

## **Der europäische Soziale Dialog: Es fährt ein Zug nach Nirgendwo ...**

Von Berndt Keller und Matthias Bansbach<sup>1</sup>

### **Abstract**

The paper does not deal with the history but with more recent developments and prospects of social dialogues. It covers not only the interprofessional but also the sectoral level and distinguishes explicitly the periods before and after Maastricht.

At the interprofessional level, the number of voluntary negotiations has remained limited. The necessary precondition for success is the new option of qualified majority voting in specified areas. The extension of social partners' impacts is no sufficient precondition. Voluntary negotiations will continue to be of minor importance. The Commission will remain the key player.

At the sectoral level, the old forms of dialogue (Joint Committees, Informal Working Groups) did not lead to binding framework agreements but fulfilled only tasks of consultation and information. The more recent rearrangement that was initiated by the Commission resulted only in a re-establishment of the old structures. In the foreseeable future, the conclusion of a larger number of binding agreements will be rather unlikely. Social dialogues will not be able to contribute significantly in order to close the gap between economic and social integration.

### **Zusammenfassung**

Der Beitrag behandelt nicht die Geschichte, sondern die aktuellen Entwicklungen sowie die zukünftigen Perspektiven Sozialer Dialoge. Neben der Makro- wird die Branchenebene explizit einbezogen, unterschieden werden jeweils die Phasen vor sowie nach Maastricht.

Auf der Makroebene bleibt die Anzahl freiwilliger Verhandlungen gering. Die conditio sine qua non für den Erfolg ist die neue Möglichkeit, in einigen Bereichen mit qualifizierter Mehrheit Beschlüsse fassen zu können. Die Ausweitung des Einflusses der Sozialpartner stellt keine hinreichende Bedingung dar. Freiwillige Verhandlun-

---

<sup>1</sup> Die Verfasser bedanken sich bei allen nicht namentlich genannten Gesprächspartnern und Interviewpartner für ihre Kooperation sowie bei der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Unterstützung des Forschungsprojekts „Sektorale Sozialdialoge in der Europäischen Union“. Weiterhin gilt der besondere Dank der Autoren den drei anonymen Gutachtern, die aus der Sicht offensichtlich verschiedener Disziplinen Kritik und Anregungen formuliert haben.

gen werden auch weiterhin nur eine untergeordnete Bedeutung haben. Die Kommission ist und bleibt der entscheidende Akteur.

Auf der sektoralen Ebene haben die alten Dialogformen (Paritätische Ausschüsse, Informelle Arbeitsgruppen) zu keinen verbindlichen Rahmenabkommen geführt sondern lediglich Konsultations- und Beratungsaufgaben erfüllt. Die aktuelle Neustrukturierung seitens der Kommission führte im wesentlichen zu einer Replizierung der alten Strukturen. Auch in Zukunft ist kaum mit dem Abschluss einer größeren Zahl verbindlicher Rahmenverträge zu rechnen. Soziale Dialoge werden keinen wesentlichen Beitrag leisten können, die Kluft zwischen ökonomischer und sozialer Integration zu schließen.

*JEL-Klassifikation:* J5, P5, H1.

## 1. Einleitung

Sozialdialoge als Interaktionsformen zwischen der Kommission und den Sozialpartnern zählen seit geraumer Zeit zu den bedeutenden Instrumenten europäischer Sozialpolitik. Diese Aussage trifft nicht nur auf die vielbeachtete branchenübergreifende (Makro-)Ebene zu, sondern in gleicher Weise auch auf die weitgehend unbearbeitete sektorale (Branchen-)Ebene. Mit der zunehmenden Relevanz der supranationalen Ebene stieg auch der Bekanntheitsgrad des Sozialen Dialogs. Vorläufer der gegenwärtigen sektoralen Formen können bis in die frühen 60er Jahre, die branchenübergreifende Variante bis in die frühen 70er Jahre zurückverfolgt werden. Zäsuren in der Entwicklung des Sozialen Dialogs waren:

- 1985, als Jacques Delors Präsident der Europäischen Kommission wurde und umgehend den stagnierenden und bis dahin weitgehend ergebnislosen Sozialdialog der Makroebene wiederbelebte;
- 1993, als das Maastrichter Sozialabkommen in Kraft trat, das der europäischen Sozialpolitik zu einer neuen Qualität verhelfen sollte;
- 1998, als die Kommission den Versuch unternahm, die auf der Stelle tretende sektorale Variante des Sozialen Dialogs durch eine grundlegende Restrukturierung auf Erfolgskurs zu bringen.

Das Ziel dieses Beitrags besteht nicht in der detaillierten Aufarbeitung der Geschichte des Sozialen Dialogs (Falkner 2000, Kluth 1998). Stattdessen werden die aktuellen Entwicklungen sowie die zukünftigen Perspektiven des Sozialen Dialogs behandelt, die für die „soziale Dimension des Binnenmarktes“ von Bedeutung sind. Aus diesem Grund werden wir auf die Periode „vor Maastricht“ nur kurz eingehen und uns auf die 90er-Jahre konzentrieren, als nach der Verabschiedung des Sozialabkommens sowohl die Quantität der Ergebnisse als auch die qualitativen Möglichkeiten des Sozialen Dialogs auf beiden Ebenen merklich zunahmen. Im Gegensatz zu ande-

ren Beiträgen, die der Branchenebene keine oder nur wenig Beachtung schenken (Falkner 1998, Dolvik 1999, Piazolo 1999), werden wir diese explizit in unsere Betrachtungen einbeziehen. Sie ist mindestens von gleicher, wenn nicht sogar von größerer Bedeutung als die häufig analysierte Makroebene, da in der Mehrzahl der EU-Mitgliedsländer die Arbeitsbedingungen nach wie vor und trotz gewisser Tendenzen zur „Verbetrieblichung“ im Rahmen sektoraler Tarifverhandlungen festgelegt werden (Ferner / Hyman 1998).<sup>2</sup> Unsere vor allem empirisch und weniger theoretisch orientierte Analyse wird aus vier Teilen (zwei Ebenen, zwei Perioden) sowie einem Ausblick bestehen.

	<b>vor Maastricht</b>	<b>nach Maastricht</b>
<b>Makroebene</b>	Freiwilliger "Val Duchesse"-Dialog (Art. 139, Abs. 1 EG-Vertrag) <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Gipfeltreffen des Sozialen Dialogs" zwischen UNICE, CEEP und EGB</li> <li>- gemeinsame Stellungnahmen</li> <li>- Kommission konsultiert die Sozialpartner auf informeller Basis</li> </ul>	Sozialer Dialog (Art. 136-139) mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Möglichkeit, Gesetzesinitiativen durch Sozialpartnervereinbarungen zu ersetzen (1995 Elternurlaub, 1997 Teilzeit, 1999 befristete Arbeitsverträge)</li> <li>- einer gesetzlichen Grundlage für die doppelte Anhörung der Sozialpartner</li> </ul>
<b>Branchenebene</b>	Freiwilliger Dialog (Art. 139, Abs. 1): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aus 9 Parität. Ausschüssen und 15 Informellen Arbeitsgruppen gehen mehr als 100 Stellungnahmen und (nicht-bindende) Empfehlungen hervor</li> <li>- Kommission konsultiert die Sozialpartner auf informeller Basis</li> </ul>	Sozialer Dialog (Art. 136-139) mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Möglichkeit, Gesetzesinitiativen durch Sozialpartnervereinbarungen zu ersetzen (1999 Hochseeschiffahrt)</li> <li>- einer gesetzlichen Grundlage für die doppelte Anhörung der Sozialpartner</li> </ul> Einheitliche Dialogstrukturen seit 1999

*Quelle:* Eigene Darstellung. Zahlenangaben: Kommission (1996, Anh. II), Europäische Kommission / GD V (2000a, 15).

Abbildung 1: Analyseraster des Sozialen Dialogs

Die Einteilung in die Perioden „vor Maastricht“ und „nach Maastricht“ erklärt sich dabei wie folgt. Das Sozialabkommen, das zunächst im sog. Sozialprotokoll dem Maastrichter Vertrag beigefügt war, wurde später, nach dem Ende des britischen Opt-outs infolge des Wahlsieges von New Labour, in den Amsterdamer Vertrag integriert (Art. 136 – 139 des EG-Vertrags). Es sollte zu einer neuen Qualität des Sozialen Dialogs führen und die Phase des eher informellen Dialogs sowie der inhaltlich nicht bindenden (Absichts-)Erklärungen und Stellungnahmen beenden: Die Sozialpartner erhielten die Option, sozialpolitischen Gesetzesvorhaben der Kommission

<sup>2</sup> Die wiederholt in der aktuellen Literatur anzutreffende Ausweitung des Begriffs Sozialdialog auf die Betriebs- bzw. Unternehmensebene halten wir für unangemessen, da nicht nur die institutionellen Grundlagen, sondern auch die Akteure andere sind.

durch den Abschluss freiwilliger, aber verbindlicher Rahmenabkommen zuvorkommen zu können. Zudem muss die Kommission die Sozialpartner nun im Vorfeld aller Initiativen zweimal konsultieren: zunächst allgemein „zu der Frage, wie eine Gemeinschaftsaktion gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte“ und anschließend spezifisch „zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags“ (Art. 138, Abs. 2 und 3 EGV).

