

## Der sektorale Soziale Dialog in der EU: eine empirische Untersuchung der Branchen Agrar und Energie

Bansbach, Matthias

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bansbach, M. (2000). Der sektorale Soziale Dialog in der EU: eine empirische Untersuchung der Branchen Agrar und Energie. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 7(3), 230-259. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345313>

### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

Matthias Bansbach\*

## Der sektorale Soziale Dialog in der EU.

### Eine empirische Untersuchung der Branchen Agrar und Energie\*\*

*Zu den Bedingungen und Strukturen des "Sozialen Dialogs" europäischer Gewerkschaftsverbände und Arbeitgebervereinigungen auf der EU-Branchenebene liegen bislang nur wenige empirisch abgesicherte Erkenntnisse vor, obwohl der Entwicklung von Arbeitsbeziehungen auf dieser übergeordneten Ebene gerade aus deutscher Sicht eine zentrale Bedeutung zukommt.*

*Aus der sich auf Experteninterviews stützenden Untersuchung zweier bedeutender EU-Sektoren (Agrar und Energie) lässt sich ableiten, dass der sektorale Soziale Dialog zwar ein wichtiges Kommunikations- und Konsultationsinstrument für die europäischen Sozialpartner und die Kommission darstellt, jedoch keinesfalls als geeigneter Rahmen bzw. "Keimzelle" für Kollektivverhandlungen anzusehen ist. So besitzt auch das erste Rahmenabkommen in der Geschichte des sektoralen Dialogs, das 1997 im Agrarsektor abgeschlossen wurde, weit mehr symbolische denn praktische Bedeutung.*

*Ob aber die Ende 1998 vorgenommene Vereinheitlichung der Dialogstrukturen auf der europäischen Branchenebene den von der Kommission erwünschten Effekt erzielen und langfristig eine Erhöhung der Qualität und Verbindlichkeit sektoraler Sozialdialoge bewirken wird, darf wohl zurecht bezweifelt werden.*

### The sectoral social dialogue in the EU – insignificant, fragmented and without any future? An empirical research in the agricultural and energy sectors

*Until now, empirical research into the conditions and structures of the "social dialogue" between European trade unions and employers' associations at European sectoral level has been rather scarce. Owing to the "dual" character of the national IR system, however, the development of industrial relations at this supranational level is of great relevance from the German perspective.*

*An examination of two important European sectors (those of agriculture and energy) based on expert interviews, easily leads to the conclusion that, on the one hand, the sectoral social dialogue certainly is an outstanding instrument of communication and consultation for both the social partners and the Commission. On the other hand, one would not consider it to be a suitable frame or "nucleus" for collective bargaining. Thus the historic first framework agreement, concluded in the agricultural sector in 1997, is more of symbolic than of practical relevance.*

*It is doubtful whether the standardisation of dialogue structures at European sectoral level in 1998 will really produce the result hoped for by the Commission, i.e. lead it to a higher quality and a more binding character of sectoral social dialogues in the long run.*

---

\* Matthias Bansbach, Diplom-Verwaltungswissenschaftler, Jg. 1970, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeitspolitik – Forschungsprojekt "Sektoraler Sozialer Dialog in der EU", Universität Konstanz. Anschrift: Postfach 5560 D83, D-78457 Konstanz. E-mail: Matthias.Bansbach@gmx.de.

\*\* Für zahlreiche Anregungen danke ich Prof. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz.

Artikel eingegangen: 21.2.2000

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 25.7.2000.

## 1. Einleitung

## 1.1 Forschungskontext

Dass die Sozialpolitik nicht zu den Primärzielen der Europäischen Union zählt und vorrangig "freizügigkeitsflankierend" ausgerichtet ist (Schmidt 1998: 246), ist ein Gemeinplatz. Was ihr relatives Gewicht betrifft, gehen jedoch die Meinungen weit auseinander: Während Streeck bereits definitiv die "Niederlage der sozialen Dimension" (Streeck 1998: 377) konstatiert, halten Pierson/Leibfried (1998) und Ross (1998) ein solches Urteil für verfrüht und – angesichts des zugrundegelegten Maßstabs (das "deutsche Modell" als Bezugspunkt) und erster positiver Ansätze auf europäischer Ebene (wie in der Struktur- oder Agrarpolitik) – auch für ungerechtfertigt.<sup>1</sup>

An systematischen empirischen Studien zu dieser Thematik mangelt es noch. So liegen speziell zu den Bedingungen und Strukturen sozialpartnerschaftlicher Beziehungen auf der europäischen Branchenebene, dem *sektoralen Sozialen Dialog* europäischer Gewerkschaftsverbände und Arbeitgebervereinigungen, bislang nur wenige bzw. nur auf singuläre Sektorentwicklungen bezogene Erkenntnisse vor. Die aktuelle Literatur fokussiert derzeit viel zu einseitig auf den Sozialen Dialog der europäischen Dachverbände EGB, UNICE und CEEP<sup>2</sup> (Falkner 1998, Keller/Sörries 1999b) sowie auf die aktuellen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Einrichtung Europäischer Betriebsräte (Deppe/Hoffmann/Stützel 1997, Lecher et al. 1999).

Die Vernachlässigung der Branchenebene erstaunt insofern, als dieser in *dualen Arbeitsbeziehungssystemen* – wie sie u.a. in Deutschland oder Österreich gegeben sind – eine zentrale Bedeutung zukommt: Auf ihr finden die Konflikt- und Austauschbeziehungen zwischen den (i.d.R. nach Wirtschaftszweigen organisierten) Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften statt; die autonom ausgehandelten überbetrieblich-branchenbezogenen Regelungsergebnisse werden dann auf der betrieblichen Ebene von Unternehmensleitung und Betriebsrat umgesetzt und konkretisiert (Müller-Jentsch 1997: 194ff). Um die Existenz der "dualen Systeme" langfristig abzusichern, bedarf es aber der Herausbildung der entsprechenden arbeitsteiligen Strukturen auch auf der übergeordneten europäischen Ebene (Keller 1997a: 75).

## 1.2 Auswahl der Sektoren, Erkenntnisziel und Vorgehen

Aus den bisher vorliegenden Sektorstudien (Sörries 1995 und 1999; Miller 1995; Wahl 1996; Keller/Henneberger 1997, Sörries/Bansbach 1999)<sup>3</sup> ergibt sich noch ein unvollständiges, fragmentiertes Bild, was "den" sektoralen Sozialen Dialog betrifft. Die deutlichen und mehrere Dimensionen umfassenden Unterschiede zwischen den Sektoren erfordern es, weiterhin den mühsamen Weg der Verbreiterung der empirischen Basis zu gehen, um zu einer konsistenten Einschätzung der Arbeitsbeziehungen auf der europäischen Branchenebene zu gelangen.

<sup>1</sup> Ross und Pierson/Leibfried legen ihrer Analyse ein weiteres Verständnis von "Sozialpolitik" zugrunde als Streeck und lehnen zudem den direkten Vergleich mit den jeweiligen nationalen Sozialpolitiken ab.

<sup>2</sup> Europäischer Gewerkschaftsbund – EGB, Union der Industrie- und Arbeitgebervereinigungen Europas – UNICE, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft – CEEP.

<sup>3</sup> Sörries (1995) untersuchte die Nahrungsmittel- und Bauindustrie, Miller (1995) den Chemie- und Metallsektor, Wahl (1996) die Verkehrssektoren Straße, Schiene und Binnenschifffahrt, Keller/Henneberger (1997) den Öffentlichen Sektor, Sörries (1999) und Sörries/Bansbach (1999) den Telekommunikationssektor.

Eine Untersuchung der Sektoren Agrar und Energie erscheint in diesem Zusammenhang besonders lohnend. Es handelt sich hierbei um zwei bedeutende Branchen bzw. Politikfelder der EU, deren Sozialdialoge sich zudem explizit in Bezug auf ihre Tradition und ihre Qualität unterscheiden: Während aus dem traditionsreichen Dialog im Agrarsektor 1997 das erste Rahmenabkommen in der Geschichte des sektoralen Sozialen Dialogs hervorging (Eironline 1997a), bildeten sich im Elektrizitätssektor – auf den wir uns innerhalb des Energiesektors konzentrieren werden – erst Mitte der 90er-Jahre langsam sozialpartnerschaftliche Beziehungen heraus, die sich bis heute auf dem Niveau gemeinsamer Diskussionsrunden und -papiere bewegen (ausführlich in Bansbach 1999).

Aufbauend auf den Erkenntnissen aus den beiden Sektorstudien und deren Vergleich mit dem Stand der Forschung kann eine aktuelle Einschätzung des arbeits- und sozialpolitischen Instruments “sektoraler Sozialer Dialog” vorgenommen werden: Erklärtes Ziel dieses Artikels ist es, Funktion(en) und Bedeutung sowie mögliche Entwicklungsperspektiven der institutionalisierten sozialpartnerschaftlichen Beziehungen auf der EU-Branchenebene aufzuzeigen. Die Analyse stützt sich dabei auf die Ergebnisse leitfadengestützter Experteninterviews, die im Zeitraum von 1997 bis 1999 mit den Vertretern der relevanten europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände, ihrer deutschen Mitgliedsverbände sowie der Kommission geführt wurden.

Der erste Teil der Arbeit (Kap. 1-2) dient der Einführung in die Thematik: Der Einleitung folgt eine Klärung zentraler Begriffe sowie die Herausarbeitung des rechtlichen Rahmens europäischer Sozialdialoge. Im zweiten Teil der Arbeit (Kap. 3-4) werden dann die empirisch erhobenen Merkmale und Besonderheiten der Sozialen Dialoge in den Bereichen Agrar und Energie vorgestellt und diskutiert. In den Kapiteln 5 und 6 geht es abschließend darum, eine aktuelle Zwischenbilanz sektoraler Sozialdialoge zu ziehen sowie einen Ausblick in ihre Zukunft zu geben.

## 2. Institutioneller und rechtlicher Rahmen

### 2.1 Der Soziale Dialog: Sozialpartnerschaft auf EU-Ebene

Sozialpartnerschaft beschreibt – in einer weiter gefassten Definition<sup>4</sup> – die Ordnungsfunktion von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in Wirtschaft und Gesellschaft (Genosko 1996: 107); sie lässt sich als eine Art institutionalisierter “Klassenkonflikt” verstehen, wobei bestehende Differenzen durch Kooperation und Ausgleich bewältigt werden (sollen) (Klose 1983: 124).

Ein von der Kommission offiziell als europäischer *Sozialpartner* anerkannter Interessenverband genießt einen besonderen Status: Er wird im Vorfeld von Gesetzgebungsverfahren angehört, in das Informationsnetzwerk der Kommission eingebunden und aus Mitteln der EU finanziell unterstützt. Der Verband muss dabei folgende Anforderungen erfüllen:

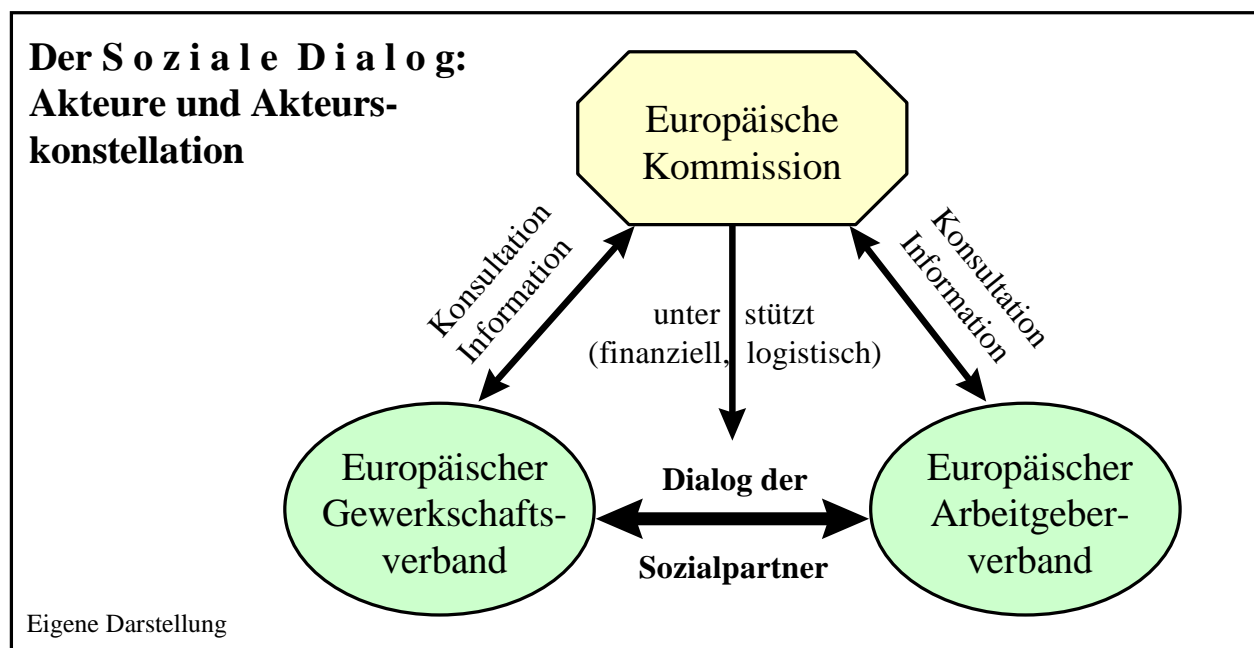
- “Die Organisationen sollten branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen,

---

<sup>4</sup> Sozialpartnerschaft *im engeren Sinne* ist Vertragspartnerschaft.

