bildung multisektorielle Leitlinien für den Umgang mit Gewalt durch Dritte und Belästigung am Arbeitsplatz an.

Die Kommission zog eine Bilanz aus mehr als zehn Jahren des sektoralen sozialen Dialogs in Europa. Nach mehr als einem Jahrzehnt der Sammlung von Erfahrung mit dem sektoralen sozialen Dialog in Europa veröffentlichte die Kommission ein Arbeitsdokument der Dienststellen, in dem die Funktionsweise der sektoralen Ausschüsse für den sozialen Dialog beurteilt wird und Verbesserungsvorschläge gemacht werden. Die Kommission beabsichtigt, die sektoralen Sozialpartner auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene dazu anzuregen, ihren Verhandlungsspielraum voll auszuschöpfen, ihre administrativen Kapazitäten zu erhöhen und Synergien unter den Sektoren zu schaffen. In diesem Zusammenhang empfiehlt die Kommission auch die Einbindung neuer Akteure sowie eine stärkere Beteiligung der Vertreter aus den neuen Mitgliedstaaten.

Auf den gemeinsamen Antrag der jeweiligen europäischen Sozialpartner hin wurden im Jahr 2010 drei neue sektorale Ausschüsse für den sozialen Dialog in Europa gegründet. Die ersten Treffen der Ausschüsse der Sektoren Metall, Papier und Bildung haben bereits stattgefunden. Der europäische soziale Dialog für die zentrale (staatliche) Verwaltung könnte nach einer 2-jährigen Testphase in Kürze aufgenommen werden. Die Sozialpartner der Lebensmittelbranche sowie der Sportsektor untersuchen derzeit Möglichkeiten, sektorale Ausschüsse des sozialen Dialogs einzurichten.

## Kapitel 7: Überblick über europäische Gesetzgebung 2008-10

Die Annahme einer Richtlinie über die Zeitarbeit und die Neufassung der Richtlinie über die europäischen Betriebsräte waren große Erfolge.

Im Bereich Arbeitsrecht wurde in den vergangenen zwei Jahren eine Reihe wichtiger Richtlinien verabschiedet. Ein großer Durchbruch wurde mit der Annahme einer neuen Richtlinie über die Zeitarbeit erzielt, durch die sich der rechtliche Schutz für Zeitarbeitskräfte wesentlich verbessert und die gleichermaßen die Bedeutung von Zeitarbeitsvermittlungen anerkennt, wenn es darum geht, den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten und Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen.

Ein weiterer Erfolg war die Annahme der Neufassung der Richtlinie über die europäischen Betriebsräte. Die gemeinsame Stellungnahme der europäischen Sozialpartner im Rahmen des Mitentscheidungsprozesses ermöglichte eine rasche Einigung über den endgültigen Wortlaut. Die neue Richtlinie verdeutlicht und stärkt die Gesetzgebung von 1994 in verschiedener Hinsicht, insbesondere bezüglich der Unterrichts- und Anhörungsrechte von Arbeitnehmern in transnationalen Angelegenheiten. Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise erlangte diese Gesetzgebung ganz besondere Bedeutung.

Die Kommission nimmt derzeit zudem eine Evaluierung der aktuellen Richtlinien vor, um deren Auswirkungen zu prüfen. Insbesondere betrifft dies die Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen, die Richtlinie 2001/23/EG über den Übergang von Betrieben und die Richtlinie 2002/14/EG, eine Rahmenrichtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EU.

Es wurden drei Vereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern durch Richtlinien des Rates

umgesetzt. Die 2009 von den europäischen Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub wurde mit der Annahme der Richtlinie des Rates 2010/18/EU umgesetzt. Dies zeigte, dass die Sozialpartner — und die Institutionen der EU — in der Lage waren, auf der früheren Vereinbarung von 1995 aufzubauen, die ebenfalls als Richtlinie umgesetzt wurde. Die neue Gesetzgebung stellt eine weitere Stärkung und Präzisierung der Rechte beschäftigter Eltern dar, Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Mit der Richtlinie des Rates 2010/32/EU wurde die Rahmenvereinbarung über die Prävention von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitssektor umgesetzt, die von den europäischen Sozialpartnern des Sektors geschlossen worden war. Die Aufnahme dieser Vereinbarung in die EU-Gesetzgebung stellt einen wichtigen Beitrag zur Erreichung höchstmöglicher Sicherheit in der Arbeitsumgebung der betroffenen Sektoren dar.

Nach einer Anhörung der europäischen Sozialpartner für die Seeschifffahrt durch die Kommission entschieden sich diese für die Aufnahme von Verhandlungen, die zur Übernahme einer erheblichen Anzahl an Bestimmungen des Seearbeitsübereinkommens 2006 der ILO in die EU-Gesetzgebung führten. Die Vereinbarung wurde mit der Richtlinie 2009/13/EG umgesetzt, die die bestehenden EU-Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen von Seeleuten, einschließlich deren Arbeitszeiten, ergänzt bzw. abändert.

Entsprechend dem Kommissionsprogramm für bessere Rechtsetzung wurde die Arbeit an der Umsetzung der EU-Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-12 fortgesetzt. In diesem Bereich sollten die Entwicklungen im Berichtszeitraum einen gesetzgeberischen Rahmen schaffen, der eine kontinuierliche Anpassung an Veränderungen erlaubt und gleichzeitig das Prinzip einer kohärenten, einfachen und effektiven Gesetzgebung wahrt und darüber hinaus das Ziel erfüllt, die administrative Last von Unternehmen zu verringern. Ein Beispiel hierfür war die Annahme einer dritten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten für chemische Arbeitsstoffe (Richtlinie 2009/161/EU), in der sich die Entschlossenheit der Kommission zeigt, den gemeinschaftlichen Acquis der EU im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz den neuesten wissenschaftlichen Daten anzupassen. Zwei Kodifizierungs-Richtlinien, 2009/104/EG über Arbeitsmittel und 2009/148/EG über Asbest, stammen aus dem Kommissionsprogramm für bessere Rechtsetzung.