Unter dem allgemeinen Label des „Subsidiaritätsprinzips“, welches im Maastrichter Vertrag wiederbelebt wurde (jetzt Art. 5 EGV), sollte auf diese Weise der Einfluss der Sozialpartner deutlich zunehmen. Gleichzeitig sollte durch diese Dezentralisierung eine größere Effizienz des Verhandlungsprozesses infolge der Beteiligung informierter Akteure erreicht werden. Darüber hinaus wurde für einige Bereiche der Sozialpolitik der Abstimmungsmodus im Ministerrat modifiziert: Wenn es um die Verbesserung des Arbeitsschutzes, der Arbeitsbedingungen, der Unterrichtungs- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer, der beruflichen Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgesgrenzten Personen oder die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt geht, reicht nunmehr eine qualifizierte Mehrheit der Stimmen aus (Art. 137 EGV). Die Wahrscheinlichkeit von Ergebnissen und Fortschritten in den genannten Gebieten steigt damit erheblich, da Vetopositionen weitaus schwieriger zu organisieren sind als bei Beschlüssen mit Einstimmigkeitserfordernis.

Das Maastrichter Sozialabkommen stellt damit die bedeutendste Zäsur in der Geschichte des Sozialen Dialogs dar; die unterschiedlichen Rahmenbedingungen – und in der Folge auch Ergebnisse – der Dialoge auf der Makro- und Branchenebene vor und nach dem Stichtag 1. 1. 1993 erfordern eine gleichermaßen zeitlich differenzierte Analyse.

## 2. Sozialdialoge auf der branchenübergreifenden Ebene

### 2.1. Bis zum Vertrag von Maastricht (1985 – 1992)

Der Sozialdialog der Zeit vor dem Vertrag von Maastricht, häufig auch „Val Duchesse“-Dialog genannt, begann Mitte der 80er Jahre. Delors lud die Europäischen Dachorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein, aktiver als bisher am Entscheidungsprozess der europäischen Sozialpolitik teilzuhaben: den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), die Internationale Union der Industrie- und Arbeitgebervereinigungen Europas (UNICE), sowie den Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP). Der Dialog dieser drei von der Kommission offiziell – und exklusiv – als Sozialpartner auf der Makroebene anerkannten Verbände resultierte zunächst in einer Reihe gemeinsamer Erklärungen und Stellungnahmen zu verschiedenen Themen (Abb. 2, Abschnitt A):

**A) Vor Maastricht**

- Gemeinsame Stellungnahme zur kooperativen Wachstumsstrategie für mehr Beschäftigung (6. 11. 86)
- Gemeinsame Stellungnahme zur Ausbildung und Motivation sowie Unterrichtung und Anhörung (6. 3. 87)
- Gemeinsame Stellungnahme zum Jahreswirtschaftsbericht 1987 / 88 (26. 11. 87)
- Gemeinsame Stellungnahme betreffend die Schaffung eines europäischen Raums für berufliche und räumliche Mobilität und die Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes in Europa (13. 2. 90)
- Gemeinsame Stellungnahme zur Allgemeinbildung, Erstausbildung, beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung (19. 6. 90)
- Gemeinsame Stellungnahme „Neue Technologien, Arbeitsorganisation, Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes“ (10. 1. 91)
- Gemeinsame Stellungnahme zum Übergang von der Schule ins Erwachsenen- und Berufsleben (5. 4. 91)
- Vereinbarung (31. 10. 91) Beitrag zu den Arbeiten der Regierungskonferenz
- Gemeinsame Stellungnahme über einen möglichst breiten und wirksamen Zugang zur beruflichen Weiterbildung (20. 12. 91)
- Gemeinsame Erklärung zur Zukunft des sozialen Dialogs (3. 7. 92)
- Eine erneuerte kooperative Wachstumsstrategie für mehr Beschäftigung (3. 7. 92)
- Gemeinsame Stellungnahme zu beruflichen Befähigungsnachweisen und zur Zertifizierung (13. 10. 92)

**B) Nach Maastricht**

- Empfehlung zur Funktionsweise der beratenden Ausschüsse in den verschiedenen Bereichen (Juni 1993)
- Gemeinsame Stellungnahme betreffend die Aktionen und künftigen Rolle der Gemeinschaft im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung unter Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner (28. 7. 93)
- Vorschläge der Sozialpartner für die Umsetzung des dem Protokoll über die Sozialpolitik im Vertrag über die Europäische Union beigefügten Abkommens (29. 10. 93)
- Gemeinsame Stellungnahme: Frauen und Berufsbildung (3. 12. 93)
- Der Rahmen für die Grundzüge der Wirtschaftspolitik (5. 12. 93)
- Gemeinsame Stellungnahme zum Beitrag der beruflichen Bildung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Wiedereingliederung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der durch das Weißbuch geschaffenen neuen Situation (4. 4. 95)
- Leitlinien der Sozialpartner zur Umwandlung des konjunkturellen Umschwungs in einen dauerhaften und arbeitsplatzschaffenden Wachstumsprozeß – gemeinsame Stellungnahme, erarbeitet von der makroökonomischen Gruppe des sozialen Dialogs (16. 5. 95)
- Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz (21. 10. 95)
- Beschäftigungsmaßnahmen im Anschluß an die Tagung von Essen – Gemeinsame Erklärung der Europäischen Sozialpartner zum Europäischen Gipfel von Madrid (Dezember 1995 / 21. 10. 95)
- Beschäftigung in Europa: ein Vertrauenspakt. Beitrag von EGB, UNICE und CEEP (29. 11. 96)
- Gemeinsame Stellungnahme zum Vorschlag für einen Beschluss über die Durchführung der zweiten Phase des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms in der Berufsbildung Leonardo da Vinci (1. 10. 98)
- Gemeinsame Erklärung zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien 1999 (9. 12. 98)
- Gemeinsame Stellungnahme zur Reform des Ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen (9. 12. 98)
- Gemeinsame Erklärung anlässlich der Konferenz von Warschau (18. 3. 99)
- Erklärungen der Sozialpartner zur Beschäftigung von behinderten Menschen (11. 5. 99)
- Erklärung der europäischen Sozialpartner an den Europäischen Rat in Köln (2. 6. 99)

*Quelle:* Van den Toren (1999, 6), eigene Ergänzungen.

Abbildung 2: Die Resultate des „Val Duchesse“-Dialogs\*

\* Sämtliche Ergebnisse dieser Form des Dialogs haben im Gegensatz zu der Variante des Sozialabkommens keinerlei bindenden Charakter für die Akteure. Die Unterscheidung in Phasen vor und nach Maastricht ist ausschließlich im temporalen Sinne gemeint.

Die Resultate des „Val Duchesse“-Dialogs beurteilen sowohl Akteure als auch Beobachter sehr unterschiedlich: „Euro-Optimisten“ führen an, dass der Soziale Dialog zu einem besseren gegenseitigen Verständnis der Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene geführt sowie der europäischen Sozialpolitik zu mehr Legitimität verholfen habe (EIRR 1997: 24). Verschiedene Akteure, vor allem der EGB, aber auch die Europäische Kommission, beklagen hingegen den unverbindlichen, allein auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhenden Charakter der Sozialdialogsergebnisse – was jedoch ganz im Sinne von UNICE ist, die an der Beibehaltung des Status quo interessiert ist. Alles in allem war dieser Dialog zwischen 1985 und 1992 eindeutig mehr symbolischer denn praktischer Natur.

Die Kommission reagierte, indem sie verbindlichere Verfahren einzuführen versuchte. Dieses Ziel wurde schließlich Ende 1991 auf der Basis einer freiwilligen Vereinbarung der Sozialpartner erreicht, welche ohne große Änderungen in das bereits erwähnte Sozialabkommen integriert wurde (Dolvik 1997, 1999). Dieses neue, beide Seiten bindende Arrangement hielt die Sozialpartner aber nicht davon ab, auch den unverbindlichen „Val Duchesse“-Dialog weiterzuführen (Abb. 2, Abschnitt B).

## 2.2. Die Entwicklungen nach Maastricht

Die ersten Jahre nach Maastricht waren geprägt vom Bemühen, den noch unbestimmten Prozess des neuen Verfahrens zu strukturieren. Die meisten der anfangs dringenden Probleme sind inzwischen durch Kommissionsmitteilungen (1993, 1996, 1998b) bzw. „learning by doing“ gelöst:

- Die offizielle Anerkennung der supranationalen Dachorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als „Sozialpartner“ nahm die Kommission anhand der Ergebnisse einer von ihr in Auftrag gegebenen „Repräsentativitätsstudie“ (KOM(93) 600 endg.) vor. Die in dieser Studie zugrundegelegten Kriterien und ihre Anwendung waren zunächst rechtlich, später auch faktisch durchaus umstritten (u. a. Nicht-Berücksichtigung bestimmter Verbände) (Keller / Bansbach 2000a).
- Die Bestimmungen des Sozialabkommens fanden zunächst nur auf der branchenübergreifenden Ebene Anwendung. Ihre Geltung für die sektorale Ebene, die zunächst nur implizit erschlossen werden konnte, stellte die Kommission erst in ihrer dritten Mitteilung zum Sozialen Dialog (KOM(98) 322 endg.) eindeutig klar und bestätigte sie formell.
- Die Rechte und Aufgaben der korporativen Akteure wurden exakt definiert: Die supranationale Kommission ist der zentrale Akteur, der inter-

gouvernementale Ministerrat ein wichtiger Bestandteil des Gesetzgebungsprozesses. Demgegenüber verfügt das Europäische Parlament über so gut wie keine Einwirkungsmöglichkeiten.