- sie sollten aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, sollten Vereinbarungen aushandeln können und so weit wie möglich alle Mitgliedstaaten vertreten,
- sie sollten über die geeigneten Strukturen verfügen, um effektiv an dem Anhörungsprozess teilnehmen zu können” (Kommission 1993: 13).

Führen die Sozialpartner auf der zentralen (branchenübergreifenden) oder dezentralen (Branchen-) Ebene entweder autonom oder mit Unterstützung der Kommission einen institutionalisierten Dialog bzw. werden sie von der Kommission zu Fragen der Ausgestaltung europäischer Sozialpolitik angehört und konsultiert, wird dies i.A. mit dem Terminus *Sozialer Dialog* belegt.<sup>5</sup>



Der Begriff “Sozialer Dialog” hatte sich nach dem berühmten Treffen zwischen dem damaligen Kommissionspräsidenten Jaques Delors und den Sozialpartnern der zentralen Ebene (UNICE, CEEP, EGB) in Val Duchesse (1985) eingebürgert und wurde auch für die Arbeitsbeziehungen auf der europäischen Branchenebene gebräuchlich: Hier waren – durch entsprechende, im Amtsblatt veröffentlichte Beschlüsse der Kommission – schon sehr früh *Paritätische Ausschüsse (PA)* eingesetzt worden (u.a. in der Landwirtschaft (1963) und im Straßenverkehr (1965)).<sup>6</sup>

Nachdem sich jedoch gezeigt hatte, dass die ursprünglich mit den PAs verbundene Zielsetzung “zur Schaffung eines europäischen Systems der Arbeitsbeziehungen

<sup>5</sup> Diese an Keller/Sörries (1998a: 77) angelehnte Definition grenzt sich von Interpretationen ab, die beinahe jede Art von Kontakten und Aktivitäten von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und “staatlichen” Institutionen, auf europäischer wie nationaler Ebene, zum “Sozialen Dialog” erklären (für andere Pitschas et al. 1997).

<sup>6</sup> Weitere PAs gab es in den Bereichen Binnenschifffahrt (1967), Eisenbahnverkehr (1972), Seefischerei (1974), Hochseeschifffahrt (1987), Zivilluftfahrt (1990), Telekommunikation (1990) und Postdienste (1994) (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, Anhang II). Zur institutionellen Besonderheit des 1955 eingerichteten Beratenden Ausschusses der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) vgl. Kap. 4.1.

beizutragen und Tarifverhandlungen zu begünstigen” (Europäische Kommission 1996: 28), zu hoch gesteckt war, wurden auch Dialoge gefördert, die “informellerer” Art waren. *Informelle Arbeitsgruppen* (IAG) gab es in weiten Teilen des Dienstleistungssektors, wobei dieser Prozess am weitesten im Bereich von Finanzdienstleistungen und Einzelhandel vorangekommen ist (Jacobi 1995: 268).

Mittlerweile sieht die Kommission die Funktion des Sozialen Dialogs etwas allgemeiner in der “Entwicklung eines aktiven Dialogs zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft, der zu gemeinsamen Zielen und praktischen Verpflichtungen führt” (Europäische Kommission 1998b: 2).

## 2.2 Der rechtliche Rahmen des Sozialen Dialogs

Die Bemühungen um einen Ausbau der Sozialpolitik scheiterten bis zur Verabschiedung der Einheitlichen Europäischen Akte (EEA) im Jahre 1986 v.a. daran, dass alle sozialpolitischen Entscheidungen Einstimmigkeit im Ministerrat erforderten, “was den Prozess der politischen Willensbildung weitgehend paralyisierte” (Keller 1997b: 531).<sup>7</sup> Nach der Einführung des Prinzips der qualifizierten Mehrheitsentscheidung im Rahmen der EEA und seiner Ausweitung durch das Sozialprotokoll des Maastrichter Vertrages (1993) sind die sozialpolitischen Kompetenzen der EU heute wie folgt abgestuft (Art. 137 EGV):

- Bei Themen wie Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen, Unterrichtung & Anhörung der Arbeitnehmer, Chancengleichheit und Gleichbehandlung beider Geschlechter reicht im Rat nunmehr eine qualifizierte Mehrheit aus.
- Einstimmige Entscheidungen sind nach wie vor erforderlich bei: Soziale Sicherheit, sozialer Schutz der Arbeitnehmer, Kündigungsschutz, kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, finanzielle Förderung der Beschäftigung.
- Ausdrücklich ausgeschlossen werden Unionskompetenzen in den Bereichen Arbeitsentgelt, Koalitionsrecht, Streik- und Aussperrungsrecht.

Das Maastrichter Sozialprotokoll führte darüber hinaus auch eine neue rechtliche Grundlage für den Sozialen Dialog ein, der damit eine formellere und rechtlich verbindlichere Gestalt annehmen sollte (s.u.). Zwar war Mitte der 80er-Jahre primärrechtlich verankert worden, dass die Kommission die Aufgabe hat “... den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann” (Art. 139 I EGV)<sup>8</sup>. Es ließen sich aus dieser Bestimmung aber noch keine unmittelbaren Rechte und Pflichten für die Sozialpartner ableiten (Piazolo 1999: 30).

Mit dem neuen Verfahren des Maastrichter Sozialabkommens besteht nun erstmals ein gesetzlicher Anspruch der Sozialpartner, im Vorfeld sozialpolitischer Regulierungsvorhaben von der Kommission angehört zu werden (Boockmann 1999: 131). Neu ist auch, dass die Verbände über den Gegenstand eines solchen Vorschlages

<sup>7</sup> So blockierte in den 80er-Jahren v.a. die britische Regierung wiederholt Ratsentscheidungen durch ihr Veto.

<sup>8</sup> Nach der zum 1. Mai 1999 in Kraft getretenen Neunummerierung des EG-Vertrags (ehemals Artikel 118b EGV).

selbst Verhandlungen aufnehmen können. Die sozialpolitische Kompetenz der Sozialpartner wird damit explizit anerkannt und in administrative Entscheidungsverfahren eingebunden (Sörries 1999: 42). Die Stärkung der Rolle der Sozialpartner ist dabei unter dem Gesichtspunkt einer "doppelten Subsidiarität" zu sehen – dem generellen Vorrang dezentraler vor zentraler Regulierung (Art. 5 EGV), sowie dem Vorzug von kollektivvertraglich vereinbarten vor gesetzlich fixierten Regelungen auf dem Gebiet des Arbeits- bzw. Sozialrechts (Art. 138 IV EGV) (Steinmeyer 1997: 50f).

Das Maastrichter Sozialabkommen wurde durch den Amsterdamer Vertrag mit nur marginalen Veränderungen in das Sozialkapitel des EG-Vertrags integriert (Art. 136-139 EGV). Die rechtlichen Voraussetzungen für Sozialpartnervereinbarungen mit bindendem Charakter sind damit grundsätzlich gegeben. Eine andere Frage ist allerdings, inwieweit die Akteure in der Lage bzw. willens sind, diesen erweiterten Handlungsrahmen auch zu nutzen.

Im Bereich der supranationalen Vertretung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen ist die Frage der Ressourcenübertragung und der Allokation der Handlungsrechte ein zentrales Problem: Ob ein europäischer Verbandszusammenschluss als korporativer Akteur<sup>9</sup> oder aber nur als "loses Forum" unterschiedlicher nationaler Verbandsinteressen (Kohler-Koch 1992: 97) einzustufen ist, hängt im Wesentlichen davon ab, in welchem Ausmaß ihn seine nationalen Mitgliedsverbände mit finanziellen Mitteln und Verhandlungsmandaten ausstatten. Darüber hinaus muss die Sicherung der Mitgliederloyalität im existenziellen Interesse jedes Verbandes liegen (Traxler 1999: 69): So muss ein Verband in der Lage sein, die Interessen seiner Mitglieder ("Mitgliederlogik") zu gemeinsamen Zielen zu verdichten sowie diese dann auch in Verhandlungen mit externen Stellen (Sozialpartner, Kommission) durchzusetzen ("Einflusslogik"). Die Politikfähigkeit eines Verbandes beweist sich schließlich in seiner Fähigkeit, die Mitglieder bzw. Mitgliedsorganisationen auf die Verhandlungsergebnisse zu verpflichten (sog. "Kontrollfähigkeit" eines Verbandes).

---

<sup>9</sup> In der "korporativen Form" schaffen individuelle Akteure eine neue Körperschaft, welcher gemäß Organisationsverfassung das Recht (nebst finanziellen Mitteln) übertragen wird, in einem speziellen Bereich und für einen limitierten Zeitraum für und im Interesse der Mitglieder zu (ver)handeln (Coleman 1992).

Übersicht zur Verfahrensweise des Maastrichter Sozialabkommens (Art. 138, 139 EGV):

Vor dem Unterbreiten von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik hat die Kommission die Sozialpartner zur möglichen *Ausrichtung* einer Gemeinschaftsaktion anzuhören; hält sie danach eine solche weiterhin für zweckmäßig, hört sie die Sozialpartner ein zweites Mal zum *Inhalt* des in Aussicht genommenen Vorschlags an.

An diesem Punkt können die Sozialpartner der Kommission auch mitteilen, dass sie selbst in dieser Frage verhandeln wollen (linker Pfad); die Verhandlungsdauer ist i.d.R. auf 9 Monate begrenzt. Kommt es zum Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung, kann diese entweder "nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten" (z.B. Kollektivverträge) oder aber auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien via Kommissionsvorschlag durch einen Ministerratsbeschluss umgesetzt werden.<sup>10</sup>

Können sich die Sozialpartner nicht auf Verhandlungen verständigen oder enden diese ergebnislos, steht es der Kommission frei, dem Ministerrat einen eigenen Entwurf vorzulegen (rechter Pfad).

### 3. Der Soziale Dialog im Agrarsektor

#### 3.1 Besonderheiten des Agrarsektors

---

<sup>10</sup> Die Kommission kann die Weiterleitung einer Vereinbarung an den Rat nur dann ablehnen, wenn die Bestimmungen der Vereinbarung nicht dem Gemeinschaftsrecht entsprechen oder hinsichtlich des Vertretungsanspruchs bzw. Mandats der Vertragsparteien fehlerhaft sind (Piazolo 1999: 134).



Die Agrarpolitik ist – gemessen an ihrem Anteil am Haushaltsvolumen (rd. 50%) und der gemeinschaftlichen Gesetzgebungstätigkeit (knapp 50%) – immer noch das wichtigste Politikfeld der EU. Ihre Ausnahmestellung und Schlüsselrolle bei der Verwirklichung der europäischen Integration verdankt die Landwirtschaft dabei v.a. ihrer herausragenden ökonomischen Bedeutung in den 50er/60er-Jahren, die mit einem ausgeprägten staatlichen Agrarprotektionismus gepaart war. Da eine Zollunion auch wegen des großen Entwicklungsgefälles zwischen den Agrarregionen ausschied (Rieger 1993: 8), wurde mit dem EWG-Vertrag von 1957 ein gemeinsamer Agrarmarkt eingerichtet und die Grundlagen und Ziele der “Gemeinsamen Agrarpolitik” (GAP) formuliert.<sup>11</sup> Nach wie vor kennzeichnen ein hoher Vergemeinschaftungsgrad und eine hohe Regelungsdichte dieses Politikfeld (Molle 1997: 267).<sup>12</sup>

### **3.2 Die Akteure des Sozialen Dialogs im Agrarsektor**

#### *3.2.1 Die Europäische Föderation der Gewerkschaften des Agrarsektors (EFA)*

1998 gehörten der EFA 40 Mitgliedsorganisationen aus 25 europäischen Ländern an; darunter sind seit dem Fall des “Eisernen Vorhangs” auch mehrere osteuropäische Gewerkschaften zu finden. Von den 2,2 Mio. abhängig Beschäftigten in der europäischen Landwirtschaft (EUROSTAT 1999) sind allein 1,13 Mio. in den EFA-Verbänden organisiert.<sup>13</sup> Aus der Tatsache, dass von den 30 Agrargewerkschaften in der EU 29 Mitglied der Föderation sind, leitet die EFA einen Alleinvertretungsanspruch für alle landwirtschaftlichen Arbeitnehmer ab (EFA 1998). Als europäischer Gewerkschaftsverband ist EFA Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und ein von der Kommission anerkannter sektoraler Sozialpartner (Kommission 1998b: 24).

Das Hauptanliegen der Föderation besteht “in der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Lohnempfänger in der Landwirtschaft, die gegenüber anderen Arbeitnehmern auch heute noch deutlich benachteiligt sind” (EFA 1998: 4). Probleme bei der Umsetzung ihrer Politik bereiten der EFA – was für die meisten anderen europäischen Gewerkschaftsverbände in gleicher Weise gilt – v.a. die unzureichende finanzielle und personelle Ressourcenausstattung und die mangelnde Bereitschaft zur Kompetenzübertragung durch die (unterschiedliche Interessen und ideologische Ausrichtung vertretenden) Mitgliedsverbände. Dass die EFA ihre interne und externe Handlungsfähigkeit in den letzten zwei Jahren deutlich steigern konnte, lässt sich nicht zuletzt auf eine deutliche Erhöhung der Mitgliedsbeiträge im Jahre 1998 zurückführen.