Es wurden Leitfäden für bewährte Praxis ausgearbeitet, die die praktische Umsetzung bestimmter Richtlinien über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vereinfachen und verbessern sollten, darunter Richtlinien über Lärm, Bauwesen und optische Strahlung aus künstlichen Quellen.

Die Gleichstellungsrechte am Arbeitsplatz werden überwacht und weiter gestärkt. Die Kommission richtet ihr Augenmerk weiterhin insbesondere auf die ordnungsgemäße Umsetzung und Anwendung von Richtlinien im Zusammenhang mit der Gleichstellung. Hierzu gehören die Richtlinien des Rates 2000/43/EG und 2000/78/EG, die eine Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Beschäftigung und Beruf in der EU verbieten. Im Oktober 2008 legte die Kommission den Vorschlag vor, die bisherigen Bestimmungen der Richtlinie 92/85/EWG über den Mutterschutz zu ändern. Der Vorschlag zielt auf eine bessere Vereinbarung des Privat-, Berufs- und Familienlebens ab, die es mehr Frauen mit Kindern ermöglichen soll, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten oder weiterhin berufstätig zu bleiben. In einer weiteren wichtigen Entwicklung wird mit der Richtlinie 2010/41/EU fortan für selbständig Beschäftigte der Grundsatz des Rechts auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen gestärkt.

In zwei Bereichen kam es zu größeren Rückschlägen und Schwierigkeiten: Die geänderte Arbeitszeitrichtlinie und die Auslegung und Durchsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern bereiteten große Probleme.

Ein großer Rückschlag war, dass der Rat und das Parlament sich nicht auf einen Kompromiss einigen konnten zu einer abgeänderten Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (2003/88/EG). Die Kommission nahm daraufhin ihren Vorschlag zurück. Der Vorschlag bezog sich auf die Suche nach einer Lösung für die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in den Fällen SIMAP und Jaeger und den Umgang mit Forderungen von Beteiligten in Bezug auf die Verlängerung des Bezugszeitraums zur Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und des individuellen Opt-out. Auf den gescheiterten Vermittlungsversuch reagierte die Kommission mit der Einleitung einer Überarbeitung der Richtlinie, einschließlich einer umfassenden Evaluierung und einer ersten Konsultation der europäischen Sozialpartner.

Weitere Schwierigkeiten verursachte die Auslegung und Durchsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (96/71/EG), darunter die Anerkennung kollektiver und tariflicher sozialer Rechte. Im Anschluss an die Entscheidungen des EuGH in den Fällen Laval, Rüffert und Kommission vs. Luxemburg entschloss sich die Kommission, ihre Bemühungen um eine Vereinfachung der administrativen Zusammenarbeit unter den Mitgliedstaaten zu intensivieren und Gespräche unter den beteiligten Interessensgruppen anzuregen. Angesichts dieser Schwierigkeiten prüft die Kommission die Umsetzung und Auslegung des rechtlichen Rahmens der Entsendung von Arbeitnehmern und hat bereits mehrere externe Studien über die rechtlichen Aspekte und die wirtschaftlichen Auswirkungen der Richtlinie begonnen bzw. in Auftrag gegeben. Diese Studien sind noch nicht abgeschlossen.

Europäische Kommission

## **Arbeitsbeziehungen in Europa 2010 - Zusammenfassung**

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2011 – 14 S.– 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17885-6

doi:10.2767/14336

Der Bericht über die Arbeitsbeziehungen in Europa 2010 blickt auf die Entwicklungen zurück, die in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und deren Vertretern in den Jahren 2008 bis 2010 stattgefunden haben. In der Zusammenfassung des Berichts wird ein Überblick über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und die Rolle, die den Sozialpartnern bei ihrer Bekämpfung zukommt, gegeben. Anschließend wird ein Blick auf die sieben Kapitel des Berichts geworfen. Darin geht es um die Entwicklungstrends in den europäischen Arbeitsbeziehungen, die Einschätzungen und Lösungsvorschläge der Sozialpartner in Bezug auf die Krise, die Flexibilisierung der Löhne und den Mindestlohn, die Sozialpartnerschaft und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft sowie die Entwicklung des sozialen Dialogs und der gesetzlichen Bestimmungen der EU in den Jahren 2008 bis 2010. Die Zusammenfassung liegt in allen Amtssprachen der EU in elektronischer Form vor, während der vollständige Bericht als Druckveröffentlichung auf Englisch erhältlich ist (ISBN 978-92-79-17861-0).



## WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

### **Kostenlose Veröffentlichungen:**

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Union.  
Die entsprechenden Kontaktdaten finden sich unter <http://ec.europa.eu/> oder können per Fax unter der Nummer +352 2929-42758 angefragt werden.

### **Kostenpflichtige Veröffentlichungen:**

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Kostenpflichtige Abonnements (wie z. B. das *Amtsblatt der Europäischen Union* oder die Sammlungen der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union):**

- über eine Vertriebsstelle des Amtes für Veröffentlichungen der Europäischen Union ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_de.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_de.htm)).

Falls Sie an den Veröffentlichungen der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, interessiert sind, können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen oder kostenfrei abonnieren:

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

Unter der folgenden Adresse können Sie sich auch gerne für den kostenlosen E-Newsletter der Europäischen Kommission Social Europe anmelden:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

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



[www.facebook.com/social europe](http://www.facebook.com/social europe)



Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-79-17885-6



9 789279 178856