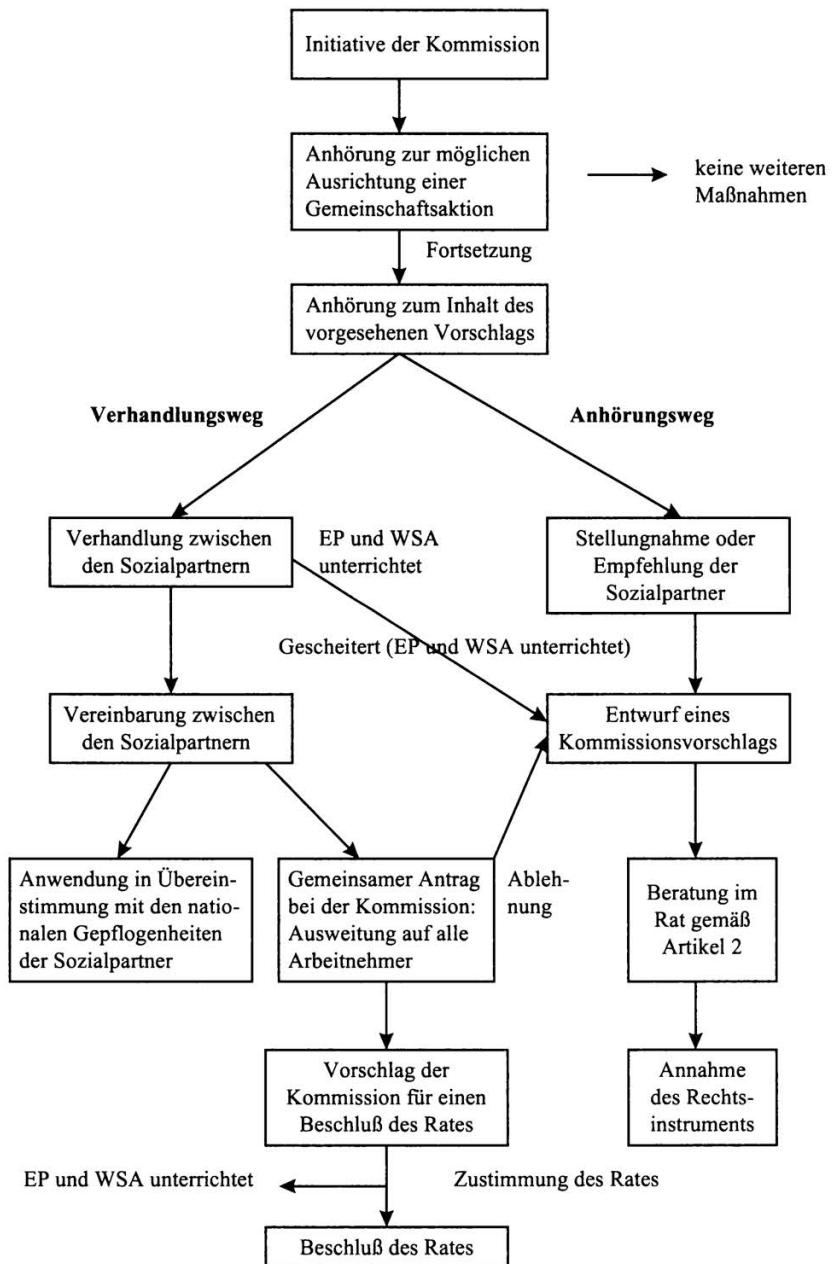
- Die Implementation der verbindlichen Ergebnisse kann auf zwei alternativen Pfaden erfolgen (Art. 139 Abs. 2 EGV): Entweder „auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission“, dessen Vorgaben von den Regierungen der Mitgliedsländer umgesetzt werden müssen, oder „nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten“, das heißt v.a. mithilfe von Kollektivverhandlungen auf nationaler Ebene. In diesem Zusammenhang mussten prozedurale Fragen geklärt sowie das Problem der Sicherstellung vergleichbarer Umsetzungsergebnisse in allen EU-Mitgliedstaaten gelöst werden (zusammenfassend Bödding 1996, Piazolo 1999).

Dieser wichtige Prozess der prozeduralen Strukturierung eines ursprünglich unbestimmten institutionellen Rahmens folgt cum grano salis dem bekannten Ablauf des Policy-Zyklus: vom *Agenda setting* über die Phase der *Politikformulierung* bis hin zur *Implementation* der Ergebnisse. Damit sollte zukünftigen Verhandlungen der Weg geebnet werden.

Seit dem Maastrichter Vertrag hat die Kommission nur eine begrenzte Anzahl sozialpolitischer Gesetzesvorhaben initiativ eingeleitet. Folgt man dem neuesten Kommissionsbericht „Die Arbeitsbeziehungen in Europa – 2000“ (KOM(2000) 113 endg.), haben sich die ursprünglichen, hohen Erwartungen durchaus erfüllt: „Das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen 1993 läutete für den branchenübergreifenden sozialen Dialog eine neue Ära ein. Aufgrund ihres Rechts, zu Vorschlägen im sozialen Bereich angehört zu werden, und ihrer Möglichkeit einzufordern, dass diese Vorschläge weniger im Wege der Gesetzgebung als vielmehr der Tarifpolitik bearbeitet werden sollen, sind die Sozialpartner künftig eine der zentralen Figuren auf dem europäischen sozialen Schachbrett. Die Zeit der ‚gemeinsamen Stellungnahmen‘ ist damit nach und nach der Aushandlung europäischer Rahmenabkommen gewichen“ (Europäische Kommission / GD V 2000a, 6).

Unterzieht man die Ergebnisse des branchenübergreifenden Sozialen Dialogs allerdings einer detaillierten empirischen und weniger einer eurooptimistisch motivierten Analyse, lassen sie sich in drei Gruppen einteilen:

- In drei Fällen gelang es den Sozialpartnern tatsächlich, auf freiwilliger Basis verbindliche Rahmenabkommen abzuschließen (Elternurlaub 1995, Teilzeitarbeit 1997, befristete Arbeitsverträge 1999), die zunächst Aus-



Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1993).

Abbildung 3: Übersicht zur Verfahrensweise bei der praktischen Umsetzung des Abkommens über die Sozialpolitik

druck der veränderten Rahmenbedingungen sind, ohne dass damit schon Aussagen über ihre qualitative Reichweite getroffen wären.

- Bei anderen Themen, die durch deutlich kontroversere Interessenlagen gekennzeichnet sind, mussten die Probleme hingegen häufig traditionell, d. h. auf dem Wege der Gesetzgebung, gelöst werden. Der prominenteste Fall ist die „Richtlinie über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrats“ (94/45 EG).<sup>3</sup> Hier gaben sich die Sozialpartner gegenseitig die Schuld für das Scheitern der Verhandlungen; die Kommission übernahm daraufhin wieder die Initiative und leitete das „normale“ Verfahren ein.
- In einigen Fällen, wie der schon lange auf der politischen Agenda stehenden Information und Konsultation der Arbeitnehmer in nationalen Unternehmen, konnte noch keine Lösung gefunden werden: UNICE war letzten Endes nicht bereit, in Verhandlungen einzutreten, so dass die Kommission sich schließlich gezwungen sah, einen eigenen Richtlinienentwurf auf den Weg zu bringen; die Verabschiedung der Richtlinie ist seit Ende 1998 anhängig.<sup>4</sup>

In zusammenfassender Sicht sind die Ergebnisse des branchenübergreifenden Sozialen Dialogs nicht gerade überwältigend, sondern im Gegenteil ziemlich enttäuschend: Dafür spricht in quantitativer Hinsicht die Zahl von nur sechs (oder bestenfalls sieben)<sup>5</sup> Verhandlungen in einem Zeitraum von acht Jahren. Nur drei waren insofern erfolgreich, als sie zum Abschluss von Rahmenvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern führten. Der Inhalt dieser Rahmenabkommen ist zudem in qualitativer Hinsicht in der Regel nur von untergeordneter Bedeutung: So führte die Richtlinie zum Elternurlaub nur in wenigen EU-Ländern zur Verbesserung vorhandener Regelungen (oder ihrer erstmaligen Einführung). In anderen Ländern bestand dagegen – angesichts eines hohen nationalen, die Richtlinie oft um ein Vielfaches übertreffenden Schutzniveaus – weder ein faktischer Umsetzungsbedarf noch eine rechtliche Umsetzungsnotwendigkeit. Diese Beobachtung lässt sich durchaus verallgemeinern: Generell wird auf der europäischen Ebene nur auf einem sehr niedrigen Niveau von Minimalstandards bzw. dem kleinsten gemeinsamen Nenner reguliert, so dass substantielle Verbesserungen

<sup>3</sup> Die Umsetzung auf der Ebene der Mitgliedsländer erfolgte entweder per Gesetz oder durch Kollektivverträge bzw. -verhandlungen. Nachfolgende Rechtsstreitigkeiten werden auf nationaler Ebene durch die zuständigen Gerichte geklärt.

<sup>4</sup> Im Fall der Kommissionsinitiative zum Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz lehnten die Sozialpartner die Aufnahme von Verhandlungen mit der Begründung ab, dass dies kein geeignetes Thema für Verhandlungen darstelle. Doch auch auf dem Gesetzweg blieb diese Frage ungeklärt: Die Initiative scheiterte am Widerstand der Mitgliedstaaten.

<sup>5</sup> Der ursprüngliche Richtlinienentwurf der Kommission zur Flexibilisierung der Arbeitszeit schloss auch befristete Arbeitsverträge mit ein. Die Sozialpartner behandelten jedoch diese Themen in getrennten Verhandlungsrunden.

bereits bestehender nationaler Regelungen i.d.R. nur in wenigen Mitgliedsländern zu verzeichnen sind (Keller / Sörries 1999b).