#### *3.2.2 Die Gruppe der landwirtschaftlichen Arbeitgeber innerhalb des Ausschusses der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen der EU (GEOPA/COPA)*

---

<sup>11</sup> Die Ziele der GAP sind: a) Steigerung der Produktivität der Landwirtschaft; b) der landwirtschaftlichen Bevölkerung eine angemessene Lebenshaltung zu gewährleisten; c) Stabilisierung der Märkte; d) Sicherstellung der Versorgung; e) angemessene Preise für die Verbraucher (Art. 33 I EGV).

<sup>12</sup> Zur Anfang der 80er-Jahre einsetzenden Krise und Reform der GAP vgl. Rieger (1994) und Woyke (1998).

<sup>13</sup> Hinzu kommen nach Angaben von EFA noch 125.000 Kleinbauern, die sich dem Verband angeschlossen haben, so dass EFA insgesamt über rd. 1,25 Mio. zahlende Mitglieder verfügt (Stand 1998).

Als ursächlich für die Gründung der GEOPA/COPA (1993) muss das Maastrichter Sozialabkommen und die damit verbundene Aufwertung des Sozialen Dialogs angesehen werden: Die zuvor vom *Wirtschaftsverband COPA* mit übernommene Vertretung der spezifischen Arbeitgeberinteressen<sup>14</sup> in der Landwirtschaft wird nun allein von GEOPA/COPA wahrgenommen (Europäische Kommission 1996: 34). Dabei ist der Arbeitgebergruppe eine hohe Assoziationsfähigkeit zu bescheinigen, da sie – mit Ausnahme von Luxemburg – aus jedem EU-Land mindestens einen nationalen Arbeitgeberverband organisiert. Von der Europäischen Kommission wird GEOPA/COPA als sektoraler Sozialpartner anerkannt.

In ihrer Handlungsfähigkeit und Entscheidungsautonomie ist die Gruppe jedoch empfindlich eingeschränkt: So kann z.B. der Vorstand von GEOPA/COPA ohne das ausdrückliche “placet” des Präsidiums von COPA keine wirksamen Beschlüsse fassen (COPA 1993).<sup>15</sup> Im Rahmen dieser Kontrollfunktion achtet COPA insbesondere darauf, dass sich die Arbeitgebergruppe stets innerhalb ihres eng definierten, sich nur auf die Interessenrepräsentation im offiziellen Sozialdialog beziehenden Mandats bewegt. Dazu zählt im weiteren Sinne auch die Teilnahme am “European Employers’ Network (EEN)”, einem informellen Informationsaustausch sektoraler Arbeitgeberorganisationen (siehe hierzu Hornung-Draus 1998: 229ff).<sup>16</sup>

### 3.3 *Ergebnisse und Perspektiven des Sozialen Dialogs im Agrarsektor*

#### 3.3.1 *Ergebnisse des Sozialen Dialogs im Agrarsektor*

Der Soziale Dialog im Agrarsektor zählt zweifellos zu den aktivsten seiner Art. So verabschiedete der “Paritätische Ausschuss für die sozialen Probleme der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer” bis 1998 fast 30 unverbindliche Vereinbarungen und Stellungnahmen. Im Mittelpunkt standen v.a. Arbeitszeitfragen, aber auch Themen wie Beschäftigung, berufliche Bildung, Frühverrentung, Arbeitssicherheit, soziale Konsequenzen der GAP-Reform oder Forstwirtschaft (Europäische Kommission 1996: 35/199ff).<sup>17</sup> Erwähnenswert sind in jüngster Zeit hauptsächlich ein Bericht über die in der EU geltenden tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer (Europäische Kommission 1997) sowie das eingangs erwähnte “Rahmenabkommen über die Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft”.

In den Augen der Kommission hat der Soziale Dialog im Agrarsektor mit dem Abschluss des Rahmenabkommens von 1997 “einen entscheidenden qualitativen

---

<sup>14</sup> Die zahlreichen landwirtschaftlichen Unternehmer, die ihren Hof mit Hilfe von Familienarbeitskräften bewirtschaften, werden dabei nicht als Arbeitgeber gewertet.

<sup>15</sup> Auch die fachliche Leitung der Arbeitgebergruppe hat der Präsident von GEOPA/COPA “im Einvernehmen mit dem COPA-Sekretariat” zu organisieren (COPA 1993: Art. 14). Die Einzelheiten werden dabei in einem vertraulichen “administrativen Einvernehmensprotokoll” geregelt.

<sup>16</sup> Das EEN wurde 1993 von UNICE initiiert. Es basiert auf freiwilliger Teilnahme (EIRR 1993).

<sup>17</sup> Die Arbeitsweise war in allen PAs dieselbe: Auf den Vollsitzungen, in denen die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberseite jeweils 25 Teilnehmer stellten, beschlossenen die Sozialpartner über die politischen Orientierungen. Die Sitzungen des PA-Vorstands, dessen Vorsitz von den Verbänden wechselseitig wahrgenommen wurde, fanden häufiger statt und dienten der Begleitung der Arbeit der gemeinsamen Arbeitsgruppen.

Durchbruch erreicht. Erstmals legt ein freiwillig auf europäischer Ebene unterzeichneter Vertrag die wesentlichen Elemente der Arbeitsbeziehung (wie maximale Wochenarbeitszeit, tägliche Ruhezeit, Pausenzeit oder Höchstdauer für Nacharbeit) fest<sup>18</sup> (Europäische Kommission 1998a: 6).<sup>18</sup> Bei der Beurteilung der Qualität und Bedeutung des Rahmenabkommens wird allerdings nur allzu gerne übersehen bzw. dem außenstehenden Beobachter vorenthalten, dass die Verhandlungsergebnisse nur in sehr wenigen Ländern implementiert wurden.<sup>19</sup>

Die Sozialpartner verzichteten überraschenderweise auf die Möglichkeit, die Inhalte des Abkommens in eine Richtlinie zu transferieren:

- Innerhalb von EFA gab es erhebliche Meinungsverschiedenheiten sowohl über den Inhalt des Rahmenabkommens wie auch die angewandte Strategie: So kritisierten die nordischen Verbände die Unterzeichnung einer Jahresarbeitszeitvereinbarung; in ihren Augen hätte ein Vertrag über Wochenarbeitszeiten mehr Sinn gemacht. Zudem wurde bemängelt, dass zwar der Vertrag von hohem historischen Wert sei, jedoch substantieller und verbindlicher Regelungen entbehre. An der Verhandlungsführung des damaligen Generalsekretärs wurde kritisiert, dass er der Arbeitgeberseite damit gedroht hatte, die Arbeit des PA zu boykottieren, falls diese nicht bereit sei, den angestrebten Vertrag zu unterschreiben.<sup>20</sup> Zudem hatte dieser die Verhandlungen größtenteils einem externen Experten ohne politisches Mandat überlassen und die Rahmenvereinbarung ohne nochmalige Rücksprache mit der EFA-Exekutive paraphiert. Aufgrund der Vorkommnisse wurde der Generalsekretär auf dem XIV. Kongress der EFA in Wien (1997) seines Postens enthoben.
- Auch auf Seiten von GEOPA/COPA war das Rahmenabkommen umstritten: Die verbandsinternen Schwierigkeiten entzündeten sich daran, dass die großen Mitgliedsverbände die kleineren, d.h. mit weniger Stimmrecht ausgestatteten Verbände mit ihrer Entscheidung über den Tisch zu ziehen drohten. Letztendlich konnte das Rahmenabkommen nur verabschiedet werden, weil es sich hierbei nicht um eine Kollektivvereinbarung i.e.S. gehandelt hat (für die lt. Satzung Einstimmigkeit erforderlich gewesen wäre), sondern "nur" um eine Rahmenvereinbarung, zu deren Abschluss eine qualifizierte Mehrheit genügte. Für die Unterzeichnung der Vereinbarung von Seiten der GEOPA/COPA sprachen letztendlich allein politische Erwägungen: Die jahrelangen inner- und interverbandlichen Diskussionen sollten endlich zu einem "Ergebnis" führen.

Die Untersuchung des Sozialen Dialogs im Agrarsektor bringt somit eine überraschende Erkenntnis zu Tage: Das als "Meilenstein" in der Geschichte des sektora-

---

<sup>18</sup> Es wird eine Obergrenze der Jahresarbeitszeit von 1.827 Stunden empfohlen, wobei verschiedene Umsetzungswege vorgeschlagen werden und die Arbeitszeit flexibel an die jeweiligen Bedingungen angepasst werden sollen. Darüber hinaus werden auch Fragen der Einkommenssicherheit, des Ausgleichs von Überstunden, die Themen Nacharbeit sowie Mindesturlaub angesprochen und Mindestruhezeiten empfohlen (GEOPA/COPA/EFA/EGB 1997: 3ff).

<sup>19</sup> Einer mündlichen Kommissionsauskunft zufolge soll es in einigen Regionen Spaniens, in denen die landwirtschaftlichen Arbeitskräfte bislang nicht durch Tarifverträge geschützt waren, nun erstmals tarifliche Absicherungen geben.

<sup>20</sup> In dieser Phase (1995) bedurfte es des ganzen diplomatischen Geschicks der Kommission, um die Sozialpartner wieder an einen Tisch zu bringen. Die Verhandlungen erstreckten sich insgesamt über fünf Jahre (1993-1997).

len Sozialen Dialogs angesehene (Eironline 1997b) und von Seiten der Kommission stets als "gutes Beispiel" für andere Sektoren hingestellte (Kommission 1998b: 16) Rahmenabkommen in der Landwirtschaft muss wesentlich differenzierter betrachtet werden. Nach den langen Querelen zwischen den Sozialpartnern hatte es v.a. die Funktion, einen Schlussstrich unter eine zweijährige *interverbandliche* "Eiszeit" und die auf beiden Seiten vorhandenen *innerverbandlichen* Spannungen zu ziehen. Der Kommission sollte zudem demonstriert werden, dass beide Organisationen durchaus in der Lage sind, ihre autonome Regelungskompetenz wahrzunehmen. Unter inhaltlich-qualitativen Gesichtspunkten ist das Verhandlungsergebnis jedoch weitgehend zu vernachlässigen: Der praktische Nutzen der sektoriellen Vereinbarung wird von beiden Sozialpartnern übereinstimmend als gering eingestuft.

Aus Gründen der Rücksichtnahme auf die Mitgliederlogik (s. Kap. 2.2.) hüteten sich die Verbandsspitzen von EFA und von GEOPA/COPA bislang davor, ihre nationalen Mitgliedsorganisationen zur Umsetzung der Verhandlungsergebnisse zu drängen. Diese Interessenkonstellation verhinderte überdies, dass aus dem Rahmenabkommen der "Präzedenzfall" einer autonomen (d.h. von den Sozialpartnern initiierten) Anwendung des neuen Verfahrens für den Sozialen Dialog auf der Branchenebene wurde.

### 3.3.2 Perspektiven des Sozialen Dialogs im Agrarsektor

In der Zwischenzeit ist es EFA und GEOPA/COPA gelungen, einige wichtige Weichen zu stellen, die für die Zukunft des Sozialen Dialogs im Agrarsektor hoffen lassen:

- Es wurden eine ganze Reihe von gemeinsamen Aktionen durchgeführt, so z.B. 1998 das "Europäische Forum über die berufliche Weiterbildung in der Landwirtschaft" in Straßburg oder das von der Kommission geförderte Gemeinschaftsprojekt Agrar-Region-Employment (ARE)<sup>21</sup>, das 1999/2000 im Zentrum der Sozialdialogsaktivitäten stand und aus dem ein Weißbuch der Sozialpartner zur "Beschäftigungssicherung durch Berufliche Bildung und Weiterbildung in der europäischen Landwirtschaft" (GEOPA/EFA 2000)" hervorging.
- Die Repräsentanten von EFA wie auch von GEOPA/COPA zeigen sich sehr daran interessiert, das neue Verfahren für den Sozialdialog bald auch auf der sektoralen Ebene anzuwenden (siehe auch Diamantopoulou 2000: 2).
- Die zuletzt von EFA wie auch von GEOPA/COPA vorgenommenen Betragserhöhungen deuten darauf hin, dass die nationalen Mitgliedsverbände es zunehmend als wichtig erachten, die Akteursqualität ihrer supranationalen Interessenvertretung zu erhöhen.

Einen potentiellen Konflikt birgt allerdings der Anspruch der EFA in sich, Vertreterin aller Arbeitnehmerinteressen (also auch ihrer Produktmarktinteressen) zu

---

<sup>21</sup> Das Ziel von ARE bestand darin, unter dem Aspekt der Beschäftigungswirksamkeit einen Überblick über die unterschiedlichen Ausbildungssysteme in der europäischen Landwirtschaft zu erstellen, in 6 Länderseminaren innovative Ansätze vor Ort zu studieren und die Projektergebnisse schließlich in einem Weißbuch zu veröffentlichen.

sein und damit eine Äquivalenzorganisation von COPA – und nicht mehr “nur” von GEOPA/COPA – zu sein.

In Anbetracht der seit 1997 überwiegend positiv verlaufenen Entwicklung kann der europäische Soziale Dialog in der Landwirtschaft als qualitativ vergleichsweise “fortgeschritten” eingestuft werden. Es spricht zudem viel dafür, den sozialpartnerschaftlichen Beziehungen im Agrarsektor eine gute Zukunftsperspektive zu bescheinigen: Alle wichtigen agrarpolitischen Entscheidungen werden auf der EU-Ebene getroffen, die somit auch für die Sozialpartner zur (einzig) wichtigen und zentralen Steuerungsebene geworden ist. Hinzu kommt, dass die Sozialpartner – angesichts des von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite gleichermaßen als existentiell bedrohlich empfundenen wirtschaftlichen Kontextes – keine allzu großen Interessensgegensätze zu überwinden haben, sondern im Gegenteil ein originäres Interesse an konkreten Ergebnissen des Sozialen Dialogs besitzen. Der Soziale Dialog im Agrarsektor verfügt damit zumindest über ein großes Entwicklungspotential.