Kommissonsinitiative	Ergebnis des zweistufigen Anhörungsverfahren	Verabschiedung der Richtlinie	Umsetzung in deutsches Recht
<b>Europäische Betriebsräte (1994)</b>	keine Verhandlungen der Sozialpartner, Kommissionsvorschlag	Richtlinie 94/45/EG vom 22.09.1994	Gesetz über Europ. Betriebsrat (EBRG) vom 28.10.1996
<b>Elternurlaub (1995)</b>	Verhandlungen der Sozialpartner, Rahmenabkommen	Richtlinie 96/34/EG vom 03.06.1996	Kein Umsetzungsbedarf (deutsches Recht entspricht bereits den Forderungen der RL)
<b>Beweislast im Falle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (1995)</b>	keine Verhandlungen der Sozialpartner, Kommissionsvorschlag	Richtlinie 97/80/EG vom 15.12.1997	<i>Umsetzungsfrist: 01.01.2001</i>
<b>Sexuelle Belästigung (1996)</b>	keine Verhandlungen der Sozialpartner, Kommissionsvorschlag	---	---
<b>Flexibilisierung der Arbeitszeit (1995)</b>	Verhandlungen der Sozialpartner über Teilzeitarbeit, Rahmenabkommen	Richtlinie 97/81/EG vom 15. 12.1997	<i>Umsetzungsfrist: 20.01.2000</i>
<b>Befristete Arbeitsverträge</b>	Verhandlungen der Sozialpartner, Rahmenabkommen	Richtlinie 99/70/EG vom 28. Juni 1999	<i>Umsetzungsfrist: 10.07.2001</i>
<b>Information und Konsultation (1997)</b>	keine Verhandlungen der Sozialpartner, Kommissionsvorschlag	noch anhängig	
<b>Leiharbeit (2000)</b>	Verhandlungsbeginn		

Quelle: Bansbach (1999, 37), eigene Ergänzungen.

Abbildung 4: Ergebnisse des „neuen“ branchenübergreifenden Sozialdialogs.

Außerdem lassen verschiedene Ausnahmeregelungen und Öffnungsklauseln (wie v.a. bei befristeten Arbeitsverträgen, aber auch bei der Teilzeitarbeit) den nationalen Akteuren erheblichen Spielraum für Interpretationen und individuelle „Opt-outs“. Die materiellen Ergebnisse des Sozialen Dialogs sind somit weniger bedeutend als ihr Beitrag zur schrittweise erfolgten Strukturierung des neuen Verfahrens: Im Rahmen der wenigen praktischen Anwendungen wurden die „constraints and opportunities“ künftiger Sozialpartnerverhandlungen weitaus genauer definiert als durch die Mitteilungen der Kommission.

Schließlich sind zentrale Bestandteile nationaler Arbeitsbeziehungen, wie Löhne und Gehälter und Koalitions-, Streik- oder Aussperrungsrechte, von vornherein und explizit aus dem Geltungsbereich des Sozialabkommens bzw. des Amsterdamer Vertrages ausgeschlossen: „... die Verfahren

zur Festlegung der Rahmenbedingungen des Dialogs, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen, die Bedingungen für kollektive Maßnahmen und die Art der Konfliktbeilegung werden auch weiterhin auf nationaler Ebene geregelt. Das europäische Recht ist in Bereichen, die sich auf eine starke nationale Tradition stützen, wirkungslos.“ (Europäische Kommission / GD V 2000a, 7).

Aus diesen Gründen sollte ein häufig gemachter Fehler (zuletzt Kim 1999) vermieden werden: Sozialdialoge dürfen nicht mit autonomen Kollektivverhandlungen verwechselt werden. Erstere sind trilaterale Veranstaltungen unter Einschluss der Kommission, während letztere ausschließlich bilateral zwischen den Sozialpartnern geführt werden. Weiterhin stellen Sozialdialoge aufgrund ihres Konsenscharakters bzw. -ziels kein funktionales Äquivalent zu Tarifverhandlungen dar, weil ihnen das kollektive Druckmittel des Arbeitskampfes fehlt. Damit bleiben zentrale, „quantitative“ Gegenstandsbereiche von Tarifverhandlungen, vor allem Entgelte, aus den ausschließlich „qualitativen“ Sozialdialogen ausgeschlossen. Zudem gibt es keine empirisch fundierten Anhaltspunkte für die Annahme einer zwangsläufigen (Weiter-)Entwicklung von Sozialdialogen zu Kollektivverhandlungen, wie häufig, u. a. von Gewerkschaftsvertretern, unterstellt wird (Keller / Sörries 1999b).

Unsere Analyse<sup>6</sup> unterscheidet explizit zwischen den Auswirkungen der beiden eingetretenen Veränderungen:

- Bis 1993 bedurfte es, von wenigen Ausnahmen abgesehen (u. a. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), nur einer einzigen Votostimme, um eine Entscheidung im Ministerrat zu blockieren – welche sich dann auch häufig „fand“. Hinter dieser konnten sich andere verstecken, ohne ihre tatsächlichen Präferenzen offenzulegen. Das neue Entscheidungsverfahren im Ministerrat, d. h. die Möglichkeit, in einigen Bereichen der Sozialpolitik mit qualifizierter Mehrheit Beschlüsse fassen zu können, ist somit die conditio sine qua non für den Erfolg des neuen institutionellen Gesamtarrangements.
- Die Ausweitung des Einflusses der Sozialpartner stellt für sich genommen keine hinreichende Bedingung für eine Verbesserung der Erfolgsaussichten Sozialer Dialoge dar. Die erweiterten Möglichkeiten haben weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht zu überwältigenden Ergebnissen geführt.

Daher werden freiwillige Verhandlungen im Vergleich zu gesetzlichen Regelungen auch weiterhin nur eine untergeordnete Rolle spielen, d. h. die

---

<sup>6</sup> Unsere Schlussfolgerungen heben sich von anderen aktuellen Einschätzungen deutlich ab (Biagi 1998, Falkner 1998, Kim 1999).

Optionen fortschreitender Integration „von unten“, also auf verbandlicher Grundlage, bleiben eng begrenzt.

### 2.3. Perspektiven

Für die Kommission ist zwar die Frage, „ob die Sozialpartner imstande sind, den ihnen in den Verträgen von Maastricht und Amsterdam zugebilligten Raum auch auszufüllen“ (Europäische Kommission/GD V 2000a, 5), immer noch offen. In empirischer Sicht ist diese Frage jedoch längst geklärt: Es muss als unwahrscheinlich gelten, dass sich die bestehenden und einer qualitativen Weiterentwicklung des Sozialen Dialogs im Wege stehenden Interessengegensätze der Sozialpartner dramatisch verändern oder gar auflösen werden:

- Der EGB zeigte sich schon immer an einer weitreichenden europäischen Sozialpolitik im allgemeinen und umfassenden europäischen Arbeitsbeziehungen im speziellen interessiert, um auf diesem Wege die „soziale Dimension des Binnenmarktes“ zu stärken. Diese Strategie zielte nicht nur auf die Einrichtung einer möglichst großen Anzahl Europäischer Betriebsräte auf Unternehmensebene, sondern ebenso auf die Etablierung von Sozialen Dialogen auf der Branchen- und Makroebene.
- UNICE dagegen ist definitiv nicht an bindenden europäischen Richtlinien interessiert. Der Status quo einer sich in erster Linie auf die nationale Ebene beschränkenden Regulierung geht mit den Interessen der Mehrheit ihrer Mitgliedsorganisationen konform. Bei Regulierungsvorhaben auf EU-Ebene wird UNICE deshalb keine führende Rolle übernehmen, sondern bei ihrer Strategie des Abwartens und des Opponierens gegen weitreichende Projekte bleiben.

In seiner aktuellen Grundsatzerkklärung „Releasing Europe's employment potential: Companies' views on European Social Policy beyond 2000“ spricht sich der Verband in diesem Sinne für einen qualitativen, in noch stärkerem Maße dem Prinzip der Subsidiarität verpflichteten Zugang zur europäischen Sozialpolitik aus: Nach Ansicht von UNICE wird die europäische Sozialpolitik viel zu lange schon mit der Verabschiedung europäischer Richtlinien gleichgesetzt (UNICE 1999, 11). UNICE wird auch in Zukunft nur in den Fällen in Verhandlungen mit dem EGB eintreten, in denen die Europäische Kommission glaubhaft eine Gesetzesinitiative androht. Das rationale Kalkül, das sich hinter dieser konditionierten Zustimmung von UNICE zu Verhandlungen verbirgt, bezieht sich auf die im Vergleich zum ausschließlichen Lobbying vor und während des Gesetzgebungsprozesses deutlich größeren Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten. Nach der Verabschiedung des Sozialabkommens ist Lobbying nicht mehr in jedem Fall die

effizienteste Strategie – jedenfalls nicht mehr in den Bereichen, in denen zur Beschlussfassung nunmehr eine qualifizierte Mehrheit im Ministerrat ausreicht (Greenwood 1999, 159 f.; Hornung-Draus 1998a, 150).

Die durch die Betonung des Subsidiaritätsprinzips erhoffte größere Effizienz der Verhandlungen wird jedoch faktisch nicht erreicht. Das dominierende Konsensprinzip lässt nur in Randbereichen Lösungen zu, da es sich im Kern um Verteilungsfragen bei konträren Interessenlagen handelt.

Weiterhin teilen wir nicht die Interpretationen der Kommission, die in ihren offiziellen Verlautbarungen (z. B. Europäische Kommission/GD V, 1999) bereits den bloßen Abschluss der Rahmenabkommen als großen Erfolg des neuen Verfahrens wertet. Innerhalb des Policy-Zyklus stellt die Implementation eine neue, von der Politikformulierung mehr oder weniger unabhängige Phase dar. Richtlinien können nur einen groben Rahmen vorgeben, damit die Kompatibilität mit den 15 unterschiedlichen nationalen Rechtssystemen, einschließlich ihrer recht heterogenen „customs and practices“, gewahrt bleibt. Während des Implementationsprozesses auf der nationalen, regionalen und ggfls. betrieblichen Ebene lassen sich Inhalt und Substanz der Richtlinie noch erheblich verändern, da die Art und Weise bzw. die Wahl der Mittel den nationalen Akteuren freigestellt bleibt. Eine homogene und äquivalente Umsetzung des Richtlinieninhalts in allen Mitgliedsländer der EU muss somit als unrealistisch gelten.

Die Implementation der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen kann gemäß Sozialabkommen, wie bereits erwähnt, nicht nur „auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission“, sondern auch „nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten“ (Art. 139, Abs. 2 EGV) erfolgen. Voraussetzungen für einen Erfolg einer kollektivvertraglichen Umsetzung sind aber entweder ein hoher tarifvertraglicher Deckungsgrad oder die rechtliche Möglichkeit einer „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ auf nationaler oder sektoraler Ebene. Da diese impliziten Voraussetzungen bei weitem nicht in allen Ländern der EU gegeben sind (Traxler 1996), stellt diese Implementationsvariante definitiv keine substantiell gleichwertige Alternative zur Umsetzung via Richtlinie bzw. Ministerratsbeschluss dar.

Weitere, zusätzliche Rahmenabkommen sind auf branchenübergreifender Ebene bisher nicht in Sicht und hängen in erster Linie davon ab, ob die Kommission einmal mehr die Initiative ergreifen wird. Dass die alte Kommission im März 1999 zurücktreten musste und eine monatelange Interimsphase folgte, förderte diese Entwicklung nicht gerade. Doch auch die neue Kommission bringt offensichtlich keine größere Anzahl neuer sozialpolitischer Gesetzesinitiativen auf den Weg. Seit dem Jahr 2000 steht das Thema

„Leiharbeit“ auf der Tagesordnung, bei dem es sich – nach den Rahmenabkommen zur Teilzeitarbeit und zu befristeten Arbeitsverträgen – um die dritte und letzte Variante atypischer Beschäftigungsverhältnisse handelt, die nach dem ursprünglichen Kommissionsvorschlag gleichzeitig reguliert werden sollten. Nachdem der EGB erheblichen Druck ausgeübt hatte, willigte UNICE schließlich ein, über diesen Gegenstand in Verhandlungen einzutreten (Eironline 2000).<sup>7</sup>

Aller Erfahrung nach wird die Kommission auch in Zeiten wiederbelebter Subsidiarität und lauter gewordenen Rufen nach größerer Flexibilität der wichtigste Akteur bleiben, der die Initiative übernehmen muss. Wenn freiwillige Verhandlungen der Sozialpartner aufgrund fortbestehender Interessengegensätze scheitern oder erst gar nicht aufgenommen werden, verfügt die Kommission immer noch über die Option, eine eigene Gesetzesinitiative zu starten. Zur Wahrung ihrer politischen Glaubwürdigkeit sowie zur Förderung der Verhandlungsbereitschaft der Sozialpartner muss die Kommission gelegentlich von dieser Drohung („negotiate or we will legislate“) Gebrauch machen. In zusammenfassender Perspektive deuten die Eigeninteressen der Kommission bzw. ihrer Generaldirektion V („Beschäftigung und soziale Angelegenheiten“) darauf hin, dass es mittel- bis langfristig zu einem Anstieg der Regulierung auf dem Gebiet der europäischen Sozialpolitik kommen kann, der allerdings nur graduellen Charakter haben wird.

### 3. Soziale Dialoge auf der Branchenebene

Die für den Sozialen Dialog unabdingbare institutionelle Infrastruktur ist auf der Branchenebene deutlich fragmentierter als auf der bisher analysierten Makroebene. Auf Gewerkschaftsseite bestehen zur Zeit 12 Europäische Gewerkschaftsausschüsse (Gabaglio/Hoffmann 2000, 521 f.), die sich aus nationalen Gewerkschaftsverbänden zusammensetzen, und die seit den frühen 90er Jahren reguläre Mitglieder des EGB sind. Damit verfügt der EGB über eine im Vergleich zu UNICE gut etablierte sektorale Untergliederung, welche sämtliche Branchen abdeckt. Eine entsprechende Substruktur existiert auf Arbeitgeberseite nicht. Europäische Interessenverbände bestehen insbesondere in einigen eng definierten Subsektoren, wobei es sich bei ihnen oftmals eher um allgemeine Unternehmens- als um spezifische Arbeitgeberverbände im Sinne der deutschen Unterscheidung handelt.

<sup>7</sup> Als potentielle Themen bieten sich des weiteren an: Die Modernisierung der Arbeitsorganisation auf allen Ebenen („Modernisierung der Arbeitsorganisation – den Wandel als Chance begreifen“ – Kommission 1998a), der Bereich Wettbewerb und Beschäftigung, oder auch die ökonomischen und sozialen Folgen der Osterweiterung. Ob diese Themen tatsächlich einmal zum Gegenstand von Sozialdialogsverhandlungen werden, ist aus heutiger Perspektive jedoch höchst ungewiss.

Im Jahr 1993 initiierte UNICE das „European Employers‘ Network (EEN)“, das dem informellen Informations- und Erfahrungsaustausch dienen sowie eine bessere und verstärkte Konsultation und Koordination zwischen den Branchenverbänden herstellen sollte. Dabei sollten zwar offiziell weder die teilnehmenden Sektorverbände ihre Autonomie und Entscheidungsfreiheit aufgeben, noch sollte sich UNICE formal in sektorspezifische Belange einmischen (Hornung-Draus 1998b, 228–230). Es lässt sich allerdings vermuten, dass das EEN aus Sicht von UNICE vor allem der Kanalierung sektoraler Politiken dienen und die „soziale Kontrolle“ weitergehende Fortschritte in den diversen Sozialdialogen verhindern soll (Keller / Sörries 1998, 342).

### 3.1. Die „alten“ Sozialdialogstrukturen

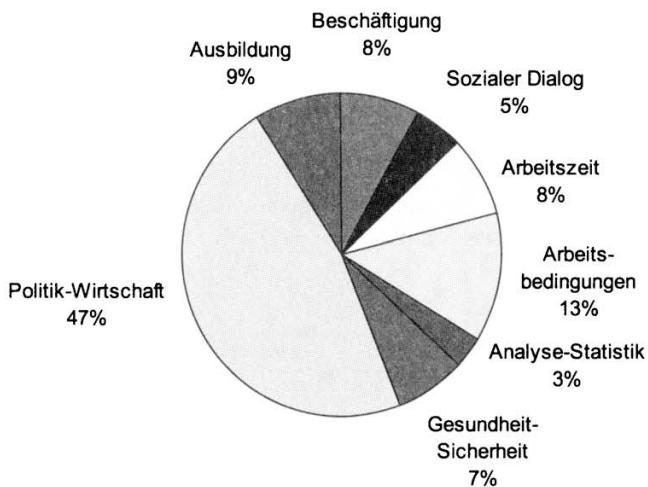
Bis Ende 1998 hatte der sektorale Soziale Dialog zwei institutionelle Ausprägungen: Die hochgradig formalisierten „Paritätischen Ausschüsse“ (PA) gingen auf Beschlüsse der Kommission zurück, welche sich auf Sektoren mit integrierten Gemeinschaftspolitiken (wie Landwirtschaft oder Straßenverkehr) bezogen. Die weniger formalisierten „Informellen Arbeitsgruppen“ (IAG) hatten die sektoralen Sozialpartner zum Teil selbst ins Leben gerufen, zum Teil waren sie auf ihren gemeinsamen Antrag hin von der Kommission gegründet worden (Sörries 1999).

Paritätische Ausschüsse (PA)	Informelle Arbeitsgruppen (IAG)
- Landwirtschaft (1963)	- Schuhindustrie (1977)
- Straßenverkehr (1965)	- Zuckerindustrie (1984)
- Binnenschiffahrt (1967)	- Gastgewerbe (1984)
- Eisenbahnverkehr (1972)	- Versicherungen (1987)
- Seefischerei (1974)	- Banken (1990)
- Seeverkehr (1987)	- Groß- und Einzelhandel (1990)
- Zivilluftfahrt (1990)	- Baugewerbe (1991)
- Telekommunikation (1990)	- Möbelindustrie (1992)
- Post (1994)	- Textil- und Bekleidungsindustrie (1992)
	- Gebäudereinigung (1992)
	- Holzindustrie (1994)
	- Private Sicherheit (1994)

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996, Anhang II).

Abbildung 5: Institutioneller Rahmen sektoraler Sozialdialoge

Diese institutionalisierten Dialoge erfüllten in erster Linie Konsultations- und Beratungsaufgaben und versorgten die Kommission mit notwendigen, sektorspezifischen Informationen. Die Sozialpartner führten diese „alten“ Sozialdialoge in mehr als 20 Sektoren und gaben insgesamt mehr als 100 Gemeinsame Erklärungen und Stellungnahmen ab, die ein weites Themenpektrum abdeckten (Van den Toren 1999, 7): neben sozialpolitischen Themen (wie Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und berufliche Bildung) u. a. auch industriepolitische Fragen sowie deren Implikationen (Keller / Sörries 1999a, 334 – 335). Wenn man von der Vereinbarung im Bereich der Hochseeschiffahrt absieht, die außergewöhnlichen Umständen geschuldet ist (Keller / Bansbach 2000b), haben die Dialoge auf Branchenebene zu keinen verbindlichen Rahmenabkommen geführt. Dieser qualitative Mangel führte auf Seiten von EGB und Kommission zunehmend zu Unzufriedenheit.



Quelle: Europäische Kommission / GD V (1998, 13).

Abbildung 6: Inhalt gemeinsamer Stellungnahmen

Ein charakteristisches Merkmal der „alten“ Sozialdialoge war ihre deutlich ungleiche Verteilung: Die Mehrzahl der Abschlüsse kam in privaten Dienstleistungssektoren (wie Verkehr) zustande und nicht in den industriellen Kernsektoren (wie Metall oder Chemie), obwohl letztere in der Mehrzahl der Mitgliedsländer auf nationaler Ebene das „pattern bargaining“ betrieben (Ferner / Hyman 1998). Günstige Bedingungen für die schrittweise Etablierung sozialer Dialogstrukturen waren zum einen die Existenz einer langjährigen Gemeinschaftspolitik (wie im Agrarsektor oder bei Kohle und Stahl), zum anderen die rasche, durch Liberalisierungs- oder Re-Regulie-

rungsmaßnahmen der EU ausgelöste Internationalisierung von Produkt- (Telekommunikation, Elektrizität) oder in Ausnahmefällen auch Arbeitsmärkten (Bauwirtschaft). Im ersten Fall konnten sich die Kooperationsbeziehungen langsam entwickeln, während gleichzeitig die politischen Entscheidungskompetenzen sich mehr und mehr von der nationalen auf die supranationale Ebene verlagerten. Im zweiten Fall begünstigte der in der Folge der Liberalisierung drastisch gestiegene Problemlösungsdruck die Einrichtung bzw. Intensivierung sektoraler Sozialpartnerschaften.