## **4. Der Soziale Dialog im Energiesektor**

### **4.1 Besonderheiten des Energiesektors**

Unter den Politiken der Gemeinschaft nimmt die Energiepolitik insofern eine Sonderstellung ein, als sie sich auf alle drei Gründungsverträge der EG stützt: Der Energieträger Kohle unterliegt dem EGKS-Vertrag, die Kernenergie dem Vertrag über die Europäische Atomgemeinschaft, und die übrigen Energieträger bzw. -märkte (Erdöl, Erdgas, Elektrizität, erneuerbare Energiequellen) werden von den allgemeinen Regelungen des EWG-Vertrags erfasst (Europäisches Parlament 1994: 277). Den planwirtschaftlich-dirigistischen und protektionistischen Komponenten in der Energiepolitik von Montanunion und Atomgemeinschaft steht in den übrigen Energiebereichen eine Politik gegenüber, die sich – dies gilt insbesondere nach der Verabschiedung der Binnenmarkt-Richtlinien Elektrizität (96/92/EG) und Gas (98/30/EG) – an den eher liberalen, marktwirtschaftlichen Grundsätzen des EWG-Vertrags orientiert (Engelhard 1994: 65).

Ebensowenig wie es eine einheitliche europäische Energiepolitik gibt, kann von “dem” (einen) Sozialen Dialog im Energiesektor gesprochen werden. Sozialdialoge entwickelten sich bisher nur auf der Ebene einzelner Energie(teil)sektoren: Im Kohlektor kam es bereits 1955 zur Einrichtung eines “Gemischten Ausschusses für die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen in der Kohle”. Dieser verfügt jedoch nur über sehr begrenzte Kompetenzen: So gibt das Statut des Ausschusses (75/782/EGKS) den Sozialpartnern gar nicht die Möglichkeit, mehr als gemeinsame Stellungnahmen abzugeben. Sozialpartnervereinbarungen sind in diesem Rahmen nicht vorgesehen. Die Ergebnisse des Sozialdialogs im Kohlebereich werden damit von vornherein institutionell limitiert; ein Vergleich mit den Rahmenbedingungen und Inhalten anderer sektoraler Sozialdialoge wird dadurch deutlich erschwert. Aus

diesen Gründen konzentrieren wir uns im Folgenden auf den sowohl inhaltlich interessanteren als auch “verallgemeinerungsfähigeren” Bereich der Elektrizität.<sup>22</sup>

## 4.2 Die Akteure des Sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor

### 4.2.1 Der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD)

Der EGÖD wurde 1974 als “Europäischer Gewerkschaftsausschuss Öffentlicher Dienst” gegründet und als solcher 1978 vom EGB anerkannt (Stöckl 1986: 30). Zu einem handlungsfähigen *Verband* entwickelte sich der EGÖD jedoch erst im Verlauf der 90er-Jahre (dazu detailliert Fischbach-Pyttel 1997). Von der Kommission wird er offiziell als Sozialpartner auf der europäischen Branchenebene ausgewiesen (Kommission 1998b: 24).

1998 gehörten dem EGÖD mehr als 180 europäische Gewerkschaften mit einer geschätzten Gesamtzahl von 10 Mio. vertretenen Mitgliedern an. Dabei reicht die Verbandsdomäne des EGÖD über die EU-Grenzen hinaus und erfasst neben den EFTA-Staaten mittlerweile auch zahlreiche zentral- und osteuropäische Gewerkschaften. In der Elektrizitäts- und Gaswirtschaft vertritt der EGÖD nach eigenen Einschätzungen direkt oder indirekt über 50% der insgesamt knapp eine Million Beschäftigten (EU 15). Ähnlich wie die EFA hat auch der EGÖD mit finanziellen und personellen Engpässen sowie strukturellen Problemen zu kämpfen.<sup>23</sup> Allerdings scheint es dem Verband mehr und mehr zu gelingen, seine Mitgliedsorganisationen von der Notwendigkeit größerer finanzieller Unterstützungsleistungen zu überzeugen.<sup>24</sup>

### 4.2.2 Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF)

Die EMCEF ist ein bedeutendes Beispiel für die “Konzentration der Gewerkschaften” (Härtel 1997), die in den 90er-Jahren auf allen Ebenen zu beobachten ist: Ein Jahr bevor sich auf der nationalen Ebene die Gewerkschaften “Chemie-Papier-Keramik”, “Bergbau und Energie” sowie “Leder” zur IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) zusammenschlossen, vereinigten sich 1996 auf der europäischen Ebene die Europäische Föderation der Chemiegewerkschaften (EFCG) und der Europäische Bergarbeiterverband (EBV) zur EMCEF. Damit sollten Synergieeffekte erzielt und ein Zugewinn an organisationaler “Stärke” erreicht werden (EMCEF 1996: 74). Die Föderation ist eine autonome Regionalorganisation innerhalb der Internationalen Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitern (ICEM), Mitglied des EGB und ein von der Kommission anerkannter, sektoraler Sozialpartner (Kommission 1998b: 24).

<sup>22</sup> Der Gassektor steht noch an der Schwelle zur Einrichtung eines Sozialen Dialogs (ETUC 1999b).

<sup>23</sup> Die nationalen Mitgliedsverbände des EGÖD sind zum einen nach sehr unterschiedlichen Organisationsprinzipien strukturiert (Berufs- vs. Industrieverband, Richtungs- vs. Einheitsverband), zum anderen differieren sie beträchtlich in ihren Verbandsdomänen sowie in ihrem Organisationsgrad (Keller/Henneberger 1997: 56).

<sup>24</sup> So konnten 1998 aufgrund eines freiwilligen gezahlten Extrabeitrags zwei zusätzliche Mitarbeiter eingestellt werden.

Die EMCEF vertritt eigenen Angaben zufolge über 3 Mio. Arbeiter in 28 Ländern und 100 nationalen Gewerkschaften (EMCEF 2000). Strukturelle Probleme ergeben sich für den Gewerkschaftsverband v.a. durch die Vielzahl an Sektoren, für die er sich zuständig fühlt.<sup>25</sup> Interessant ist, dass auch die EMCEF behauptet, die meisten Beschäftigten im Bereich der Elektrizität zu vertreten; hier zeichnet sich ein Konflikt zwischen EGÖD und EMCEF ab – sowohl hinsichtlich des “Führungsanspruchs” im Sozialen Dialog als auch in Bezug auf die Abgrenzung der jeweiligen Organisationsbereiche.

#### 4.2.3 Die Europäische Vereinigung der Elektrizitätsversorgung (EURELECTRIC)

Mit der 1991 erfolgten Gründung der EURELECTRIC reagierten die europäischen Stromerzeuger und -verteiler auf die in der zweiten Hälfte der 80er-Jahre vom Ministerrat und von der Kommission angestoßene Diskussion über einen gemeinsamen europäischen Strommarkt: Die bereits seit 1925 bestehende Internationale Union der Erzeuger und Verteiler der Elektrischen Energie (UNIPEDA) hatte sich mit ihrer Arbeitsgruppe “EC Affairs” zuvor nicht mehr in der Lage gesehen, den gesamten Bereich der Diskussion mit der Gemeinschaft abzudecken.<sup>26</sup> Konkret verfolgt EURELECTRIC drei Kernaktivitäten: die Umsetzung der Stromrichtlinie und ihre Auswirkungen, die Frage der nachhaltigen Entwicklung in der Elektrizitätswirtschaft und die Auswirkungen der Osterweiterung auf den Strombereich. Der “Sozialbereich” zählt hingegen nicht zu den Kernbereichen der EURELECTRIC-Aktivitäten: Die industrielle Vereinigung nimmt zwar am European Employers’ Network (EEN) teil, verfügt aber über keinerlei sozialpolitisches Mandat und somit auch nicht über den offiziellen Status eines sektoralen Sozialpartners.<sup>27</sup>

Mit 18 Mitgliedsorganisationen aus allen 15 EU-Ländern (Stand 1998) deckt EURELECTRIC nach eigenen Angaben 95 Prozent der Stromproduktion und -verteilung ab. Was die finanziellen und personellen Ressourcen (28 Sekretariatsmitarbeiter) angeht, ist EURELECTRIC in einer vergleichsweise beneidenswerten Lage – wenn auch der Verband stets betont, nicht die Vollfunktion eines europäischen Arbeitgeberverbandes übernehmen zu können (und schon gar nicht zu *wollen*).

### 4.3 Ergebnisse und Perspektiven des Sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor

#### 4.3.1 Ergebnisse des Sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor

Zur Aufnahme regelmäßiger Kontakte zwischen EGÖD und EURELECTRIC war es 1994 gekommen; in deren Folge wurde 1995 das erste “Arbeitsprogramm” der

---

<sup>25</sup> Die EMCEF fühlt sich für die Arbeitnehmer in den Industriezweigen Chemie, Bergbau und Steinbrüche, Zellstoff und Papier, Kautschuk, Glas, Keramik, Umwelt- und sonstige Dienste zuständig (EMCEF 1996: 74).

<sup>26</sup> In der Zwischenzeit ist wieder eine entgegengesetzte Entwicklung zu beobachten: 1997 richteten EURELECTRIC und UNIPEDA ein gemeinsames Sekretariat in Brüssel ein und schmolzen ihre Expertenstrukturen zu einer gemeinsamen zusammen (EURELECTRIC 1998: 9). Im Jahr 2000 sollen beide Organisationen fusionieren.

<sup>27</sup> Was zur Folge hat, dass EURELECTRIC nicht nach Art. 138 II, III EGVn konsultiert wird. Trotzdem hat die Kommission die Vereinigung in ihr Informationsnetzwerk eingebunden.

gemeinsamen *Task Force* ausgearbeitet.<sup>28</sup> Nach der Verabschiedung eines Diskussionspapiers zum Thema “Gesundheit & Sicherheit und Schulung” und dem ersten protokollierten Treffen von EGÖD und EURELECTRIC mit der Kommission (1996) wurde der Soziale Dialog im Elektrizitätssektor schließlich – auf Initiative des EGÖD – durch den Einbezug der EMCEF erweitert. Nach einem durch die Umstrukturierung von EURELECTRIC bedingten “Sabbatjahr” wurden 1998 neue *Terms of Reference* aufgesetzt, in denen sich die Sozialpartner entschlossen zeigten “to explore the new challenges facing workers and companies as a result of the restructuring of the electricity supply industry and to stimulate debate on issues of common interest” (EURELECTRIC/EPSU/EMCEF 1998: 1). Diesem Zweck sollte insbesondere ein gemeinsam veranstalteter Workshop Anfang 1999 in Brüssel dienen.<sup>29</sup> In dessen Folge widmeten sich die Sozialpartner 1999 verstärkt dem Thema der Qualifizierung von Arbeitnehmern und starteten Anfang 2000 eine Studie zu den Auswirkungen der Liberalisierung des Elektrizitätssektors auf die Beschäftigung (Europäische Kommission 2000: 6).

Anders als im Agrarsektor differieren die sozialpolitischen Interessen der Akteure im Elektrizitätssektor seit Beginn ihres Sozialen Dialogs in einem zentralen Punkt: Angesichts der sozialen Auswirkungen der Liberalisierungspolitik (massive Arbeitsplatzverluste und gestiegener Qualifizierungsbedarf)<sup>30</sup> wird der Dialog zwar von allen Beteiligten begrüßt und für notwendig erachtet; allerdings blockt EURELECTRIC nach wie vor jeden Vorstoß der Gewerkschaften oder der Kommission ab, den Dialog in irgendeiner Form verbindlich zu gestalten.

#### 4.3.2 Perspektiven des Sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor

Bei der Beurteilung der Qualität und Perspektiven des Sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor muss natürlich berücksichtigt werden, dass dieser erst Mitte der 90er-Jahre in einem von starken Deregulierungsbemühungen geprägten Umfeld entstanden ist. Insofern verbietet sich ein direkter Vergleich mit den in einem stark vergemeinschafteten Umfeld entwickelten und 30 Jahre älteren sozialpartnerschaftlichen Beziehungen im Agrarsektor. Dies soll uns jedoch nicht davon abhalten, einige Entwicklungen des Dialogs zwischen EGÖD, EMCEF und EURELECTRIC zu kommentieren und die sich dabei abzeichnenden Tendenzen aufzuzeigen:

- Der Soziale Dialog im Elektrizitätssektor bewegt sich nach wie vor auf der untersten Entwicklungsstufe der “discussions” bzw. “best practice studies”. Dass es zwischen den Sozialpartnern zu Verhandlungen, vielleicht sogar über zentrale Bereiche der Arbeitsbeziehungen (wie Löhne oder Arbeitszeiten) kommen könnte, ist mehr als unwahrscheinlich: Dies steht für EURELECTRIC, die sich für einen ori-

<sup>28</sup> Dieses sah eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Themen Arbeitsschutz, Berufs- und Ausbildung sowie Neue Technologien vor.

<sup>29</sup> Im Rahmen des Tagesworkshops setzten sich EGÖD, EMCEF und EURELECTRIC mit Fragen der Beschäftigung, der Kundenorientierung sowie der Chancengleichheit für Männer und Frauen auseinander.

<sup>30</sup> Die bis Mitte der 90er-Jahre entstandenen Arbeitsplatzverluste im Energiesektor werden auf 150.000-200.000 taxiert (Eironline 1999a). Den Energiegewerkschaften zufolge könnten in den kommenden fünf Jahren allein im Elektrizitätssektor 20-25% der Arbeitsplätze infolge der Liberalisierung verloren gehen (ETUC 1999a).



ginären Industrieverband schon relativ intensiv mit sozialpolitischen Fragestellungen auseinandersetzt, jedenfalls nicht zur Debatte. Somit orientieren sich alle bisherigen und zukünftigen Aktivitäten der Sozialpartner an diesen Handlungsrestriktionen: Im Vordergrund steht der Informationsaustausch im Rahmen von Konferenzen und Seminaren und mit Hilfe von gemeinsamen, komparativen Studien.

- Die Kommission sieht sich selbst als treibende Kraft hinter den Sozialdialogsbestrebungen im Elektrizitätssektor. Nach dem Geschmack von EURELECTRIC ist die Kommission, was das quantitative als auch das qualitative Ausmaß ihrer inhaltlichen Vorschläge angeht, allerdings *zu* aktiv: Sie sorge, so EURELECTRIC, bei nahezu der Hälfte der Themen selbst für den "Input". EGÖD und EMCEF kritisieren die Europäische Kommission hingegen für ihr passives Verhalten bei der Liberalisierung des Energiesektors: Hierbei habe sie die 'Soziale Frage' lange Zeit sträflichst vernachlässigt.
- Die Zusammenarbeit zwischen dem EGÖD und der EMCEF ist – aller Einigkeit, die EURELECTRIC gegenüber demonstriert wird zum Trotz – nicht frei von Spannungen: Als Hauptursache für die immer wiederkehrenden "atmosphärischen Störungen" zwischen beiden Verbänden müssen ihre organisatorischen Abgrenzungsprobleme gelten. So konkurrieren die Sozialpartner z.T. offen um die Mitgliedschaft von nationalen Gewerkschaften, die sich häufig nicht eindeutig nur dem Organisationsbereich des EGÖD oder der EMCEF zuordnen lassen. Die negativen Auswirkungen dieser Dauerquerelle auf den Sozialdialog und die z.T. gemeinsam vertretene Politik sind jedoch relativ gering geblieben: Eine Verständigung auf gemeinsame Politiklinien wird wohl solange noch relativ problemlos gelingen, wie der Soziale Dialog im Elektrizitätssektor nicht sein qualitativ bescheidenes Entwicklungsniveau verlässt. Sollten allerdings eines Tages gemeinsam zu führende Sozialpartnerverhandlungen anstehen, dürfte die skizzierte Konstellation auf Gewerkschaftsseite diesen kaum förderlich sein.

Angesichts der noch bevorstehenden weiteren Schritte der Öffnung der nationalen Elektrizitätsmärkte und der damit verbundenen Rationalisierungs- sowie Modernisierungserfordernisse der Elektrizitätsunternehmen dürfte den Akteuren der Gesprächsstoff nicht so schnell ausgehen. Dabei spricht vieles dafür, dass die Funktion des Sozialen Dialogs im Elektrizitätssektor auch weiterhin allein darin bestehen wird, einen institutionellen Rahmen für den Informationsaustausch zwischen den beiden Gewerkschaften und dem "Arbeitgeberverband" zu stellen und damit zum besseren gegenseitigen Verständnis der meist diametralen Positionen beizutragen. Vor dem Hintergrund, dass diese Stufe in vielen Sektoren noch gar nicht erreicht ist, kann indes von einem wichtigen *ersten* Schritt hin zu einer europäischen Sozialpartnerschaft im Elektrizitätssektor gesprochen werden.

## 5. Charakteristika und Probleme sektoraler Sozialdialoge

Welche Schlüsse lassen sich nun aus dem rechtlichen Rahmen sektoraler Sozialdialoge sowie den konkreten Ergebnissen der Sektorstudien in den Bereichen Agrar und Energie ziehen?

## 5.1 Förderliche Faktoren

Wir wollen im Folgenden drei Dimensionen unterscheiden, die die Einrichtung und die Qualität sektoraler Sozialdialoge positiv beeinflussen: den wirtschaftspolitischen Kontext, die Akteursstrategien (hinsichtlich des Objektbereichs Sozialer Dialog) sowie das Kommissionshandeln.

Beide Branchenuntersuchungen erhärten die These von Keller (1999: 114) und Sörries (1999: 217), wonach sowohl die Etablierung von Gemeinschaftskompetenzen als auch die Europäisierung von Wettbewerbsverhältnissen (mit ihren Folgen für die Produkt- und Arbeitsmärkte) jeweils positiv mit der Akteursentwicklung und -qualität im betroffenen Bereich korrelieren:

- So brachte der hochgradig vergemeinschaftete Agrarsektor bereits sehr früh handlungsfähige korporative Akteure hervor und verfügt seit 1963 über einen institutionalisierten Sozialen Dialog, der in qualitativer Hinsicht einer der am weitest entwickelten auf der Branchenebene ist.
- Im Elektrizitätssektor führte die im Verlauf der 90er-Jahre einsetzende Liberalisierung (und damit Europäisierung) der nationalen Strommärkte dazu, dass sich auf der Arbeitgeberseite ein – wenn auch in sozialpolitischen Fragen nur eingeschränkt handlungsfähiger – Akteur (EURELECTRIC) konstituierte. Für die Diskussion der mit der Internationalisierung verbundenen Problemlagen wurde ein informeller, aber regelmäßiger Sozialer Dialog eingerichtet.

Die Ergebnisse der Untersuchung im Energiesektor untermauern zudem eine These von Keller und Henneberger (1997: 75), die auch durch die Verhältnisse im Verkehrssektor bestätigt wurde (Keller/ Bansbach 2000): In Sektoren, die sich durch eine Vielzahl unterschiedlicher Branchen auszeichnen, steigen die Chancen für die Etablierung von Sozialen Dialogen mit der zunehmenden Dezentralisierung bzw. funktionalen Spezialisierung ihres Objektbereichs. So muss im Energiesektor die Einrichtung eines zentralen Sozialen Dialogs auf der Gesamtsektorebene angesichts der unterschiedlichen Interessen und divergierenden Entwicklungen in den einzelnen Energiebranchen mittlerweile als unrealistisch gelten. Dagegen sind die Chancen für institutionalisierte Sozialpartnerschaften zumindest in denjenigen Teilsektoren gestiegen, in denen akute Problemlagen sowie geeignete Akteure auf Arbeitnehmer- und auf Arbeitgeberseite vorhanden sind (wie im Elektrizitäts- oder Gassektor<sup>31</sup>).

Mit gewissen Einschränkungen ist auch die Europäische Kommission den “förderlichen Faktoren” sektoraler Sozialdialoge zuzurechnen: Dass es diese in dieser Form überhaupt gibt, ist im Wesentlichen ein Verdienst der Kommission, die in den 60er-Jahren die Einrichtung Paritätischer Ausschüsse (und später auch Informeller Arbeitsgruppen) unterstützt und forciert hat (Kap. 2.1.). Auf der branchenübergreifenden Ebene zeigte sie sich zudem für die Wiederbelebung des zentralen Sozialen Dialogs in Val Duchesse (1985) verantwortlich, was indirekt – über das auf einem gemeinsamen Vorschlag von EGB, CEEP und UNICE beruhenden Verfahren des

<sup>31</sup> “Representatives of European’s gas supply industry [EGÖD, EMCEF & EUROGAS; M.B.] took the first formal steps towards social dialogue with a workshop on health and safety guidelines in the gas industry, held in Brussels on 10 November 1999” (ETUC 1999b).

Maastrichter Sozialabkommens (Kap. 2.2.) – dazu geführt hat, dass sich auch die Handlungsmöglichkeiten der sektoralen Sozialpartner erweitert haben.

Die Kommission nimmt in den Sozialdialogen der Sektorebene die Rolle eines „Schlüsselakteurs“ ein: Sie unterstützt die Dialoge finanziell und logistisch, macht eigene Themenvorschläge (z.B. im Bereich der Elektrizität) und übernimmt gegebenenfalls die Rolle des Schlichters (wie im Agrarsektor). „Die Kommission kompensiert die organisatorischen Schwächen der privaten Akteure, die eigenständig nicht in der Lage noch Willens sind, ein additives Kollektivverhandlungssystem zu etablieren“ (Sörries 1999: 217).

Allerdings scheint auch die langjährige Stagnation des sektoralen Sozialen Dialogs haupt- und ursächlich mit dem Verhalten der Kommission zu tun zu haben: So ging aus den ersten beiden Kommissionsmitteilungen (Kommission 1993, 1996) noch nicht klar hervor, ob die Kommission die mit dem Maastrichter Sozialabkommen neu eingeführte Option (des Transfers von Sozialpartnervereinbarungen in Richtlinien) dahingehend auslegt, dass sie auch auf der Branchenebene zur Anwendung kommen kann. Erst in ihrer 1998er-Mitteilung zum Sozialen Dialog hat sie sich unmissverständlich und positiv zu dieser Frage geäußert. Für diese zögerliche Haltung, die sich auch in dem Umstand äußert, dass die Kommission bislang nur äußerst selten sektorale sozialpolitische Rechtsvorhaben aufgegriffen hat, gibt es maßgebliche Gründe: „Erstens könnte der Ausgleich sektoraler Interessen zu komplex, zu eng gefasst und zu widersprüchlich sein. Zweitens werden mit der Intensivierung sektoraler Aktivitäten oder Sozialdialoge Abgrenzungs- und Verantwortungsschwierigkeiten innerhalb der Kommission virulent“ (Keller/Sörries 1999a: 125).<sup>32</sup>

## 5.2 *Hindernisse und qualitative Einschränkungen*

Bei der Beurteilung der wichtigsten Faktoren, die weitergehende Fortschritte im Bereich des sektoralen Sozialen Dialogs verhindern, konzentrieren wir uns auf den rechtlichen Rahmen, den (potentiellen) Objektbereich von Sozialdialogsverhandlungen sowie die Handlungsfähigkeit der Sozialpartner.

Ein fundamentales Problem *aller* Sozialdialoge in der EU besteht darin, dass es auf der europäischen Ebene bereits an den rechtlichen Grundvoraussetzungen für die Einrichtung autonomer, „klassischer“ Kollektivverhandlungen fehlt: Ohne Koalitionsfreiheit und Arbeitskampfrecht sind – zumindest nach dem hiesigen Rechtsempfinden – konstitutive Elemente einer möglichen Tarifautonomie bzw. -hoheit auf EU-Ebene nicht gegeben. Dass diese Einschätzung in anderen EU-Ländern (z.B. in Frankreich) womöglich anders ausfällt, weil das Streikrecht dort als fundamentales, *individuelles* Recht angesehen wird, ändert nichts an der grundsätzlichen Problematik: „Given these differences, it is difficult to organise a transnational strike which does not violate at least one national legislation“ (Erne 1999: 1). Darüber hinaus ist nicht einsichtig, weshalb nationale Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die sich schon schwer genug damit tun, ihre europäischen Organisationen mit Mandaten

<sup>32</sup> Zu Abgrenzungsschwierigkeiten kann es insbesondere zwischen der den Sozialdialog primär betreuenden Generaldirektion (GD) V und den Fach-GDs (z.B. GD VI – Agrarpolitik oder GD XVII – Energiepolitik) kommen.

und Ressourcen für Verhandlungen über Gegenstandsbereiche der “qualitativen Tarifpolitik” auszustatten, ausgerechnet ihre zentrale Kompetenz, die Aushandlung von Löhnen und Gehältern für ihre Mitglieder (“quantitative Tarifpolitik”), nach Brüssel transferieren sollten.

Somit scheiden sämtliche Entgeltfragen als Gegenstand von Sozialdialogsverhandlungen von vornherein aus: Sie könnten, da die europäischen Sozialpartner über kein “Drohpotential” (glaubhafte Androhung eines Arbeitskampfs) verfügen, nur konsensuell gelöst werden – was “ex definitione zu einem Nullsummenspiel bzw. zum rein distributiven bargaining führen” würde (Keller 1997a: 133). Solche Verhandlungen mit rein konsultativ-konsensuellem Charakter dürfen deshalb nicht mit *Tarifverhandlungen* gleichgesetzt werden (wie zuletzt von Kim 1999), sondern sind von diesen klar abzugrenzen: Tarifverhandlungen schließen die Existenz von Drohpotentialen ausdrücklich mit ein und verfügen über eine unmittelbare Bindungswirkung.

Als realistisch ist auf der europäischen Ebene maximal eine *Koordinierung* der nationalen Lohnpolitiken anzusehen. Der erste Versuch, in diese Richtung zu gehen, wurde bereits vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) unternommen: Nach der im Jahr 1998 erstmals verabschiedeten “Koordinationsregel” verpflichteten sich europaweit alle Metallgewerkschaften, den “Ausgleich der Inflationsrate und gleichgewichtige Beteiligung der Arbeitnehmereinkommen am Produktivitätszuwachs” zu einer Leitlinie ihrer Tarifpolitik zu machen (EMB 1998, Schulden/Bispinck 1999).<sup>33</sup> Indem lohnpolitische Forderungen grenzüberschreitend abgestimmt werden, soll eine “beggar my neighbour”-Politik einzelner nationaler Tarifpartner ausgeschlossen werden.