In empirischer Perspektive können nicht nur Unterschiede *zwischen* Sektoren, sondern auch *innerhalb* von Sektoren konstatiert werden: Mit einer noch weitergehenden Dezentralisierung der Sozialdialoge auf die sub-sektorale Ebene erhöht sich auch die Wahrscheinlichkeit konkreter Ergebnisse, da die materiellen Interessen der Sozialpartner auf diese Weise homogener und damit kompromissfähiger werden (Keller / Sörries 1998).<sup>8</sup>

### **3.2. Die aktuelle Neustrukturierung sektoraler Dialoge – und ihre Implikationen**

Während sich auf der branchenübergreifenden Ebene seit den frühen 90er Jahren eine verbindlichere Form des Sozialen Dialogs zumindest in Ansätzen etabliert hat, blieben die Dialoge auf Branchenebene, sowohl was die institutionalisierte Form (PA und IAG) als auch was die (Un-)Verbindlichkeit der Resultate betraf, bis in die späten 90er Jahre völlig unverändert. In ihrer Mitteilung zur „Anpassung und Förderung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene“ machte sich die Kommission die Kritik einiger Akteure teilweise zu eigen: „Die gemeinsamen Ausschüsse und informellen Arbeitsgruppen sind inzwischen überinstitutionalisiert oder pflegen Arbeitsweisen, die sich in puncto Zweckmäßigkeit überlebt haben“ (Kommission 1998b, 9). Aus diesem Grund löste die Kommission die alten Strukturen Ende 1998 auf und ersetzte sie durch einheitliche „Ausschüsse für den sozialen Dialog“. Dieses „Schlüsselforum für den sektoralen Dialog ... (Anhörung, gemeinsame Aktionen und Verhandlungen)“ soll künftig zu allen „Entwicklungen auf Gemeinschaftsebene mit sozialen Implikationen angehört werden“ (ebenda, 10 / 29).

Die neuen Ausschüsse werden jedoch nur in jenen Sektoren eingerichtet, deren Sozialpartner einen gemeinsamen Antrag auf Teilnahme am Sozialen Dialog stellen. Vor der Einrichtung prüft die Kommission die antragstellenden Organisationen hinsichtlich ihrer Repräsentativität. Auf beiden Seiten

<sup>8</sup> Ein prominentes Beispiel ist der Verkehrssektor, dessen Sozialer Dialog auf der sub-sektoralen Ebene angesiedelt ist und in allen sechs Teilssektoren (Zivilluftfahrt, Straßenverkehr, Eisenbahnen, Hochseeschiffahrt, Binnenschiffahrt, Seefischerei) praktiziert wird (Keller / Bansbach 2000b).

müssen die Verbände bestimmte Kriterien erfüllen, um offiziell als Sozialpartner anerkannt zu werden. Derzeit gelten offiziell folgende Kriterien bei der Beurteilung der Repräsentativität von Verbänden:

- „a) sie sollten sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;
- b) sie sollten aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, sollten Vereinbarungen aushandeln können und in mehreren Mitgliedstaaten repräsentativ sein;
- c) sie sollten über die geeigneten Strukturen verfügen, um effektiv an dem Anhörungsprozess teilzunehmen“ (KOM(98) 322 endg., Anhang).

Darüber hinaus sollen die Sozialpartner über politische (Einfluss-)Möglichkeiten sowie den Willen verfügen, in Zukunft nicht nur weitere folgenreiche Diskussionen zu führen und nicht-bindende Erklärungen abzugeben, sondern auch verbindliche Rahmenabkommen zu vereinbaren.

Wahrscheinlich wird die Kommission im Zweifelsfall eine „weiche“ Interpretation dieser Kriterien präferieren: Die länderspezifischen Unterschiede erfordern Raum für „strategische Manöver“ der Kommission bei der Definition und Abgrenzung einzelner Sektoren und Organisationsformen (u. a. allgemeiner Unternehmensverband vs. spezifischer Arbeiterverband; Repräsentativität der Verbände auch in Subsektoren). Eine solche „weiche“ Vorgehensweise würde allerdings einen kontraproduktiven Effekt für die Qualität und Verbindlichkeit der Dialoge mit sich bringen, da zum einen der Teilnehmerkreis ausgedehnt, zum andern die interne Durchsetzungsfähigkeit und Verpflichtungsfähigkeit auf Ergebnisse kaum garantiert werden kann.

Wie ist der Stand dieses neuen institutionellen Arrangements zu beurteilen? Bis Mitte 2000 lagen der Kommission insgesamt 24 offizielle Anträge auf Einrichtung eines Ausschusses vor. Diese Anzahl erscheint auf den ersten Blick überraschend hoch. Im Rahmen eines detaillierten Vergleichs der alten und neuen Strukturen fällt auf, dass sämtliche früheren PAs und auch die überwiegende Mehrheit der früheren IAGs ihre Arbeit fortsetzen wollen. Das rationale Kalkül der Akteure liegt auf der Hand: Nach dem offiziellen und definitiven Ende der alten Dialogformen konnten die bestehenden Strukturen – einschließlich der finanziellen Absicherung und logistischen Unterstützung durch die Kommission<sup>9</sup> – nur erhalten und der Soziale Dialog nur dann fortgesetzt werden, wenn ein Antrag auf Einrichtung eines neuen Ausschusses gestellt wurde.

---

<sup>9</sup> U. a. Bereitstellung von Übersetzungsdielen, Übernahme der Reisekosten und Organisation der Veranstaltung.

Branche	Ehemaliger Paritätischer Ausschuß	Ehemalige Informelle Arbeitsgruppe	Neuer Ausschuß "Sozialer Dialog"
Landwirtschaft	1		1
Versicherungen		1	1
Banken		1	1
Schuhindustrie		1	1
Holz		1	1
Eisenbahn	1		1
Handel		1	1
Baugewerbe		1	1
Kultur			1
Hotel- und Gaststätten		1	1
Binnenschifffahrt	1		1
Gebäudereinigung		1	1
Hochseefischerei	1		1
Postdienste	1		1
Private Sicherheit		1	1
Persönl. Dienste (Friseur)			1
Zucker		1	1
Gerberei			1
Textil und Bekleidung		1	1
Seeverkehr	1		1
Straßenverkehr	1		1
Leiharbeitsverhältnisse			1
Telekommunikation	1		
Luftverkehr	1		1
Elektrizitätssektor		1	1
Medien		1	
Kommunale öffentl. Dienste		1	
Graphische Industrie		1	
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>24</b>

Quelle: Europäische Kommission / GD V (2000a, 15), eigene Darstellung und Korrektur.

Abbildung 7: Alte und neue Strukturen sektoraler Sozialdialoge

Im Endeffekt sind nur wenige Sektoren neu hinzugekommen, bei denen es sich zudem um relativ kleine und daher nicht sehr bedeutende Branchen handelt (wie Gerberei). Ob einige ihren Organisations- bzw. Einflussbereich noch ausdehnen können (z. B. von der speziellen Dienstleistung „Friseurhandwerk“ in Richtung allgemeiner „Personaldienstleistungen“), bleibt abzuwarten. Eine solche Entwicklung würde im übrigen nicht automatisch zur Folge haben, dass die Wahrscheinlichkeit für Abschlüsse verbindlicher Rahmenabkommen steigt: Die Erfahrung zeigt im Gegenteil, dass sub-sektorale Sozialdialoge aufgrund ihrer größeren Interessenhomogenität tendenziell mehr Erfolg versprechen (Keller / Sörries 1998, 1999a). Quantitativ bedeutende Sektoren (wie der Metall-, Chemie- oder der öffentliche Sektor)

sind trotz ihrer fundamentalen Bedeutung für die Volkswirtschaften sowie für nationale Kollektivverhandlungen weiterhin nicht vertreten. Auch an der ungleichen Verteilung der Sozialdialoge zwischen den Sektoren des produzierenden und des privaten Dienstleistungsgewerbes hat sich wenig geändert.

Dem Beobachter erschließt sich nicht, weshalb sich das eingeschränkte Interesse der Sozialpartner an Rahmenvereinbarungen sowie einige der grundlegenden Hindernisse des sektoralen Sozialen Dialogs (vor allem eingeschränkter Objektbereich, mangelnde Kompetenzen und Ressourcen, Zurückhaltung der Kommission bzgl. Initiativen) allein durch die Vereinheitlichung der formalen Dialogstrukturen grundsätzlich verändern sollte. Deshalb ist in absehbarer Zukunft nicht mit substantiellen Fortschritten in Form verbindlicher Vereinbarungen zu rechnen. Es gibt zudem aus empirischer Sicht keinen erkennbaren Grund für die Annahme, dass der Wechsel der formalen Voraussetzungen einen Anstieg bzw. eine Ausweitung der inhaltlichen Dimension zur Folge haben wird (Europäische Kommission / GD V 2000a und b). Aus diesen Gründen teilen wir weder die hoch gesteckten Erwartungen der Kommission hinsichtlich einer aufgrund der Restrukturierung größerer Effektivität Sozialer Dialoge, noch halten wir die optimistischen Einschätzungen einiger externer Beobachter für gerechtfertigt, wonach der sektorale Soziale Dialog „is entering an new phase“ and „shapes up to meet the requirements of an increasingly focused polica agenda“ (Weber 1999, 12; Gilman / Weber 1999, 424 f.).