Ob sich die für eine solche freiwillige Verpflichtungsleistung erforderliche Solidarität zwischen den Mitgliedsgewerkschaften herstellen lässt, erscheint aber sehr fraglich (Heise/Schulden 1999: 94). Selbst wenn dies gelingen sollte, bleibt die Funktion des EMB allein auf den Austausch und die Vernetzung von Informationen beschränkt. Aus diesem Grund stufen Beobachter den Koordinierungsansatz auch eher als Ausweichstrategie ein – in Ermangelung eines funktionierenden Sozialdialogs (Sörries 1999: 102). Dabei schließen sich die beiden Strategien in keiner Weise aus und könnten von einem europäischen Gewerkschaftsverband auch parallel verfolgt werden: Vorstellbar wäre z.B., dass sich eine arbeitsteilige Kooperation ergibt, innerhalb derer Sozialdialoge für “weiche” Sozialpolitik (wie Elternurlaub, Teilzeitbeschäftigung, Gleichstellung), Koordinierungsansätze hingegen für “harte” Tarifpolitik (Löhne und Entgelte, Arbeitszeit) zuständig wären.

Der *Objektbereich* von Sozialdialogsverhandlungen ist aber selbst bei einer Beschränkung auf die qualitativen Aspekte der Tarifpolitik immer noch eng begrenzt: “Aussicht auf Erfolg besteht allenfalls bei den Gegenständen, an denen beide Parteien im Sinne eines Positivsummenspiels potentiell Interesse entwickeln, die transnationale Dimensionen aufweisen und die nicht gerade als Test für die Konfliktfähigkeit der Akteure dienen sollten” (Keller 1997a: 135). Die empirischen Befunde im Agrar-

<sup>33</sup> Eine vergleichbare Entwicklung zeichnet sich auch im Bereich Textil und Leder ab (“Collective bargaining coordination agreed in textiles, clothing and leather”; Eironline 1999b).

und Energiesektor passen sehr gut zu dieser Hypothese und lassen sich im Übrigen auch mühelos in die allgemeinen Tendenzen sektoraler Sozialdialoge einordnen.

Betrachtet man die Sozialdialoge auf der europäischen Branchenebene unter quantitativen Gesichtspunkten, so ist – insbesondere seit Mitte der 80er Jahre – eine dynamische Entwicklung in Bezug auf die Anzahl der Sektoren, die einen Sozialdialog führen, sowie die Anzahl der in diesem Rahmen verabschiedeten Stellungnahmen und Empfehlungen festzustellen (Europäische Kommission 1998a: 12f): Die Anzahl der Sozialdialoge hat sich im Zeitraum von 1985 bis 1997 verdreifacht (von 7 auf 23); gleichzeitig stieg die Anzahl der gemeinsamen Texte, die jährlich angenommen wurden, von durchschnittlich 0,7 auf 1,5 (insgesamt 38 im Jahr 1997). Fast 3/4 aller Sozialdialogsaktivitäten (Verhandlungen, Informationsaustausch, informelle Konsultationen und gemeinsame Aktionen) wurden in den stark vergemeinschafteten bzw. “EU-regulierten” Bereichen Agrar, Verkehr sowie Telekommunikation registriert (Van den Toren 1999: 7). Generell spielt sich in den dienstleistungsorientierten Branchen deutlich mehr ab als im produzierenden Gewerbe – und nach wie vor am wenigsten in den volkswirtschaftlich wichtigen Sektoren Metall und Chemie.

Zu kritisieren ist jedoch die inhaltliche Dimension der gemeinsamen Texte bzw. die Qualität der sektoralen Sozialdialoge: “Diese Erklärungen ... blieben eher politisch-symbolisch als praktischer Art. Sie erschöpften den Kanon der Gemeinsamkeiten, ohne aber die hohen Erwartungen einiger Akteure, vor allem der Kommission und der Gewerkschaften, zu erfüllen” (Keller 1999: 112).<sup>34</sup> Diese Aussage erweist sich nicht nur im Falle des Elektrizitätssektors als zutreffend, sondern beschreibt auch – entgegen allen (sich auf Kommissionsaussagen gründenden) Hoffnungen, hier eine qualitativ neue Dimension eines sektoralen Sozialdialogs anzutreffen – die Situation im Agrarsektor korrekt.

Ein weiteres, grundsätzliches Problem der europäischen Branchenebene besteht zum einen in der finanziellen, organisatorischen und politischen Schwäche der Gewerkschaftsverbände (siehe Kap. 3.2. und 4.2.), noch mehr aber in der mangelnden institutionellen Ausstattung der Arbeitgeber: Zwar existiert eine “kaum überschaubare Anzahl sektoraler und branchenspezifischer Verbände”; jedoch verstehen sich diese in ihrer überwiegenden Mehrheit nur als Industrie- bzw. Wirtschaftsverbände ohne Mandat für soziale Fragen (Buda 1995: 309). Eine repräsentative Arbeitgeberorganisation – oder zumindest eine Organisation, die *auch* Arbeitgeberinteressen repräsentiert (wie EURELECTRIC) – ist aber, mag sie politisch und organisationsstrukturell noch so schwach sein, eine notwendige (Vor-)Bedingung für die Einrichtung eines Sozialen Dialogs in einem Sektor. Weil es an einem solchen Verband bzw. am Willen des entsprechenden Verbandes, auch Arbeitsmarktinteressen zu vertreten, fehlt, ist es z.B. in den Bereichen “Metall” und “Öffentlicher Dienst” bis heute nicht gelungen, Sozialdialoge zu etablieren (Miller 1995, Keller/Henneberger 1997).

---

<sup>34</sup> Von den gemeinsamen Stellungnahmen oder Empfehlungen beziehen sich fast die Hälfte auf Gemeinschaftsinitiativen im Bereich der Wirtschaftspolitik. Allerdings nimmt der Anteil der Texte mit sozialpolitischem Inhalt zu.

Die ablehnende Haltung einzelner Arbeitgeberverbände korreliert dabei mit der Auffassung des Dachverbandes der privaten Arbeitgeber, UNICE, dass sektorale Sozialdialoge im Sinne von Kollektivverhandlungen überflüssig seien (Sörries 1999: 102).<sup>35</sup> Das von UNICE ins Leben gerufene European Employers Network (EEN) kann deshalb auch dahingehend interpretiert werden, dass es der Kanalisierung sektoraler Politiken dient und die "soziale Kontrolle" weitergehende Fortschritte in den diversen Sozialdialogen verhindern soll (Keller/Sörries 1998b: 342).<sup>36</sup>

Im Falle *existierender* Sozialdialoge hat sich insbesondere das auf Arbeitgeberverbandsseite vorherrschende Einstimmigkeitsprinzip als hinderlich erwiesen: Dieses setzt jedes einzelne Verbandsmitglied in die Lage, mit seiner "Voice" eine erfolgreiche innerverbandliche Blockadepolitik zu betreiben.

Zusammenfassend ist die Bedeutung des sektoralen Sozialen Dialogs vor allem in seiner beratenden Funktion für die Kommission sowie als Gesprächsforum der europäischen Sozialparteien zu sehen (Jacobi 1995: 268). Die Kommission kann mit Hilfe der institutionalisierten Dialoge ein Informationsdefizit umgehen; die folgenlose Einbindung der Akteure mindert zudem den externen Beteiligungsdruck und erhöht potentiell die Legitimität der europäischen Gesetzgebung (Sörries/Bansbach 1999: 729). Gleichzeitig bringen Sozialdialoge als positiven und fast zwangsläufigen Effekt eine gegenseitige Anerkennung der Akteure mit sich und tragen somit dazu bei, die Akzeptanz der jeweiligen Interessen zu vertiefen (Sörries 1999: 216).

Diese Funktionen muten vor dem Hintergrund der nationalen – und hier besonders der deutschen und österreichischen – Arbeitsbeziehungen recht bescheiden an. In gesamteuropäischer Perspektive stellen sie aber einen wichtigen *ersten* Schritt auf dem Weg zu "europäischen Arbeitsbeziehungen" dar (auf den noch viele weitere folgen müssen). Kritisch ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass bislang nur im kleinen Bereich der Hochseeschifffahrt eine bindende Sozialpartnervereinbarung zu verzeichnen war – und diese dazu noch ganz außergewöhnlichen Umständen geschuldet war (siehe dazu Kap. 5.3). Um einen *nachhaltigen* sozialen Fortschritt in Europa zu erzielen, müssen aber noch in weitaus mehr Sektoren *zur Durchführung verpflichtende* Vereinbarungen erzielt werden. Zwar zeigt das Beispiel des zentralen, branchenübergreifenden Sozialdialogs, dass verbindliche Rahmenabkommen nicht automatisch mit großen sozialpolitischen Fortschritten gleichzusetzen sind (Keller/Sörries 1999b). Doch nur wenn der sektorale Soziale Dialog diese erste "Hürde" überspringt, nur wenn der Dialog der Sozialpartner bindend wird, besitzt er langfristig überhaupt eine Chance, "Spuren" in der europäischen Sozialpolitiklandschaft zu hinterlassen.

### 5.3 Spezifische Probleme bei der Anwendung des Maastrichter Sozialabkommens

Der seit Maastricht grundsätzlich gegebenen Möglichkeit, europäische Gesetzgebungsverfahren durch autonom ausgehandelte Rahmenvereinbarungen zu ersetzen,

<sup>35</sup> Diese Interessenausrichtung schneidet allerdings nicht alle sektoralen Interessenlagen (z.B. Bau).

<sup>36</sup> Diese These stützt sich bisher überwiegend auf Plausibilitätsabwägungen. Weitergehende Recherchen sind in diesem nur sehr schwer zugänglichen Bereich erforderlich.

kommt auf der Sektorebene nur eine geringe Bedeutung zu: Wie wir im Falle des Agrarsektors gesehen haben, ist es alles andere als eine leichte Übung für die europäischen Sozialpartner, unter dem Vorzeichen der Freiwilligkeit zu einer für beide Seiten inhaltlich akzeptablen Vereinbarung zu kommen. Selbst der erfolgreiche Abschluß eines Abkommens garantiert noch keineswegs, dass dieses auch auf der nationalen Ebene implementiert wird: Im Agrarsektor haben beide Vertragsparteien – letztendlich aus Rücksichtnahme auf die “Mitgliederlogik” in ihrem jeweiligen Verband – darauf verzichtet, die Implementierung des Rahmenabkommens von 1997 via Ministerratsbeschluss zu beantragen.

Gesetzesinitiativen der Kommission, die die Sozialpartner u.U. dazu brächten, Sozialpartnerverhandlungen über eine autonome Regulierung des vorgeschlagenen Themenkomplexes aufzunehmen, werden aber wohl auf der europäischen Branchenebene seltene Ausnahmen bleiben (siehe Kap. 5.1) – ganz im Gegensatz zur branchenübergreifenden Ebene, wo sie immerhin dreimal einen Transfer von Sozialpartnervereinbarungen in europäische Richtlinien zur Folge hatten (Elternurlaub 96/34/EG, Teilzeit 97/81/EG, befristete Beschäftigung 99/70/EG).<sup>37</sup> Die bisher einzige Ausnahme auf Branchenebene stellt die Initiative der Kommission aus dem Jahre 1997 dar, für die von der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeiten (Zivilluftfahrt, Eisenbahn- und Straßenverkehr, Hochsee- und Binnenschifffahrt, Seefischerei, Ärzte in Ausbildung) nun ebenfalls Mindestarbeits(zeit)bedingungen durchzusetzen. Die in diesem Zusammenhang erstmals erfolgte Umsetzung einer sektoriellen Sozialpartnervereinbarung im Bereich der Hochseeschifffahrt (Richtlinie 99/63/EG) darf jedoch keinesfalls als “Trendwende” verstanden werden (Keller/Bansbach 2000): Die Initiative der Kommission diene einzig und allein dem Zweck, eine bis dato unvollständig gebliebene, originär sektorübergreifende Richtlinie endlich zu komplettieren. Den Sozialpartnern in der Hochseeschifffahrt war dabei von vornherein klar, dass im Falle eines Scheiterns ihrer freiwilligen Verhandlungen eine für alle Akteure verbindliche Richtlinie auf der Basis eines Kommissionsvorschlages gedroht hätte. Dies verdeutlicht einmal mehr, dass der Soziale Dialog in besonderer Weise auf die “Anschubhilfe” der Kommission angewiesen ist: Bleibt diese aus, bleibt der Soziale Dialog vage und unverbindlich.

Weitgehend unrealistisch bleibt in jedem Fall die Implementationsvariante einer freiwilligen Umsetzung von Rahmenabkommen “in Übereinstimmung mit den Gepflogenheiten der Sozialpartner” (siehe Kap. 2.2.). Sie muss an der mangelnden “Kontrollfähigkeit” der europäischen Verbände scheitern: Da die Sozialpartner gegenüber ihren Mitgliedsverbänden nicht weisungsbefugt sind, ist die Implementierung einer Sozialpartnervereinbarung auch nicht einklagbar (Weiss 1992: 12). Zudem bewirken die z.T. erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen EU-Ländern bezüglich Tariffähigkeit, Tarifgebundenheit und Tarifvertragswirkung, dass nicht sichergestellt werden kann, dass die einzelnen nationalen Vereinbarungen auch densel-

<sup>37</sup> Bei den Kommissionsinitiativen “Europäischer Betriebsrat” (1994), “Beweislastumkehr im Falle geschlechtsbedingter Diskriminierung” (1995) und “Sexuelle Belästigung” (1996) kam es zu keinen Verhandlungen zwischen UNICE, CEEP und EGB (zu den Gründen Sörries 1999: 75ff). Hier legte die Kommission dem Rat jeweils eigene Vorschläge vor, die zu den Richtlinien 94/45/EG und 97/80/EG geführt haben.

ben Inhalt haben (Piazolo 1999: 160). Eine Gleichrangigkeit der beiden, in formaler Hinsicht gleichwertigen Implementationsvarianten des Sozialabkommens ist somit faktisch nicht gegeben: Nur wenn Sozialpartnervereinbarungen via Ministerratsbeschluss in eine Richtlinie transferiert werden, haben sie auch eine Chance, einigermaßen homogen und EU-weit implementiert zu werden. Womit sich der Kreis wieder schließt ...

#### **5.4 Fazit: Ein unbedeutendes Instrument?**

Handelt es sich beim sektoralen Sozialen Dialog also nur um ein unbedeutendes arbeits- und sozialpolitisches Instrument, dem zudem jegliche Zukunftsperspektive abzusprechen ist?

Es muss in erster Linie der Versuchung widerstanden werden, nationale Maßstäbe zur Beurteilung der Fortschritte auf der europäischen Ebene anzulegen. So sollte der sektorale Soziale Dialog allein daran gemessen werden, was er maximal, d.h. bei vollem Ausschöpfen seiner rechtlichen und faktischen Möglichkeiten, zu leisten imstande ist: nämlich auf dem eng begrenzten Gebiet der qualitativen Tarifpolitik, in dem der europäische Rat mit qualifizierter Mehrheit entscheiden kann (s. Kap. 2.2.), "gehaltvolle" Sozialpartnervereinbarungen via EU-Richtlinie in nationales Recht zu transferieren. Anhand dieser "Messlatte" können nun die Ergebnisse der verschiedenen sektoralen Dialoge eingeordnet werden: Wurden die vorhandenen Handlungsspielräume von den Akteuren konsequent genutzt? Konnten qualitative und nachhaltige Verbesserungen auf sozialpolitischem Gebiet erreicht werden?

Das maximale (Entwicklungs-)Potential ist bisher noch in keinem Sektor ausgeschöpft worden. Der Übergang von der symbolischen Politik (der gemeinsamen, unverbindlichen Stellungnahmen) zur praktischen Politik (der verbindlichen Rahmenabkommen bzw. Richtlinien) wurde bis heute nur ein einziges Mal, beim "Sonderfall" Hochseeschiffahrt, vollzogen. Dass wir aber – trotz all der Unzulänglichkeiten und bisher noch unbefriedigenden Resultate des sektoralen Sozialen Dialogs – keine "leere Menge" analysiert haben, konnten wir in Kapitel 3 und 4 zeigen: Einige positive Effekte des Dialogs (unterstützt und berät die Kommission, bringt eine gegenseitige Anerkennung der Sozialpartner mit sich, vertieft die Akzeptanz der jeweiligen Interessen und zieht u.U. auch gemeinsame Aktionen nach sich) lassen sich jedenfalls nicht leugnen. Selbst in dieser – bescheidenen – Form besitzt der sektorale Soziale Dialog durchaus eine arbeits- und sozialpolitische Relevanz! Diese könnte er allerdings schnell wieder verlieren, falls die notwendigen nächsten, *verbindlichen* Schritte weiter ausbleiben sollten.

### **6. Ausblick: Neustrukturierung sektoraler Dialoge 1998/99 – Aufbruch zu neuen Ufern?**

Durch den Kommissionsbeschluss vom 20.5.1998 "zur Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene" (Kommission 1998b: 28) wurden die bisherigen Formen institutionalisierter Dialoge auf der Branchenebene, die Paritätischen Aus-



schüsse und Informellen Arbeitsgruppen, Ende des Jahres 1998 aufgelöst: “The Joint Committees and informal working groups have become over-institutionalised or have retained operational methods which have outlived their usefulness” (COM(98) 322 final).

Das Hauptziel der Kommission bestand dabei in einer Vereinheitlichung der bestehenden Sozialdialogstrukturen bei flexiblerer und effizienterer Nutzung des Instruments: Gemeinsam mit der Kommission sollte jeder Ausschuss seine eigenen Verfahrensregeln festlegen (siehe z.B. EFA//GEOPA/COPA 1999). Zur Rationalisierung der Arbeitsverfahren wurden Obergrenzen bezüglich der Teilnahme (max. 40 Personen) und der Finanzierung (max. 30 Personen) von Ausschusssitzungen eingeführt. Die Europäische Kommission wollte sich ihrerseits darum bemühen, effizientere Kanäle für einen Informationsaustausch mit allen Organisationen der Sozialpartner einzurichten (u.a. mit Hilfe einer interaktiven Datenbank) und jeden Sektor konsequent durch eine Partnerschaft zwischen der für “Beschäftigung und soziale Angelegenheiten” zuständigen Generaldirektion V und den anderen zuständigen (Fach-)GDs zu unterstützen.

In Zukunft gibt es Ausschüsse für den Sozialdialog nur noch “in jenen Sektoren, in denen die Sozialpartner einen gemeinsamen Antrag auf Teilnahme am Dialog auf europäischer Ebene stellen” (Kommission 1998b: 29). Bis Anfang 2000 sind zwei Dutzend Anträge gestellt worden, welche die Kommission bereits mehrheitlich akzeptiert hat (Europäische Kommission 2000: 5).

**Situation of sectoral dialogue at the beginning of 2000:**

	NEW STRUCTURE		OLD STRUCTURES		
	Joint request for a Sectoral Dialogue Committee	New dialogue	Joint Committees	Informal Working Group	Non-structured Group
Agriculture	1		1		
Banks	1			1	
Civil Aviation	1		1		
Cleaning	1			1	
Commerce	1			1	
Construction	1			1	
Culture	1	1			
Fisheries	1		1		
Footwear	1			1	
Horeca	1			1	
Inland navigation	1		1		
Insurance	1			1	
Leather	1	1			
Maritime transport	1		1		
Personal services	1	1			
Postal services	1		1		
Private security	1			1	
Railways	1		1		
Road transport	1		1		
Sugar	1				1
Telecommunications	?		1		
Temporary work	1	1			
Textiles and clothing	1			1	
Wood	1				1
Local public services					1
Electricity	1				1
Graphisme					1
Media					1
	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

Quellen: Kommission/DG V, mündliche Auskunft vom 20.12.99; Europäische Kommission (2000: 6)

Die Sozialpartner des Agrarsektors, EFA und GEOPA/COPA gehörten mit zu den Ersten, die die Kommission um Einsetzung eines entsprechenden (Nachfolge-) Ausschusses für den Sozialen Dialog ersuchten. Es bedurfte allerdings einiger Diskussionsrunden, ehe die neue "Geschäftsordnung für den Ausschuss für den sektoralen Sozialen Dialog in der Landwirtschaft" zum 1. Juni 1999 in Kraft treten konnte. Als ein Ziel des zukünftigen Dialogs wurden ausdrücklich Sozialdialogsverhandlungen nach Artikel 138 und 139 EGV genannt.

Die Sozialpartner der europäischen Stromwirtschaft hatten eigentlich bereits im Sommer 1999 die Einrichtung eines Sozialdialogsausschusses bei der Kommission beantragen wollen; die Abstimmungsprozesse zwischen EURELECTRIC und

EGÖD/EMCEF auf der einen Seite bzw. EGÖD und EMCEF auf der anderen Seite gestalteten sich jedoch langwierig und schwierig. Erst im Dezember 1999 konnte die gemeinsame Forderung an die Kommission weitergeleitet und der "Ausschuss für Elektrizität" als derzeit jüngster Sozialdialogsausschuss eingerichtet werden (Kommission 2000: 5).

Wird die Neustrukturierung der sektoralen Sozialdialoge nun auch bewirken, dass sich mittel- bis langfristig deren Qualität und Bedeutung verstärkt (Kommission 1998b)?

Eine gesunde Skepsis scheint hier angebracht zu sein: So zeigt eine nähere Analyse der bisher vorliegenden Anträge, dass es sich bei ihrer überwiegenden Mehrzahl lediglich um eine Überführung bzw. Fortsetzung alter Sozialer Dialoge handelt. Die gemeinsamen Initiativen der Sozialpartner dürften insgesamt eher dem kurzfristigen Zweck der weiteren Nutzung der finanziellen und organisatorischen Ressourcen der Kommission denn der Realisierung konkreter, mittel- bis langfristiger bzw. qualitativ anspruchsvoller Ziele gedient haben (Keller/Bansbach 2000). Jedenfalls erschließt sich dem Beobachter nicht von vornherein, weshalb sich die (limitierten) Interessen der Sozialpartner sowie einige der grundlegenden Hindernisse des sektoralen Sozialen Dialogs (eingeschränkter Objektbereich, mangelnde Kompetenzen und Ressourcen, Zurückhaltung der Kommission bzgl. Initiativen) allein durch die Vereinheitlichung der Dialogstrukturen positiv verändert haben sollten.

Dass diese vorsichtig pessimistische Einschätzung nicht ganz unbegründet ist, zeigt sich auch darin, dass die wenigen neuen Ausschüsse v.a. in kleineren und/oder dienstleistungsorientierten Branchen (Leder, Kultur, personenbezogene Dienstleistungen) entstanden sind, während man auf die Einrichtung von Sozialdialogen in den großen Sektoren Metall und Chemie noch immer vergeblich wartet.

Schließlich muss auch nachdenklich stimmen, dass die Kommission im Fall des Elektrizitätssektors der Einrichtung eines Sozialdialogsausschusses zugestimmt hat, obwohl einer der Akteure (EURELECTRIC) nach wie vor über kein generelles sozialpolitisches Mandat verfügt: Dies galt ursprünglich als eine zentrale Vorbedingung für die Einrichtung des neustrukturierten Gremiums und als Zeichen dafür, dass die Kommission das Ende der Unverbindlichkeit des sektoralen Sozialen Dialogs erzwingen wollte. Damit scheint es ihr jedoch (noch) nicht allzu ernst zu sein.

Überhaupt hat die Neugliederung in einigen Sektoren zunächst mehr Probleme hervorgerufen, als sie lösen konnte: "Dies galt insbesondere für die Ausschüsse für Verkehr, Post und Telekommunikation, deren Aktivität 1999 im Anschluss an die Forderung seitens der Kommission, ihren Arbeitsrahmen zu ändern und insbesondere die europäischen Organisationen in den Mittelpunkt zu stellen, gebremst oder eingestellt wurde" (Kommission 2000: 5).

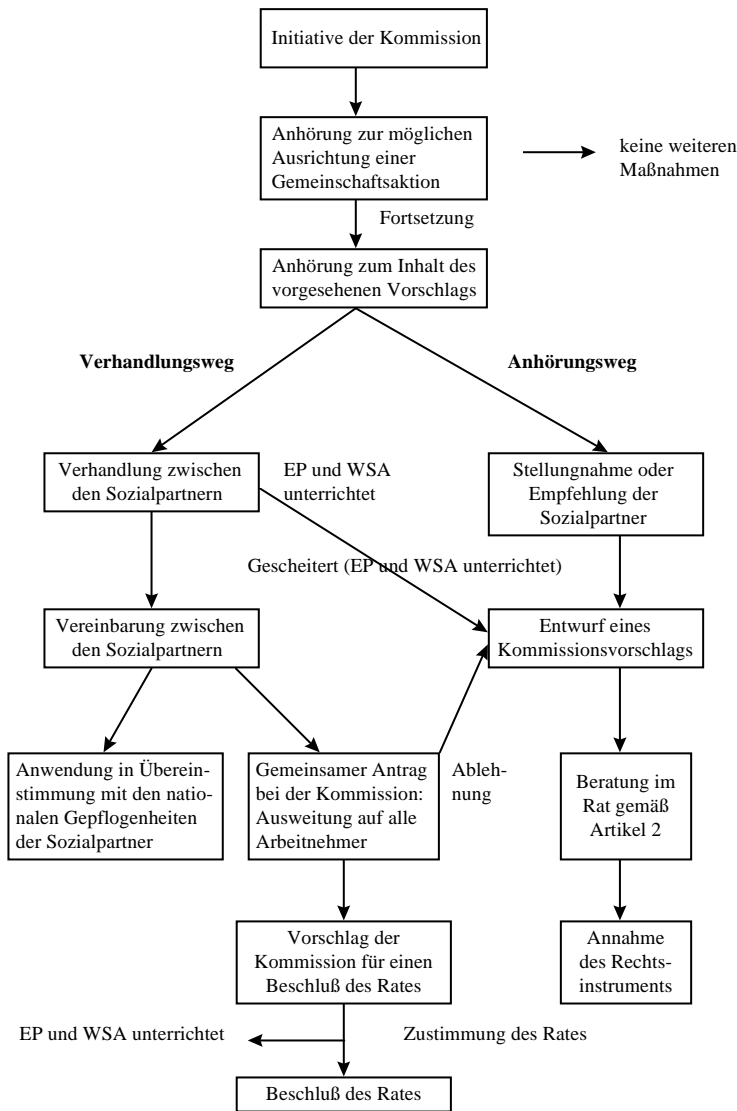
Nach einem "Aufbruch zu neuen Ufern" hört sich das nicht gerade an ...