Bei den neuen „Ausschüssen für den sozialen Dialog“ handelt es sich um wenig mehr als die lineare Fortschreibung der verschiedenen alten Dialogformen – oder anders ausgedrückt um „alten Wein in neuen Schläuchen“, so dass sich Beobachter zurecht die Frage stellen, ob die vereinheitlichten Ausschüsse „will amount to any more than a change of nomenclature and bureaucratic organisation ...“ (Greenwood 1999, 161). Auch innerhalb der neuen, vereinheitlichten Struktur verfügt die Kommission über keinerlei Mittel, die Sozialpartner (und hier v.a. die Arbeitgeberorganisationen) zur Aufnahme von Dialogen zu veranlassen. Die fortbestehende Knappheit der Ressourcen sowie interne Fraktionierungen und Interessengegensätze zwischen der im Grundatz für Sozialdialoge nach wie vor zuständigen Generaldirektion V und den jeweils fachlich zuständigen GDs (wie GD VI – Landwirtschaft oder GD VII – Verkehr) zwingen die Kommission dazu, sich hinsichtlich der Lancierung sektoraler Initiativen noch deutlich mehr in Zurückhaltung zu üben, als dies auf der Makroebene ohnehin der Fall ist. Der bereits skizzierte Verteilungskonflikt bleibt auch auf sektoraler Ebene virulent und kaum lösbar. Schließlich bleiben auch die Probleme einer permanenten oder zumindest ad hoc-Mandatierung der supranationalen Verbände durch ihre nationalen Mitglieder weiterhin bestehen.<sup>10</sup>

Demzufolge wird auch die bereits erwähnte Beobachtung, dass es nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb von Sektoren zu enorm unterschiedlichen Entwicklungen kommen kann, weiterhin aktuell bleiben. Die neuen „Ausschüsse für den Sozialen Dialog“ mögen den Sozialpartnern zum Lobbying gegenüber den europäischen Akteuren dienen und auch eine Reihe von Empfehlungen und gemeinsamen Stellungnahmen verabschieden: Verbindliche, sektorale Rahmenvereinbarungen, noch dazu über zentrale Bestandteile der Arbeitsbeziehungen, werden sie weiterhin nur in den seltensten Fällen auf den Weg bringen. Unsere Einschätzungen decken sich dabei mit der Beobachtung, dass die Kommission „does not do much more than offer a general framework for the setting up of sectoral committees and bring the existing Joint Committees under this new label. Not too ambitious an approach!“ (Jacobs / Ojeda-Aviles 1999, 59).

Für einige Branchenorganisationen kann die Restrukturierung der Sozialen Dialoge sogar strikt gegenläufige Effekte zeitigen, d. h. einen Statusverlust zur Folge haben: So wurden u. a. zur Rationalisierung der Arbeitsverfahren Obergrenzen bezüglich der Teilnahme (max. 20 Personen auf jeder Seite) und der Finanzierung (jeweils max. 15 Personen) von Ausschusssitzungen eingeführt sowie die Anzahl der Sitzungen (auf eine pro Jahr) reduziert.<sup>11</sup> Überhaupt hat die Neugliederung in einigen Sektoren zunächst mehr Probleme hervorgerufen als gelöst: „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“ (Europäische Kommission/GD V 2000b, 5). Für den wiederholt seitens der Kommission verbreiteten Optimismus besteht folglich wenig konkreter Anlass.

#### 4. Ausblick

Es kann keinen Zweifel daran geben, dass im Verlauf der 90er Jahre die Konturen des „Sozialen Europas“ allmählich deutlicher wurden; hierzu trugen auch die erwähnten Rahmenabkommen des Sozialen Dialogs bei. Insgesamt dürfen jedoch die Auswirkungen der wenigen Vereinbarungen der Sozialpartner nicht überschätzt werden: Vor allem der Einrichtung „Europäischer Betriebsrat“, der einzig wirklich neuen Institution innerhalb

<sup>10</sup> Die nationalen Verbände sind kaum bereit, Mandate zu erteilen, weil damit ein Macht- und Kontrollverlust bzw. eine Stärkung der supranationalen Ebene verbunden ist. Dieser Verlust ist bei einer ad hoc-Mandatierung offensichtlich geringer als bei einer permanenten.

<sup>11</sup> Bei Vorlage eines Arbeitsplanes kann die Kommission weitere Treffen unterstützen.

der europäischen Arbeitsbeziehungen, kommt sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht eine größere Bedeutung zu (Marginson et al. 1998, Lecher et al. 1999).<sup>12</sup>

Nach wie vor besteht eine beträchtliche Kluft zwischen wirtschaftlicher und sozialer Integration, obwohl die Ende der 80er Jahre im Ministerrat beschlossenen Konzepte darauf abzielten, genau diese Konstellation zu vermeiden (Jochimsen 1998). Im Vergleich verschiedener Politikfelder nehmen sich die Erfolge der sozialen Integration mehr als bescheiden aus; die Geschwindigkeit der wirtschaftlichen Integration nahm hingegen in den 90er Jahren deutlich zu: dies belegt nicht nur die Vollendung des Binnenmarktes Anfang der 90er, sondern vor allem der Beginn der Währungsunion zum 1. 1. 99. „The EU remains primarily an economic union, a polity which has responded aggressively to the threat and opportunities of globalisation, in which the mass restructuring necessary to boost Europe's competitiveness on the world stage requires only a secondary level of social participation through mechanisms such as the social dialogue“ (Greenwood 1999, 155). Ein automatischer „Spill-over“ im Sinne neo-funktionalistischer Annahmen, der von gemeinsamen ordnungspolitischen (wie in der Telekommunikation) oder Produktmarktinteressen (wie im Schiffsbau) ausgeht und auf die Regelung arbeits- und sozialpolitischer Probleme zielt, ist in empirischer Perspektive im behandelten Politikfeld keinesfalls zwingend, obwohl gerade diese Annahme häufig gemacht wird.

Es ist unwahrscheinlich, dass Soziale Dialoge einen wesentlichen Beitrag leisten können, die Kluft zwischen ökonomischer und sozialer Integration in absehbarer Zeit zu schließen. Selbst wenn einige weitere Rahmenabkommen abgeschlossen werden sollten, würden diese nur wenig an der grundsätzlichen Konstellation unterschiedlicher Integrationsgeschwindigkeiten ändern.<sup>13</sup> In diesem Zusammenhang lässt sich weiterhin folgendes Argument anführen. Auf der Makroebene waren bislang zumindest einige Sozialpartnerabkommen zu verzeichnen, während auf der Branchenebene keine entsprechenden Abkommen geschlossen wurden. Für die zukünftige Entwicklung europäischer Arbeitsbeziehungen und Kollektivverhandlungen wird erstere jedoch weniger wichtig sein als letztere: Wie eingangs bereits erwähnt, prägen Kollektivverhandlungen auf überbetrieblich-sektoraler, und nicht auf Makroebene in der Mehrzahl der kontinentaleuropäischen Länder nach wie vor die nationalen Arbeitsbeziehungen. Die Branchenebe-

<sup>12</sup> Dessen Einrichtung erfolgte, wie oben bereits erwähnt, nicht aufgrund freiwilliger Vereinbarungen.

<sup>13</sup> Dieses generelle Urteil ist selbst dann noch gerechtfertigt, wenn es in bestimmten Bereichen, in denen die Interessen der Sozialpartner weitgehend gleichgerichtet sind (wie Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz), zu einem dichten Netzwerk supranationaler Regulierung kommen sollte.

ne wird zudem unter den Bedingungen der europäischen Währungsunion weiter an Bedeutung gewinnen, da alternative Anpassungsmechanismen zum Ausgleich unterschiedlicher Lohn- und Preisentwicklungen fehlen (Huemer / Mesch / Traxler 1999).

Ein weiteres Problem besteht darin, dass weder die Europäische Kommission noch die Sozialpartner das Verhältnis zwischen den beiden Ebenen des Sozialen Dialogs eindeutig festgelegt haben: Sollen sektorale Sozialdialoge in erster Linie eine den branchenübergreifenden Dialog ergänzende Funktion haben, etwa indem sie eine kaskadenförmig angelegte Implementation europäischer Regelungen ermöglichen, oder sollen sie unabhängig voneinander agieren, indem sie auf sektorspezifische Sachverhalte fokussiert werden? Angesichts der unterschiedlichen, zuweilen auch gegensätzlichen Interessen der korporativen Akteure auf beiden Ebenen halten wir die letztgenannte Alternative für die wahrscheinlichere. Auch in Zukunft können korporative Akteure der Sektorebene sowohl aufgrund von branchenspezifischen Sonderinteressen (wie bei der Entsendeproblematik in der Bauwirtschaft) als auch aufgrund von Eigeninteressen (wie Stärkung und größere Unabhängigkeit ihrer Organisation) versuchen, ihren Einfluss gegenüber den Verbänden der Zentralebene zu stärken. Dieser Trend führt zu einer Zunahme der Autonomie und Bedeutung, aber auch der Heterogenität der sektoralen in Relation zu zentralen Dialogen.

In inhaltlicher Hinsicht versucht die Kommission in jüngster Zeit, die europäischen Sozialpartner zu veranlassen, zumindest einige der thematischen Schwerpunkte der Beschäftigungsleitlinien aufzugreifen, die im Rahmen des in den Amsterdamer Vertrags neu eingefügten Beschäftigungskapitels formuliert wurden (Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Entwicklung des Unternehmergeistes, Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer, Stärkung und Ausbau der Maßnahmen für Chancengleichheit). Der Ministerrat teilt dieses Ziel einer stärkeren Fokussierung der bisher recht heterogenen Inhalte: „Im Rahmen der notwendigen Verstärkung des sozialen Dialogs werden die Sozialpartner aller Ebenen bei diesem Vorgehen auf allen Stufen einbezogen und erbringen ihren Beitrag zur Durchführung der ‚Leitlinien‘“ (Europäischer Rat 1997, Nr. 18).