## Literatur

- Bansbach, M. (1999): Rahmenbedingungen und Entwicklungsperspektiven sozialpartnerschaftlicher Beziehungen auf der europäischen Branchenebene. Eine empirische Untersuchung am Beispiel ausgewählter Sektoren. Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit. Konstanz.
- Boockmann, B. (1999): Europäische Kollektivverhandlungen. Eine positive ökonomische Analyse. Baden-Baden.
- Buda, D. (1995): Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Zur Perspektive des Sozialen Dialogs in der Europäischen Union. In: Mesch, M. (Hg): Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa. Wien: 289-333.
- Coleman, J. (1992): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 2: Körperschaften und die moderne Gesellschaft. München.
- COPA (1993): Geschäftsordnung der "Gruppe der landwirtschaftlichen Arbeitgeber der EG-COPA". Brüssel, 10. Juni 1993.
- Deppe, J./Hoffmann, R./Stützel, W. (1997): Europäische Betriebsräte. Wege in ein soziales Europa. Frankfurt a.M.
- Diamantopoulou, A. (2000): Vorwort. In: GEOPA/EFA: Beschäftigungssicherung durch Berufliche Bildung und Weiterbildung in der europäischen Landwirtschaft. Weißbuch. Brüssel (<http://www.efacf.org/Deutsch/vorwort1.htm>).
- EFA (1998): Informationsmappe der Europäischen Föderation der Gewerkschaften des Agrarsektors. Brüssel.
- EFA//GEOPA/COPA (1999): Geschäftsordnung für den Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der Landwirtschaft. Brüssel.
- Eironline (1997a): European agricultural social partners sign first sectoral framework agreement. July 1997 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/07/InBrief/eu9707141n.html>).
- Eironline (1997b): Framework agreement in agriculture: a milestone in the European sectoral social dialogue. September 1997 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/09/Features/eu9709145f.html>).
- Eironline (1999a): Energy unions express concern over liberalisation of markets. March 1999 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/03/InBrief/eu9903163n.html>).
- Eironline (1999b): Collective bargaining coordination agreed in textiles, clothing and leather. October 1999 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/10/InBrief/eu9910205n.html>).
- EIRR (1993): European employers' network. In: European Industrial Relations Review, 230 (March): 3.
- EMB (1998): Tarifpolitik mit dem Euro. Entschließung der 3. Tarifpolitischen Konferenz des EMB am 9./10. Dezember 1998. Frankfurt a.M.
- EMCEF (1996): Gründungskongreß der EMCEF. Mittwoch, 20. März 1996. Jean-Monnet-Gebäude, Luxemburg-Kirchberg. Brüssel.
- EMCEF (2000): EMCEF Information (<http://club.euronet.be/dominique.ponsart/index.html/Info.htm>).
- Engelhard, K. (1994): Energiepolitik. In: Mickel, W. (Hg.): Handlexikon der Europäischen Union. Köln: 63-67.
- Erne, R. (1999): No European Collective Bargaining without a Europeanisation of the Trade-Union's Power Resources. Discussion paper. Florence.
- ETUC (1999a): Energy workers to protest in Brussels. In: ETUC press report 9/99 (<http://www.etuc.org/press/Report/rep9e.cfm>).
- ETUC (1999b): Social Partners in gas sector meet to discuss safety issues. In: ETUC press report 26/99 (<http://www.etuc.org/press/Report/rep26e.cfm>).
- EURELECTRIC (1998): Jahresbericht 1997. Brüssel.
- EURELECTRIC/EPSU/EMCEF (1998): EURELECTRIC/EPSU/EMCEF Task Force: Revised Terms of Reference. Brussels.
- Europäische Kommission (1996): Der soziale Dialog in der Gemeinschaft 1995: eine Bestandsaufnahme. Soziales Europa 2/95. Brüssel und Luxemburg.
- Europäische Kommission (1997): Paritätischer Ausschuß für die sozialen Probleme der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer: Bericht über die in den am 31. Dezember 1993 geltenden Tarifverträgen und Gesetzen festgelegten Bedingungen für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer der Europäischen Union. Brüssel.
- Europäische Kommission (1998a): Bilanz des Sozialen Dialogs 1997. In: Der Europäische Soziale Dialog. Mitteilungsblatt der Europäischen Kommission – GD V/D, Juni 1998.
- Europäische Kommission (1998b): Die Grundlagen einer neuen Dynamik. In: Der Europäische Soziale Dialog. Mitteilungsblatt der Kommission – GD V/D, Juli 1998.
- Europäische Kommission (2000): 1999 – Höhepunkte. In: Der Europäische Soziale Dialog. Sondernummer des Mitteilungsblattes der Europäischen Kommission – GD V, Mai 2000.
- Europäisches Parlament (1994): Das Europäische Parlament und die Tätigkeit der Europäischen Union. Kurzdarstellungen. Luxemburg.
- EUROSTAT (1999): Erwerbstätigkeit in der EU (elektronische Datenübermittlung durch Data Shop Eurostat, Luxemburg. April 1999).
- Falkner, G. (1998): EU social policy in the 1990s: Towards a corporatist policy community. London.

- Fischbach-Pyttel, C. (1997): Der Europäische Gewerkschaftsverband Öffentlicher Dienst. Wohin wollen die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Europa? In: Jacobi, O./Keller, B. (Hg.): *Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst Europas: Interessenvertretung und Mitbestimmung in der EU*. Berlin: 87-106.
- Genosko, J. (1996): Sozialpartnerschaft in einem vereinten Europa. Eine neo-korporatistische Analyse. In: Kleinhenz, G. (Hg.): *Soziale Integration in Europa II*. Berlin: 105-138.
- GEOPA/COPA/EFA/EGB (1997): Rahmenempfehlung zur Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Brüssel, 24. Juli 1997.
- GEOPA/EFA (2000): Beschäftigungssicherung durch Berufliche Bildung und Weiterbildung in der europäischen Landwirtschaft. Weißbuch. Brüssel (<http://www.efa-ecf.org/Deutsch/weissbuch.htm>).
- Härtel, H.-H. (1997): Konzentration der Gewerkschaften. In: *Wirtschaftsdienst 1997/X*: 550-551.
- Heise, A./Schulten, Th. (1999): Lohndumping in der EWU – geht ein Gespenst um in Europa? – eine Replik. In: *Wirtschaftsdienst 1999/II*: 89-94.
- Hornung-Draus, R. (1998): European Employer Organisations: Structure and Recent Developments. In: *Industrielle Beziehungen*, 5: 218-235.
- Jacobi, O. (1995): Der Soziale Dialog in der Europäischen Union. In: Mesch, M. (Hg.): *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Wien: 257-287.
- Keller, B. (1997a): *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*. München und Wien.
- Keller, B. (1997b): Einführung in die Arbeitspolitik. *Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. 5. Aufl. München und Wien.
- Keller, B. (1999): Supranationale Regulierung von Arbeitsverhältnissen – Das Beispiel der EU. Oder: Der Fortschritt ist eine Schnecke und manchmal nicht einmal dies. In: *WSI-Mitteilungen*, 52: 109-118.
- Keller, B./Bansbach, M. (2000): Aktuelle Entwicklungen und Perspektiven europäischer Sozialdialoge am Beispiel des Verkehrssektors. In: *WSI-Mitteilungen* 53: 192-198.
- Keller, B./Henneberger, F. (1997): Perspektiven von Sozialdialogen im öffentlichen Sektor. *Verbandliche Organisationen und Formen der Interessenvermittlung*. In: Jacobi, O./Keller, B. (Hg.): *Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst Europas: Interessenvertretung und Mitbestimmung in der EU*. Berlin: 51-86.
- Keller, B./Sörries, B. (1998a): The new social dialogue: Procedural structuring, first results and perspectives. In: *Industrial Relations Journal. European Annual Review 1997*: 77-98.
- Keller, B./Sörries, B. (1998b): The Sectoral Social Dialogue and European Social Policy – More Fantasy, Fewer Facts. In: *European Journal of Industrial Relations*, 4: 331-347.
- Keller, B./Sörries, B. (1999a): Der sektorale soziale Dialog und Europäische Sozialpolitik – erste Empirie und Entwicklungsperspektiven. In: *MittAB*, 32: 118-127.
- Keller, B./Sörries, B. (1999b): The New European Social Dialogue. Old Wine in New Bottles? In: *Journal of European Social Policy*, 9: 111-125.
- Kim, H. (1999): Constructing European collective bargaining. In: *Economic and Industrial Democracy* 20: 393-426.
- Klose, A. (1983): *Kleines Lexikon der Politik*. Wien und München.
- Kohler-Koch, B. (1992): Interessen und Integration. Die Rolle organisierter Interessen im westeuropäischen Integrationsprozeß. In: Kreile, M. (Hg.): *Die Integration Europas, Politische Vierteljahresschrift (PVS), Sonderheft 23/1992*. Opladen: 81-119.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1993): Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (KOM(93) 600 endg.). Brüssel, 14.12.1993.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene (KOM(96) 448 endg.). Brüssel, 18.9.1996.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1998b): Mitteilung der Kommission: Anpassung und Förderung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene (KOM(98) 322 endg.). Brüssel, 20.5.1998.
- Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, St./Weiner, K.-P. (1999): *Europäische Betriebsräte – Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Eine Studie zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen*. Baden-Baden.
- Mesch, M. (1995): *Arbeitsbeziehungen in Westeuropa: ein Resümee*. In: Mesch, M. (Hg.): *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Wien: 11-52.
- Miller, C. (1995): *Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen. Der soziale Dialog der Dachverbände der europäischen Sozialpartner und der sektorale Sozialdialog im Chemie- und im Metallsektor. Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit*. Konstanz.
- Molle, W. (1997): *The Economics of European Integration. Theory, Practice, Policy*. 3<sup>rd</sup> ed. Aldershot et al.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2. Aufl. Frankfurt und New York.
- Piazolo, K. (1999): *Der Soziale Dialog nach dem Abkommen über die Sozialpolitik und dem Vertrag von Amsterdam. Europäische Hochschulschriften, Bd. 2561*. Frankfurt a.M., New York und Berlin.

- Pierson, P./Leibfried, S. (1998): Mehrebenen-Politik und die Entwicklung des "Sozialen Europas". In: Leibfried, S./Pierson, P. (Hg.): Standort Europa. Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Integration. Frankfurt a.M.: 11-57.
- Pitschas, R. et al. (1997): Policies on Labour Relations and Social Dialogue in European Countries. The Portuguese and German Case. Baden-Baden.
- Rieger, E. (1993): Die Vergemeinschaftung der Landwirtschaft. Bemerkungen zur Institutionalisierung einer transnationalen politischen Ordnung. MZES-Arbeitspapier AB I/Nr. 5. Mannheim.
- Rieger, E. (1994): Herrschaft kraft Interessenkonstellation. Agrarverbände in der Europäischen Gemeinschaft und in der Bundesrepublik Deutschland. In: Eichener, V./Voelzkow, H. (Hg.): Europäische Integration und verbandliche Interessenvermittlung. Marburg: S. 303-319.
- Ross, G. (1998): Das 'Soziale Europa' des Jacques Delors: Verschachtelung als politische Strategie. In: Leibfried, S./Pierson, P. (Hg.): Standort Europa. Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Integration. Frankfurt a.M.: 327-368.
- Schmidt, M. (1998): Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich. 2. Aufl. Opladen.
- Schulten, T./Bispinck, R. (Hg.) (1999): Tarifpolitik unter dem EURO. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie. Hamburg.
- Sörries, B. (1995): Die autonome Regelungskompetenz der europäischen Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialogs. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Nahrungsmittel- und Bauindustrie. Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit. Konstanz.
- Sörries, B. (1999): Europäisierung der Arbeitsbeziehungen: Der Soziale Dialog und seine Akteure. München und Mering.
- Sörries, B./Bansbach, M. (1999): Ergebnisse und Perspektiven des europäischen sozialen Dialogs im Telekommunikationssektor. In: WSI-Mitteilungen, 52: 723-731.
- Steinmeyer, H.-D. (1997): Akteure, Instrumente und Maßnahmen europäischer Sozialpolitik – Ein Überblick. In: Schmähl, W./Rische, H. (Hg.): Europäische Sozialpolitik. Baden-Baden: 39-57.
- Stöckl, I. (1986): Gewerkschaftsausschüsse in der EG. Die Entwicklung der transnationalen Organisation und Strategie der europäischen Fachgewerkschaften und ihre Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft. Kehl, Straßburg und Arlington.
- Streeck, W. (1998): Vom Binnenmarkt zum Bundesstaat? Überlegungen zur politischen Ökonomie der europäischen Sozialpolitik. In: Leibfried, S./Pierson, P. (Hg.): Standort Europa. Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Integration. Frankfurt a.M.: 369-421.
- Traxler, F. (1999): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 3. Aufl. München und Mering: 139-165.
- Van den Toren, J.P. (1999): Can European industrial relations countervail economic and monetary integration? Paper presented at the 4<sup>th</sup> ESA conference. Amsterdam, August 1999.
- Wahl, Ch. (1996): Die Beteiligung von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften an der Ausgestaltung einer europäischen Sozialpolitik. Der Soziale Dialog in der EU in den Verkehrssektoren Straße, Schiene und Binnenschifffahrt. Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit. Konstanz.
- Weiss, M. (1992): The significance of Maastricht for European Community social policy. In: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 8: 3-14.
- Woyke, W. (1998): Europäische Union – Erfolgreiche Krisengemeinschaft. Einführung in Geschichte, Strukturen, Prozesse und Politiken. München und Wien.



Quelle: Kommission (1993: 10ff)