Ob die Sozialpartner auf diesen Vorschlag eingehen werden, bleibt abzuwarten. Bisher haben sich nur die Sozialpartner der Makroebene aktiv – wenn auch in unterschiedlicher Intensität bei den einzelnen Leitlinien – an diesem Prozess beteiligt. Allerdings handelt es sich hierbei wiederum ausschließlich um die ältere, unverbindliche Variante à la Val Duchesse. Auf sektoraler Ebene werden Sozialdialoge, die sich mit Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfragen auseinandersetzen, in diesem Zusammenhang nur schwer zu organisieren sein; sie stellen aber für die meisten EU-Mitglieds-

staaten eine notwendige Bedingung für die Implementation der Leitlinien dar.<sup>14</sup>

Last but not least ergeben sich weitere Probleme für die zukünftige Effektivität von Sozialdialogen aus der geplanten Osterweiterung der EU. Der Transfer und die Implementation des „acquis communautaire“ erfordert neben der Etablierung entsprechender administrativer und rechtlicher Strukturen auch die Kooperation der Akteure der Wirtschafts- und Sozialpolitik in den Beitrittsländern. Die Sozialpartner, die bei der Entwicklung des zukünftigen „europäischen Sozialmodells“ eine wichtige Rolle spielen sollen (Europäische Kommission / GD V 2000b, 10), werden den langwierigen und diffizilen Aufbau inter- und intraorganisationaler Strukturen für Dialoge zu Beschäftigungsfragen zu leisten haben.

Die Lösung dieser Aufgabe ist einerseits unabdingbar, andererseits sehr schwierig. „Like their economic systems, the industrial relations frameworks within the accession states are somewhat turbulent and operate in very different environment than that of western European models of industrial relations... In particular, employers' organisations undergoing processes of privatisation and restructuring often do not really constitute an organised entity, while trade unions are experiencing problems of representation, with a reduction in density levels ... These conditions are by no means conducive to stable sectoral and intersectoral bargaining between social partners“ (Foster 1999, 4). Die Sozialpartner der Makroebene sowohl der Mitglieds- als auch der Beitrittsstaaten bekunden in ihrer „Gemeinsamen Erklärung anlässlich der Konferenz von Warschau“ (EGB / UNICE / CEEP 1999) ihren Willen, die Probleme anzugehen. Auf Branchenebene sind erste gemeinsame Initiativen in einzelnen Sektoren zu verzeichnen (Europäische Kommission / GD V, 2000c, 16 f.). Ob die verschiedenen Sozialpartner die anstehenden Probleme tatsächlich bewältigen können, ist in Anbetracht der vorliegenden Erfahrungen mit Sozialdialogen allerdings skeptisch zu beurteilen.

## Literatur

Bansbach, M. (1999): Rahmenbedingungen und Entwicklungsperspektiven sozialpartnerschaftlicher Beziehungen auf der europäischen Branchenebene. Eine empirische Untersuchung am Beispiel ausgewählter Sektoren, Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit, Konstanz.

<sup>14</sup> Das Weißbuch der Sozialpartner des Agrarsektors zur „Beschäftigungssicherung durch Berufliche Bildung und Weiterbildung in der europäischen Landwirtschaft“ (EFA / GEOPA 2000)“ bezieht sich ausdrücklich nicht auf die Beschäftigungsleitlinien des Amsterdamer Vertrages. Es ist somit auch Ausdruck der Schwierigkeiten, die sektorale Ebene in diesem Prozess zu integrieren und verdeutlicht zugleich die Unabhängigkeit der korporativen Akteure auf der Branchenebene.

- Biagi, M. (1998): The implementation of the Amsterdam Treaty with regard to employment: co-ordination of convergence?, in: IIRA (ed.): 11<sup>th</sup> World Congress: Developing competitiveness and social justice: the interplay between institutions and social partners, Vol.1, Bologna: 23 – 32.*
- Bödding, B. (1996): Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner, Baden-Baden.*
- EGB / UNICE / CEEP (1999): Gemeinsame Erklärung anlässlich der Konferenz von Warschau, 18. und 19. März 1999 ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/social/euro\\_agr/data/de/990318-1.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/euro_agr/data/de/990318-1.htm)).*
- EIRR (1997): Commission sets out options for the future of the social dialogue, in: European Industrial Relations Review 276: 24 – 29.*
- Dolvik, J. E. (1997): Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s, Oslo.*
- (1999): An emerging island? ETUC, social dialogue and the europeanisation of the trade unions in the 1990s, Brussels.
- EFA / GEOPA (2000): Securing employment through vocational and continuing training in European agriculture. White paper (<http://www.efa-ecf.org/Englisch/white.htm>).*
- Eironline (2000): UNICE to open talks on temporary agency work, in: European Industrial Relations Observatory Online, May 2000 (<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/05/inbrief/EU0005245N.html>).*
- Europäische Kommission / GD V (1998): Bilanz 1997, in: Der europäische soziale Dialog, Sondernummer des Newsletter der Europäischen Kommission, Brüssel.*
- (1999): Bilanz 1998, in: Der europäische soziale Dialog, Sondernummer des Newsletter der Europäischen Kommission, Brüssel.
- (2000a): Arbeitsbeziehungen in Europa – 2000, Brüssel.
- (2000b): 1999 – Höhepunkte, in: Der Europäische Soziale Dialog. Sondernummer des Newsletter der Europäischen Kommission, Brüssel.
- Europäischer Rat (1997): Sondertagung des europäischen Rates über Beschäftigungsfragen. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Luxemburg, 20. / 21. November 1997.*
- Falkner, G. (1998): EU social policy in the 1990s. Towards a corporatist policy community, London.*
- (2000): The institutional framework of labour relations at the EU level: Provisions and historical background, in: Hoffmann, R. et al (eds.): Transnational industrial relations in Europe, Düsseldorf: 11 – 28.
- Ferner, A. / Hyman, R. (eds.) (1998): Changing industrial relations in Europe, 2<sup>nd</sup> ed. Oxford.*
- Foster, P. (1999): Conference explores role of social partners in the enlargement process, in: European Industrial Relations Observatory Online, April 1999 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/04/Features/eu9904166f.html>).*
- Gabaglio, E. / Hoffmann, R. (eds.) (2000): European Trade Union Yearbook 1999, Brussels.*
- Gilman, M. / Weber, T. (1999): European industrial relations in 1998: chronicle of events, in: Industrial Relations Journal 30: 405 – 429.*

- Greenwood, J. (1999): The role of the associations in a European constitution, in: Huemer, G./Mesch, M./Traxler, F. (eds.): The role of employer associations and labour unions in the EMU, Aldershot: 153–171.*
- Hornung-Draus, R. (1998a): The Role of Social Partners at European Level after Amsterdam – Developments and New Challenges, in: Hoffmann, R. et al. (eds.): The German model of industrial relations between adaptation and erosion, Düsseldorf: 147–158.*
- (1998b): European Employer Organisations: Structure and recent developments, in: Industrielle Beziehungen 5: 218–235.
- Huemer, G./Mesch, M./Traxler, F. (eds.): The role of employer associations and labour unions in the EMU, Aldershot.*
- Jacobs, A. / Ojeda-Aviles, A. (1999): The European social dialogue – some legal issues, in: ETUI (ed.): A legal framework for European industrial relations, Brussels: 57–98.*
- Jochimsen, R. (1998): Perspektiven der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion, Baden-Baden.*
- Keller, B. / Bansbach, M. (2000a): Social dialogues: An interim report on recent results and prospects, in: Industrial Relations Journal 31: 292–308.*
- (2000b): Recent developments and future perspectives of the sectoral social dialogue in the transport sector, in: Transfer. European Review of Labour and Research 6: 115–124.
- Keller, B. / Sörries, B. (1998): The sectoral social dialogue and European social policy – more fantasy, fewer facts, in: European Journal of Industrial Relations 4: 331–347.*
- (1999a): Sectoral social dialogues: New opportunities or more impasses?, in: Towers, B./Terry, M. (eds.): Industrial Relations Journal. European Annual Review 1998/99, Oxford: 83–101.
  - (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.*
- Kluth, M. F. (1998): The political economy of a social Europe. Understanding labour market integration in the European Union, London.*
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1993): Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik, KOM(93) 600 endg., Brüssel.
- (1996): Mitteilung der Kommission zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene, KOM(96) 448 endg., Brüssel.
  - (1998a): Modernisierung der Arbeitsorganisation – den Wandel als Chance begreifen, KOM(98)592 endg., Brüssel.
  - (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.*

- Marginson, P./Gilman, M./Jacobi, O./Krieger, H.* (1998): Negotiating European works councils: An analysis of agreements under article 13. Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Commission, Dublin.
- Piazolo, K.* (1999): Der Soziale Dialog nach dem Abkommen über die Sozialpolitik und dem Vertrag von Amsterdam, Frankfurt-New York-Berlin.
- Sörries, B.* (1999): Europäisierung der Arbeitsbeziehungen: Der Soziale Dialog und seine Akteure, München-Mering.
- Traxler, F.* (1996): Collective bargaining and industrial change: A case of disorganisation? A comparative analysis of eighteen OECD countries, in: European Sociological Review 12: 271–287.
- UNICE (1999): Releasing Europe's employment potential. Companies' views on European Social Policy beyond 2000, Brussels.
- 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.
- Weber, T.* (1999): New era in sectoral social dialogue takes shape, in: European Industrial Relations Observatory Online, February 1999 (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/02/Features/eu9902150f.html>).